

POSILÁNÍM ČASOPISU SOCIÁLNÍ PRÁCE / SOCIÁLNA PRÁCA JE:

- podporovat schopnost české a slovenské společnosti řešit životní problémy lidí prostřednictvím sociální práce,
 - podporovat kvalitu sociální práce a profesionalizaci praxe sociální práce,
 - přispívat k rozvoji sociální práce jako vědní disciplíny a ke zkvalitnění vzdělávání v sociální práci,
 - podporovat zájmy poskytovatelů a uživatelů sociálních služeb.
- V zájmu dosažení těchto cílů bude časopis v rámci obce sociálních pracovníků a s nimi spolupracujících a pomáhajících pracovníků jiných oborů podporovat:
- postoje, které považují odbornost a lidskost za rovnocenná kritéria kvality sociální práce,
 - postoje, které kladou důraz na propojení teoretického zdůvodnění postupů sociální práce s její praktickou orientací na problémy klientů a jejich reálné možnosti,
 - soudržnost všech, kteří se angažují ve prospěch řešení problémů klientů prostřednictvím sociální práce,
 - otevřenou, odlišnosti chápající, poučenou a věcnou diskusi v rámci obce sociálních pracovníků,
 - chuť a zájem sociálních pracovníků vidět sebe samé očima jiných.

POSILÁNÍM ČASOPISU SOCIÁLNÍ PRÁCE / SOCIÁLNA PRÁCA JE:

- podporovat schopnost české a slovenské společnosti řešit životné problémy lidí prostřednictvím sociální práce,
 - podporovat kvalitu sociální práce a profesionalizáciu praxe sociální práce,
 - přispívat k rozvoji sociální práce ako vedeckej disciplíny a k skvalitneniu vzdelávania v sociální práci,
 - podporovat záujmy poskytovateľov a užívateľov sociálních služieb.
- V záujme dosiahnutia týchto cieľov bude časopis v rámci obce sociálních pracovníkov a s nimi spolupracujících a pomáhajících pracovníkov iných odborov podporovať:
- postoje, ktoré považujú odbornosť a ľudskosť za rovnocenné kritériá kvality sociální práce,
 - postoje, ktoré kladú dôraz na prepojenie teoretického zdôvodnenia postupov sociální práce s jej praktickou orientáciou na problémy klientov a ich reálne možnosti,
 - súdržnosť všetkých, ktorí sa angažujú v prospech riešenia problémov klientov prostredníctvom sociální práce,
 - otvorenú, odlišnosti chápajúcu, poučenú a vecnú diskusiu v rámci obce sociálních pracovníkov,
 - chuť a záujem sociálních pracovníkov vidieť samých seba očami iných.

Tato publikace vznikla s finanční podporou EU a ČR.



Sociální práce / Sociálna práca

Časopis pro teorii, praxi a vzdělávání v sociální práci

Časopis pre teóriu, prax a vzdelávanie v sociální práci

Vydává Asociace vzdělavatelů v sociální práci

Číslo/ročník: 3/2005

Adresa redakce: ASVSP, Joštova 10, 602 00 Brno

tel.: +420 549 496 428

www.socialniprace.cz

e-mail: socialni_prace@quick.cz

Redakce: ThMgr. Stanislava Ševčíková; Pavel Bajer;

Petra Zoubková, Michal Šedivý, Bc. Marie Pavlíková

Foto na titulní straně: Vojtěch Vlk

Grafická úprava: Libor Boček – Graf B

Předplatné: roční předplatné (4 čísla) pro studenty 236 Kč, občanské 356 Kč,

pro organizace 756 Kč; půlroční předplatné (2 čísla) pro studenty 118 Kč,

občanské 178 Kč, pro organizace 378 Kč

Evidenční číslo MK: MK ČR E 13795

Akademické statě procházejí dvojím recenzním řízením.

Otištěné příspěvky nejsou honorovány. Redakce si vyhrazuje právo

upravit nevyžádané příspěvky do publicistické části.

ISSN: 1213-6204

Redakční rada:

Mgr. Martin Bednář, Ph.D.

PaedDr. Oldřich Chytil, Ph.D.

doc. PhDr. Oldřich Matoušek

doc. PhDr. Libor Musil, CSc., předseda

PhDr. Eva Mydlíková

PhDr. Pavel Navrátil, Ph.D.

doc. PhDr. Milan Schavel, Ph.D., místopředseda

doc. PaedDr. Štefan Strieženec, CSc.

ThMgr. Stanislava Ševčíková, šéfredaktorka

prof. PhDr. Anna Tokárová, CSc.

SP SOCIÁLNÍ PRÁCE SOCIÁLNA PRÁCA

ČASOPIS PRO TEORII, PRAXI A VZDĚLÁVÁNÍ V SOCIÁLNÍ PRÁCI

ČASOPIS PRE TEÓRIU, PRAX A VZDELÁVANIE V SOCIÁLNEJ PRÁCI

3/2005

Vydává Asociace vzdělavatelů v sociální práci

Rovnost příležitostí



SOCIÁLNÍ PRÁCE / SOCIÁLNA PRÁCA – 3/2005

Editorial	1	Anketa	38	Akademické statě	56	Recenze	147
Medailón	2	Fakta, vyhlášky	42	Školy se představují	139	Akce, zprávy...	167
O čem se mluví	3	Pohledy na věc	52	Inspirace pro praxi	145	Kontakty	170

Editorial	1
Medailón Jiřině Šiklové	2
O čem se mluví	
Zdravotně postižení zažívají diskriminaci v zaměstnání	3
Případov ageizmu přibývá a týka sa to tak žien, ako aj mužov	5
Změna stereotypů v nás je během na dlouhou trať	15
Starostlivost' o zdravotne postihnutého člena rodiny preberá takmer vždy žena	18
Občanům chybí odvaha bránit se proti nerovnému zacházení	25
Jedině diskuse může vést ke zvýšení povědomí o rodové citlivosti a toleranci	29
Nejčastějšími neoprávněnými požadavky na zaměstnance bývají čistý trestní rejstřík a konkrétní pohlaví	32
Anketa	
Otazníky rovnosti příležitostí	38
Fakta, vyhlášky	
Rovnosť zaobchádzania pre mužov a ženy Acquis communautaire	42
Pohledy na věc	
Odbory, zaměstnavatelé ani zaměstnanci na úřadech práce nejsou v problematice rovných příležitostí dostatečně proškolení: A. Jachanová Doleželová	52
Akademické statě	
Z. Kiczková, M. Szapuová: Rovnosť příležitostí cez prizmu etiky starostlivosti, alebo o starostlivosti ako sociálnej a politickej praxe	56
D. Fischlová: Analýza rozdílu pracovních příjmů mužů a žen (mzdová diskriminace podle pohlaví)	71
R. Janebová: Otázky moderní feministické sociální práce: emancipatorní, nebo genderově specifická sociální práce?	86
J. Dolista: K podpoře důstojnosti člověka v terminálním stadiu	100
S. Bártlová: Je povolání sestry autonomní profesí?	108
M. Oláh: Supervízia v sociálnej práci na Slovensku	114
Z. Mičák: Potenciální zdroje stresu v sociální práci a jejich zvládání	124
Školy se představují	
KSPSV FSVaZ UKF v Nitre: Program je postavený na vědeckých základoch etiky ako vedy	139
Inspirace pro praxi	
Ako z Fempowermentu profitujú ženy s nízkou kvalifikáciou a firmy v Rakúsku: V. Weisskircher	145
Recenze	147
Akce, zprávy a oznámení	167
Kontakty	170

Časopis vychází čtyřikrát v roce a publikuje co nejširší spektrum článků relevantních pro sociální práci. Články mohou být zaměřeny na jakýkoliv aspekt praxe, výzkumu, teorie či vzdělávání. Časopis má následující strukturu:

1) Editorial; 2) O čem se mluví; 3) Anketa; 4) Fakta, vyhlášky, zákony, dokumenty...; 5) Pohledy na věc; 6) Akademické statě; 7) Studentské práce; 8) Školy se představují; 9) Inspirace pro praxi; 10) Recenze knih; 11) Zprávy, akce, oznámení; 12) Kontakty

Časopis je zaměřen na publicisticko-praktickou a akademickou část. Zatímco v částech 6 a 7 jsou publikovány zejména texty, které referují o výzkumu a studentských pracích, ostatní části jsou koncipovány širěji a jsou určeny pro publikování textů autorů z praxe (informace o zajímavých projektech, problematických skutečnostech výkonu profese atp.). Nároky na úroveň autorských textů určených pro publikaci v jednotlivých rubrikách jsou odlišné. Následující pokyny jsou pak adresovány autorům do akademické části časopisu.

1) Pokyny autorům akademických textů
Redakce přijímá příspěvky, které odpovídají profilu časopisu. Zasláný příspěvek musí být určen výhradně pro publikaci v časopise Sociální práce / Sociálna práca. Uveřejněná stat' se stává majetkem časopisu a přetisknout její část nebo použít obrázek v jiné publikaci lze jen s citací původu. Redakce si vyhrazuje právo provádět drobné stylistické úpravy. Nevyžádané rukopisy a přílohy se nevracejí.

Nabídka rukopisů
Redakci se zasílají tři provedení rukopisu. Jedno provedení na disketě 3,5 palce ve formátu RTF a dvě tištěné kopie, které neobsahují jméno ani pracoviště autora. Odkazy v textu, které by mohly vést k identifikaci autora, se uvádějí na zvláštním listu. Recenzní řízení je oboustranné anonymní, práce jsou posuzovány po stránce obsahové i formální. Na základě posudků rozhodne redakční rada o jejich přijetí či odmítnutí. Podle připomínek recenzentů může být práce vrácena autorům k doplnění, či k přepracování.

Rozhodnutí o vydání
O výsledku recenzního řízení je autor vyrozuměn. V případě potřeby je autor vyzván, aby dodal konečnou verzi práce buď na disketě 3,5 palce ve formátu RTF, nebo elektronickou poštou. Disketu je nutno označit nálepkou se jménem souboru.

Náležitosti rukopisu
Text musí být napsán v souladu s platnými jazykovými normami. Formátování textu odpovídá textové normostraně (tj. 30 řádků /řádkovač 2/ po 60 úhozech). Texty žádáme napsané písmem Times New Roman, velikost písma 12, styl písma Normální. Stránky jsou očíslované. Poznámky pod čarou lokalizujte výhradně na konec statí. Prosíme, abyste dodržovali standard časopisu pro citaci literatury podle ČSN ISO 690 (010197).

1. **Titulní strana** obsahuje výstižný a stručný název práce v češtině a angličtině, jména všech autorů, biografickou charakteristiku (do 50 slov) a v poznámce pod čarou také kontaktní informaci pro korespondenci.
2. **Abstrakt** v češtině v rozsahu maximálně 200 slov.
3. **Abstrakt** v angličtině v rozsahu maximálně 200 slov v angličtině.
4. **Vlastní text** (rozsah maximálně 5 000 slov).
5. **Seznam citované literatury:** Autory žádáme, aby zvýšenou pozornost věnovali přesnému a korektnímu odkazování (viz níže). V textu se odkazuje uvedením autora příjmení, roku publikace (Korda, 2002) a v případě, že se jedná o doslovnou citaci, také strany uvedené za rokem po dvojtečce. Seznam literatury je uveden na konci statě a je v něm uvedena pouze literatura, na kterou se v textu odkazuje. Seznam je uspořádán abecedně podle autorů a v případě, že se odkazuje na více prací téhož autora, jsou jeho práce uvedeny chronologicky. Jestliže se odkazuje na práce autora, které publikoval v tomtéž roce, jsou práce odlišeny uvedením písmena a, b atd. u roku vydání.

Citace a odkazy se uvádějí v souladu s ČSN ISO 690 (010197). Vybrané příklady zde uvádíme:
Monografická publikace:
PELIKÁN, J. **Základy výzkumu.** Praha: Karolinum, 1998.
Příspěvky do monografické publikace:
FOUČKOVÁ, M. **Reinkarnace a hlubinná terapie.** In WHITTON, J. L., FISHER, J. **Život mezi životy.** Brno: Bollingenská věž, 1992, s. 9–14.
Příspěvek do časopisu:
WINTER, J. **Z troskek likvidace signál celé Evropy.** *Českomoravský profit*, 1995, roč. 6, č. 28, s. 10–11.

Studentské práce akademického charakteru: Snaha o úroveň jako u akademických článků. Předpokládá se pouze částečná znalost a orientace v dané problematice. Použití literatury a citace jako u akademických statí jsou předpokladem.
Studentské práce esejistického charakteru: Předpokládá se osobní znalost a zkušenost s tématem z praxe, popř. jako kritická úvaha nad skutečnou praxí. Citace a literatura nejsou podmínkou.

2) Pokyny pro formát recenzí
Rubrika recenze nabízí prostor všem zájemcům, kteří chtějí seznámit ostatní čtenáře se zajímavými knihami z oblasti sociální práce a příbuzných oborů. Maximální rozsah recenze je stanoven na 1 200 slov. Recenze musí obsahovat bibliografický údaj o hodnocené knize (Daniela Vodáčková a kol.: Krizová intervence, Portál, Praha, 2002) a jméno autora recenze spolu s kontaktem na pracoviště, příp. e-mailem. Nabídky recenzí zasílejte ve formátu RTF, jednoduchém řádkování, ve formátu písma Times New Roman, velikost písma 12, na disketě 3,5 palce či e-mailem.

3) Ostatní rubriky
Příspěvky ostatních rubrik nemají stanovený závazný formát, jejich podoba bude upřesňována individuálně na základě dohody s redakcí.

4) Kontaktní údaje:

Své příspěvky zasílejte na adresu redakce:

Časopis Sociální práce / Sociálna práca
ASVSP, Fakulta sociálních studií MU, Joštova 10, 602 00 Brno
Telefon: +420 549 496 428, e-mail: socialni_prace@quick.cz
www.socialniprace.cz

Milí čtenáři, milé čtenářky, do rukou se vám dostává číslo věnované „rovnosti příležitostí“. Téma na první pohled evokuje genderovou tematiku, i když tomu tak není. Přesto, pokud se nad ní zamyslíme, je třeba konstatovat, že české (a zřejmě i slovenské) ženy odmítají označení „feministka“, neboť se jim představí některé extrémní případy především americké provenience. Škvoreckého překlad termínu „sexuální harašení“ (sexual harassment) se v naší společnosti ujal nebývale rychle a ti, kdo se pouštějí na tenký led feminismu, sklízí častý posměch (a to především od žen, které tento proud pokládají za uměle implantovaný). Seriózní gender studia však snad již překonala svá batolecí léta a zaujímají nepřehlédnutelné místo v curriculaech vyučovaných nejen na vysokých školách. Dokonce genderová senzibilita je akcentována i při přípravě učebnic pro základní a střední školy.

(Ne)rovnost příležitostí však není jen otázkou genderovou, nerovnost se vyskytuje i v tzv. klasických tématech sociální politiky a sociální práce: jde o nerovnost zdravotně postižených, o přístup k etnickým skupinám či pohled na přistěhovalce, jedná se o diskriminaci lidí na základě věku (ageismus), popř. sexuální orientace či náboženství (v dnešní době jím může být např. islám). Nejzávažnější diskriminace probíhá na bázi zaměstnání (ženy pobírají obvykle 75 % platu muže, jsou-li zaměstnány v kvalifikovaných profesích, dále se jedná o etnické menšiny – především Romové mají ztížený přístup na trh práce, což je způsobeno jednak předsudky, jednak vzděláním/odbornou kvalifikací, a zdravotně postižení lidé přes ochranu zákonem jsou

pokládáni také za rizikové skupiny na trhu práce). Ochranu by měl zajišťovat stát prostřednictvím legislativy, přibližováním se k právu EU (acquis communautaire) a vytvářením odborných komisí zaměřených na monitorování i zajišťování dodržování rovnosti příležitostí a přístupu k jednotlivým specifickým skupinám. Svou roli sehrávají i odbory, které jsou zástupci zaměstnanců a jejich roli není možno opomenout či podcenit.

Nabízené téma je možné prozkoumat mimo jiné i z perspektivy již zmiňovaných genderových stereotypů. Obecně panují představy, že některé vlastnosti či chování je typicky „ženské“ či typicky „mužské“. Hlubší vědecká zkoumání však ukazují, že jde často o kulturně omezené zvyklosti, které mohou i ve stejném prostředí v jiné kultuře být naprosto odlišné.

Co vám tedy v tomto tematickém čísle nabízíme? V rubrice „O čem se mluví“ široké spektrum pohledů z praxe na rovnost, které jsou oživeny pravidelnou anketou, a ve „Faktech, vyhláškách“ bychom vás rádi seznámili především se směrnicí Rady EU, která ustanovuje všeobecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání, a s výtahem z rozhodnutí Rady EU, které se zabývá strategií rodové rovnosti.

Akademické statě se věnují pozornost problematice tzv. etiky starostlivosti z gender pohledu (Z. Kiczková a M. Szapuová), D. Fischlová se věnuje analýze rozdílů příjmů žen a mužů a R. Janebová se zabývá problematikou moderní feministické sociální práce. Další texty jsou zaměřeny na důstojnost člověka v terminálním stadiu (J. Dolista), pohledu na povolání zdravotní sestry (S. Bártlová), supervizi na Slovensku (M. Oláh) a na problematiku zdrojů stresu v sociální práci (Z. Mlčák). Nechybějí ani

EDITORIAL

MEDAILÓN

rubriky „Školy se představují“ a „Inspirace pro praxi“.

Je třeba vyslovit poděkování garantce čísla prof. PhDr. Anně Tokárové, CSc., z katedry vzdělávání dospělých a sociální práce Filozofické fakulty Prešovské univerzity, které patří velký dík za množství kontaktů a námětů, bez nichž by číslo nemohlo vzniknout.

Rádi bychom také připomenuli 70. narozeniny socioložky a publicistky PhDr. Jiřiny Šiklové, CSc., která je jakýmsi spirem movens české univerzitní sociální práce a gender studies (svě 70. narozeniny oslavila 17. června). Redakční rada i redakce časopisu jí tímto chce popřát vše dobré, hodně zdraví a pokoje v osobním i profesním životě a s úctou věnujeme toto číslo jí a jejímu celoživotnímu dílu. Děkujeme!

V neposlední řadě bychom se chtěli zamyslet nad otázkou, zda časopis, který pravidelně vychází již čtvrtým rokem, našel dostatek čtenářů (a předplatitelů). Slovy prvního šéfredaktora, P. Navrátila, jde o otázku, zda si obor a lidé v něm časopis zaslouží, či zda je sociální práce zralá na to, mít svůj profesní časopis a pochopit jeho význam při vzdělávání budoucích sociálních pracovníků i při zvyšování profesionalizace pracovníků již vystudovaných a pevně zakořeněných v praxi. Jsme periodikem, na které se těšíte, se zájmem ho čtete a necháváte se texty v něm obsaženými inspirovat? Přinášíme vám tolik potřebný nadhled? Pokud ano, velmi rádi vás uvítáme v řadách našich předplatitelů. Jen tak časopis překoná obtížná léta etablování se na českém a slovenském trhu.

Přeji dobré počtení.

Stanislava Ševčíková
šéfredaktorka



PhDr. Jiřina Šiklová, CSc., se narodila 17. června 1936 v Praze. Její otec byl lékař a sociální demokrat, matka učitelka. Vystudovala historii a filozofii na FF UK v Praze, kterou absolvovala v roce 1958. Působila krátce na katedře filozofie UK, v roce 1965 se podílela na založení katedry sociologie FF UK, kde se

zabývala problematikou mládeže a studentského hnutí. Její angažovanost vedla k tomu, že po 21. srpnu 1968 byla z fakulty propuštěna. Pracovala jako uklízečka a sociální pracovníce na geriatrickém oddělení Thomayerovy nemocnice v Praze, kde se podílela na výzkumu, avšak bez možnosti publikovat. Publikovala proto pod různými jmény, především v zahraničí. Od 70. let spolupracovala s P. Pithartem na organizování distribuce zahraničních i exilových knih do tehdejšího Československa. Jiřina Šiklová byla v normalizačních letech perzekvována a od května 1981 i vězněna za pašování literatury (byla obviněna z podvracení republiky ve skupině ve spojení se zahraničím), tento proces byl zastaven až z podnětu V. Havla v prosinci 1989. Spolupracovala také s Dokumentačním střediskem československé nezávislé kultury v Scheinfeldu (SRN), kde na zámku Schwarzenberg shromažďoval V. Prečan veškerou exilovou a samizdatovou literaturu.

Po revoluci v roce 1989 byla pozvána opět přednášet sociologii, ale po vzoru zahraničních univerzit iniciovala založení katedry sociální práce (nikoli aplikované sociologie) na FF UK v Praze, kterou do roku 2000 vedla. Založila také Centrum a knihovnu Gender Studies, o.p.s., v Praze, které je spoluzakladatelem a garantem podobných center v celé ČR.

Je členkou mnoha správních rad nestátních nadací (NROS, Vize 97, Nadace Charty 77 – Konto Bariéry, Nadace VIA), dále členkou redakčních rad zahraničních i domácích odborných časopisů (např. Listy, European Journal of Social Work, East Central Europe, Social Research). V roce 1995 získala ocenění Žena Evropy za svůj přínos integraci Evropy. V roce 1999 jí byla udělena V. Havlem medaile T. G. Masaryka I. stupně za zásluhy o republiku. V únoru 2000 získala medaili Alice Masarykové za zásluhy o rozvoj sociální práce v ČR.

Přes svou disidentskou minulost nestála o významné politické či jiné posty. Dodnes přednáší na fakultě a působí v genderu, který pojímá jako nezbytný doplněk mozaiky plurality současného myšlení, dialogu se západními ženami (měly jiný vývoj než ženy v reálném socialismu, a proto si v mnoha věcech nemusí okamžitě rozumět), ale i s emancipačním hnutím žen ve třetím světě. Její čínorodost a mladého ducha oceňují všichni její spolupracovníci i její čtenáři.

Stanislava Ševčíková

Foto: archiv Gender Studies, o.p.s.

Zdravotně postižení zažívají diskriminaci v zaměstnání

Zkušenost s diskriminací v zaměstnání z důvodu svého zdravotního hendikepu zažila Mgr. Klára Pavlíčková z Brna. Má totiž zrakové postižení – těžkou slabozrakost. Do zaměstnání chodí samostatně, občas používá bílou hůl, například při přechodu frekventované vozovky. V současnosti pracuje jako terapeutka v jednom brněnském stacionáři pro dospělé klienty s mentálním a kombinovaným postižením. Dříve pracovala jako asistentka v chráněném bydlení pro dospělé klienty s mentálním postižením. Vystudovala speciální pedagogiku na Pedagogické fakultě v Brně a Hradci Králové.

• **Kdy sis poprvé uvědomila, že právě vzhledem ke svému zdravotnímu handicapu jsi diskriminovaná, nemáš stejné možnosti a příležitosti jako jiní lidé?**

S diskriminací jsem se poprvé setkala při hledání zaměstnání. Zaměstnavatelé mě nechtěli přijmout, protože měli obavy z přijetí zdravotně postiženého člověka, který má převzít odpovědnost za mentálně postižené klienty.

Nejhorší zkušeností pro mne bylo, když jsem v jednom ústavu pro tělesně postižené pracovala dva měsíce jako vychovatelka (zástup za nemoc). Po uplynutí této doby se v téže zařízení uvolnilo místo a já jsem mohla nastoupit jako stálý zaměstnanec. Zúčastnila jsem se konkursu, ve kterém jsem uspěla. Před podepsáním pracovní smlouvy jsem ale musela projít vstupní lékařskou prohlídkou

u tamější závodní lékařky. Ta mi sdělila, že vzhledem k mému zrakovému handicapu nemohu pracovat jako vychovatelka. Svě rozhodnutí odůvodnila tak, že za mne přebírá odpovědnost a při jakékoliv komplikaci, která by mohla být způsobena mým zrakovým handicapem, bude mít problémy.

V současném zaměstnání se také cítím diskriminována. Zaměstnavatel mi krátí mzdu o 25 % proto, že pobírám částečný invalidní důchod. Domnívám se, že částečným invalidním důchodem kompenzuje stát můj zrakový handicap. Mzdu pobírám za vykonanou práci. V zaměstnání nemám žádné úlevy a výhody oproti ostatním kolegům.

• **Máš nějaké zkušenosti s tím, zda se v něčem výrazně liší diskriminace nevido-**

O ČEM se mluví

ZDRAVOTNĚ POSTIŽENÍ ZAŽÍVAJÍ DISKRIMINACI V ZAMĚSTNÁNÍ

mých, ve srovnání s lidmi jinak postiženými, při hledání zaměstnání?

Nemohu na tuto otázku jednoznačně odpovědět. V mém zaměstnání jsou zdravotně postižení obecně diskriminováni v oblasti příjmu. Zaměstnancům v částečném invalidním důchodě krátí zaměstnavatel mzdu o 25 %, zaměstnancům s plným invalidním důchodem dokonce o 50 %.

• Jakou zkušenost máš při hledání zaměstnání? Jak se podle Tebe dívají všeobecně zaměstnavatelé na zdravotně postižené? Co jim nejvíce vadí, odrazuje, aby je zaměstnali?

Zaměstnavatele velmi často odrazuje fakt, že by se zdravotně postižení měli uzavřít smlouvu na dobu neurčitou, nejsou ochotni přijmout individuální rozdíly mezi jednotlivými zdravotně postiženými, neradi mění zaběhnuté stereotypy atd.

• Jak se díváš na diskriminaci, nerovnost příležitostí zdravotně postižených, když pracuješ v sociální sféře, kde by se alespoň teoreticky měla tato nerovnost vyskytovat co nejméně?

Podle mých dosavadních zkušeností se diskriminace zdravotně postižených v sociální sféře vyskytuje tehdy, pokud si zaměstnavatelé „hojí vlastní komplexy“ na zdravotně postižených. Setkávám se s tendencí „vlastnit, ovlivňovat, řídit“ tyto lidi v pracovním i soukromém životě. Z tohoto postoje se rodí diskriminace a někdy může dojít i ke zneužívání zdravotně postižených.

• V kterých oblastech pracovního trhu (v jakých oborech) podle Tvé zkušenosti

a zkušenosti známých jsou zdravotně postižení nejčastěji diskriminováni, zažívají nerovnost?

Nedomnívám se, že by se diskriminace mohla vázat pouze k některým pracovním odvětvím. Vnímám ji spíše jako globální problém, který je ale závislý na individuálním přístupu zaměstnavatele a zdravotně postiženého. Pozitivně nahlížím na organizace a podniky, kde fungují odbory. O jejich založení usilujeme i v mém současném zaměstnání.

• Jaké konkrétní podpory a od koho by se mělo zdravotně handicapovaným dostávat při hledání zaměstnání, všeobecně při integraci do společnosti?

Největší úlohu hraje aktivní přístup samotného zdravotně postiženého člověka, který spolupracuje s úřadem práce, organizacemi zabývajícími se pracovním uplatněním zdravotně postižených, v neposlední řadě je nesmírně důležitá podpora rodiny, přátel atd.

• Jak je to s tzv. naučenou bezmocností u zdravotně postižených? Bývá pro ně problém ucházet se o pracovní místo, např. po předchozích negativních zkušenostech?

Tuto skutečnost vnímám jako individuální záležitost. Já sama se k pracovnímu uplatnění snažím přistupovat aktivně. Studovala jsem při zaměstnání a profesní vzdělávání se pro mne stává celoživotním procesem. Velmi důležitá je podpora rodiny a přátel, ale hlavní část odpovědnosti leží na samotném přístupu zdravotně postiženého.

Rozhovor připravil Pavel Bajer ■

PRÍPADOV AGEIZMU PRIBÚDA A TÝKA SA TO TAK ŽIEN, AKO AJ MUŽOV

**O ČEM
se mluví**

Prípadov ageizmu pribúda a týka sa to tak žien, ako aj mužov

Vo veľmi obsažnom rozhovore s PhDr. Máriou Jackovou, MPH., štátnou radkyňou MPSVR SR, vedúcou odboru rodinnej a rodovej politiky, nájdete odpovedi, o čo usilujú zamestnávateľi ústretoví k rodine, čo je to rodová segregácia, ako sa prejavuje diskriminácia na trhu práce a prečo sa pripravujú akčné plány rodovej rovnosti na pracoviskách. V poslednej časti sa zaoberá ageizmom – diskrimináciou z dôvodu veku.

• Aká je náplň činnosti odboru rodinnej a rodovej politiky na MPSVR SR?

Odbor rodinnej a rodovej politiky MPSVR SR sa zaoberá koncepcnou a legislatívnou tvorbou štátnej politiky v oblasti rodiny a rodovej rovnosti; vypracúva strategické a koncepcné materiály súvisiace s rodinnou politikou, rodovou rovnosťou, populačnou a migračnou politikou a koordinuje ich systémové väzby s politikou zamestnanosti a systémom sociálneho zabezpečenia, vypracúva návrhy štátnej rodinnej politiky a štátnej sociálnej podpory a zabezpečuje podmienky pre realizovanie politiky zosúladovania rodinného a pracovného života a činnosť komisie na vykonávanie súťaže „Zamestnávateľ ústretový k rodine“, gestorsky zabezpečuje tvorbu štátnej politiky v oblasti antidiskriminácie, dohliada na uplatňovanie zásady rovnakého zaobchádzania z dôvodu pohlavia, sexuálnej orientácie, náboženského a iného vierovyznania, sleduje a vyhodno-

cuje rovnosť príležitostí medzi mužmi a ženami v oblasti pracovno-právnych vzťahov, v oblasti uplatnenia žien v politike a rodinných vzťahoch, vrátane programov a projektov ESE, analyzuje vplyvy jednotlivých opatrení v sociálnej oblasti a v oblasti zamestnanosti z rodového pohľadu, vyhodnocuje a aktualizuje vládne dokumenty, ako napr. Národný akčný plán pre ženy, Koncepcia rovnosti príležitostí žien a mužov, Národná stratégia pre prevenciu a elimináciu násillia páchaného na ženách a v rodinách atď., spolupracuje pri implementácii práva Európskej únie a medzinárodných dohôdov v oblasti rodovej rovnosti a koordinuje medzinárodné projekty.

• Sleduje sa princíp rovných príležitostí napríklad pri výbere vhodných kandidátov a kandidátok na vedúce miesta na ministerstve?

MPSVR SR sleduje princíp rovnosti príležitostí a v rámci výberového konania

O ČEM se mluví

PRÍPADOV AGEIZMU PRIBÚDA A TÝKA SA TO TAK ŽIEN, AKO AJ MUŽOV

na miesta riaditeľov a riaditeľiek odborov MPSVR SR sa riadi uvedeným princípom. Zvlášť by som zdôraznila, že MPSVR SR je gestorom Konceptie rovnosti príležitostí žien a mužov a jedným z opatrení konceptie je aj vytvárať predpoklady pre vyrovnanú účasť žien a mužov na riadiacich a rozhodovacích postoch. Výber vhodných kandidátov na miesta generálnych riaditeľov a riaditeľiek zabezpečuje Úrad pre štátnu službu. V súčasnosti je na MPSVR SR päť sekcií, z toho tri riadia generálne riaditeľky a dve generálni riaditelia. Žena je aj vedúcou úradu MPSVR SR. Pomerne veľký vplyv na vyrovnanú účasť žien a mužov na riadení má feminizácia rezortu práce, sociálnych vecí a rodiny. Na margo by som však chcela podotknúť, že v tomto volebnom období nebola ani jedna žena členkou vlády SR.

• Aké na Slovensku existujú rezervy a problémy v rovnosti príležitostí v oblasti vzdelávania a zamestnania?

V oblasti vzdelávania a zamestnania sú jednou z najsilnejších prekážok predsudky a stereotypy pretrvávajúce v našej spoločnosti, začínajúce už v príprave na povolanie, kde pretrvávajú stereotypné vzdelávanie a príprava na tzv. typické ženské a typické mužské povolania. Preto venujeme pozornosť propagácii rodovo netradičných povolaní, aby sme zabránili prenosu rodovej segregácie z oblasti vzdelávania na trh práce.

Vysoká vzdelanostná úroveň žien (stredoškolské aj vysokoškolské vzdelanie) vytvára relatívne vyhovujúce východisko pre zamestnávanie. Rodinné povinnosti stereotypne pripisované hlavne ženám však vytvárajú bariéru pri vstupe

na trh práce po rodinnej fáze. V opatreniach aktívnej politiky zamestnanosti je venovaná zvýšená pozornosť doškološovaniu žien po materskej a rodičovskej dovolenke. Typické pre ženskú pracovnú silu je, že v záujme zodpovednosti za rodinu sú ženy skôr ochotné prijať aj zamestnanie nižšej kvality vzhľadom na ich vzdelanie. Prevažná orientácia žien na humanitné vzdelávanie znižuje atraktivnosť žien ako pracovnej sily. Ženy dlhodobo prejavujú vyšší záujem o rekvalifikáciu a doškološovanie ako muži. Pri doškološovaní žien sa kladie dôraz na počítačovú gramotnosť a schopnosť ovládania informačných technológií. Súkromné agentúry zamestnania sú využívané ako doplnková služba k existujúcim verejným službám zamestnanosti.

Rozhodujúcu úlohu v tomto procese má terciárne a ďalšie vzdelávanie ako súčasť celoživotného vzdelávania. V rámci Európskeho sociálneho fondu sú podporované projekty zamerané na zvyšovanie kvalifikácie a nadobúdanie nových zručností a poznatkov pri modernizácii výroby, pri reštrukturalizácii podnikov alebo pri zavádzaní nových technológií. Systém celoživotného vzdelávania musí byť schopný pružne reagovať na potreby moderného trhu práce a umožniť ženám a mužom v priebehu ich života nadobúdať potrebné profesionálne zručnosti a kvalifikácie a pracovnú mobilitu. Je podporované prepojenie stredných a vysokých škôl s praxou ako aj prepojenie vedecko-výskumných inštitúcií s priemyselnou a podnikateľskou sférou.

V oblasti riadenia vzdelávania, vedy a výskumu pôsobí v SR fenomén tzv. skleneného stropu (glass ceiling), čo znamená sťažený prístup žien na riadiace

PRÍPADOV AGEIZMU PRIBÚDA A TÝKA SA TO TAK ŽIEN, AKO AJ MUŽOV**O ČEM
se mluví**

pozície. Tento jav sa často popisuje aj ako tzv. obrátený lievik, čo znamená, že ženy majú menej prekážok na zaradenie na nižšie riadiace posty, ale čím vyššia funkcia (spojená s vyšším platovým ohodnotením) – tým nižší počet žien. A to sa týka aj akademických hodností.

• **Čo by mala konkrétne obsahovať osвета a vzdelávanie v oblasti rovnosti príležitostí žien a mužov?**

V SR je realizovaných veľmi málo vzdelávacích a osvetových aktivít v oblasti rovnosti príležitostí. Príčinou je nízky počet expertov a expertiek, ktorí a ktoré by sa špecializovali na danú problematiku, a nízky záujem zo strany verejnosti, ktorá danú problematiku nevníma ako prioritnú a zdôvodňuje ho zložitou ekonomickou situáciou a vysokou nezamestnanosťou v regiónoch. Veľkým prínosom bolo schválenie projektov v rámci Európskeho sociálneho fondu a Iniciatívy Spoločenstva EQUAL.

Základné oblasti osvetových aktivít by sa mali zameriavať, okrem už spomínaného odstraňovania stereotypov, na podporu rodovej rovnosti v ekonomickom a hospodárskom živote (redukciu profesijnej segregácie a podporu zosúladovania rodinného a pracovného života), na zvýšenie účasti žien v rozhodovacích a mocenských štruktúrach na všetkých úrovniach a v neposlednom rade na bližšie zoznámenie sa s európskou a slovenskou legislatívou v oblasti rovnakého zaobchádzania a antidiskriminácie, netreba zabúdať na zvyšovanie povedomia o rodovej podmienenosti násilia.

• **Existujú vhodné inštitucionálne mechanizmy presadzujúce a kontrolujúce**

rovnosť príležitostí na rôznych úrovniach?

Národným inštitucionálnym mechanizmom presadzujúcim rovnosť príležitostí je v SR jediný odbor rodinnej a rodovej problematiky MPSVR SR. Uvedený odbor bol v roku 2005 pretransformovaný zo samostatného odboru rovnosti príležitostí a antidiskriminácie a spojený s problematikou politiky pre rodinu. Zároveň však bol personálne posilnený. Ostatné ministerstvá a ústredné orgány štátnej správy nemajú pre uvedenú problematiku focal pointy. K odstráneniu tohoto nedostatku by mal prispieť twiningový projekt PHARE „Posilnenie administratívnych kapacít pre Gender mainstreaming“, ktorý sa začne realizovať na jeseň 2005 v spolupráci s Francúzskom a Nemeckom. Dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania v pracovno-právnych vzťahoch kontrolujú inšpektoráty práce od roku 2001 a od roku 2004 je základným inštitucionálnym mechanizmom nad dodržiavaním tzv. antidiskriminačného zákona Slovenské národné stredisko pre ľudské práva. Významnú úlohu zohráva kolektívne vyjednávanie ako snaha zmeniť prostredníctvom sociálneho dialógu organizácie (ich kultúru a štruktúru) a nie iba jednoducho „prispôbiť ženy“ podmienkam organizácie.

Na podporu rodovej rovnosti na úrovni Národnej rady SR bola v roku 2002 zriadená Komisia pre rovnosť príležitostí a postavenie žien v spoločnosti pri Výbore Národnej rady SR pre ľudské práva, národnosti a postavenie žien.

• **Existuje vhodná legislatíva? Čo by mala obsahovať?**

Legislatíva SR v oblasti rovnakého

**O ČEM
se mluví****PRÍPADOV AGEIZMU PRIBÚDA A TÝKA SA TO TAK ŽIEN, AKO AJ MUŽOV**

zaobchádzania pre mužov a ženy je v súlade s *acquis*. SR v rámci prístupového procesu akceptovala *acquis* v kapitole 13 Sociálna politika a zamestnanosť a zabezpečila jeho implementáciu takmer v plnom rozsahu k dátumu vstupu do EÚ. Úplnú kompatibilitu s *acquis* SR dosiahla reformou pracovného práva a reformou sociálneho poistenia. Platná právna úprava zakazuje diskrimináciu z hľadiska pohlavia, veku a pod. v oblasti pracovno-právnych vzťahov (Zákonník práce, zákon o štátnej službe, zákon o inšpekcii práce, tzv. antidiskriminačný zákon z roku 2004 a iné), v oblasti zamestnávania (zákon o službách zamestnanosti), v oblasti sociálneho zabezpečenia (zákon o sociálnom poistení). V praxi pretrváva priama aj nepriama, väčšinou skrytá diskriminácia žien. Obdobným problémom je aj zamestnávanie starších občanov a hlavne žien, či odmeňovanie žien a mužov.

De facto sú často problémy s uplatňovaním legislatívy v praxi a jej vymožiteľnosťou. Problémom zostáva nedostatočné dodržiavanie zákonov niektorými zamestnávateľmi. Napriek tomu, že súčasná legislatíva v zásade poskytuje dostatočný rámec na podporu predmetnej problematiky, často je problém v právnom povedomí občanov, či v nevôli občanov uplatňovať svoje práva z dôvodu rizika straty zamestnania.

• Prečo je vlastne vôbec nutné zabývať sa, hodnotením zamestnávateľov, či sú ústretoví k rodinám? Nemalo by to byť samozrejmosťou?

Svet práce a svet rodiny sú ešte stále oddelenými sférami. Najstíh most medzi nimi nebolo nikdy samozrejmosťou. V predchádzajúcom období bol v štát-

nych a družstevných podnikoch silný sociálny program. Jeho využívanie nebolo založené na slobodnom individuálnom výbere z možností, ale na povinnosti. Program mal silné prvky kolektivismu, potieral individuálne potreby. Aktéri a konzumenti programu ho považujú za „good praxis“.

Zosúladenie zodpovednosti za rodinu so zárobkovou činnosťou je v súčasnej dobe veľmi dôležité. Rastúce požiadavky na výkonnosť zamestnancov sa často premietajú negatívne do sociálnych a rodinných súvislostí. Ukazuje sa potreba vytvoriť nové povedomie súnalezitosti výkonovej spoločnosti a rodín, tak aby sa nielen rodinný život prispôbil výkonu povolania, ale predovšetkým, aby sa svet práce stal ústretovým k rodine.

Ústretovosť pre zamestnávateľa nie vždy znamená len dobrý nápad, ale aj finančné náklady, od ktorých očakáva, že sa mu vrátia. Jednoznačne možno preukázať, že u zamestnávateľov ústretových k rodine došlo k lepšej výkonnosti na pracovisku, zníženiu fluktuácie, zníženiu chorobnosti, zamedzeniu strát pri investíciách do nových kvalifikovaných pracovníkov, väčšej hospodárnosti pri plnení pracovných úloh a množstvo ďalších. Ústretovosť k rodine je ekonomickým prínosom pre podnik, ktorý je vyčísliteľný.

Samozrejmosť by u zamestnanca mohla viesť k tomu, že by si nevážil ústretový prístup a tento by zdevalvoval a nepriniesol by žiadateľný efekt. Návratnosť ústretovosti by nebola opätovaná zvýšením lojality a produktivity.

• Aké predpoklady by mal mať zamestnávateľ, aby bol označený za ústretového k rodinám?

PRÍPADOV AGEIZMU PRIBÚDA A TÝKA SA TO TAK ŽIEN, AKO AJ MUŽOV

O ČEM
se mluví

Zamestnávateľ ústretový k rodine sa cielavedome zameriava na zohľadňovanie individuálnych potrieb zamestnancov, na ich motiváciu a optimalizáciu pracovného času vylúčením rušivých momentov zo sféry rodinného života, viac ho zaujíma výsledok práce.

Zamestnávateľa možno považovať za ústretového k rodine, ak si uvedomuje, že ak chce niečo získať (kreativitu, lojalitu, spoľahlivosť), musí aj on niečo poskytnúť (vyhovujúce pracovné podmienky, určitý stupeň pružnosti a flexibility, pochopenie voči rodinným povinnostiam, možnosti ďalšieho odborného vzdelávania a rôzne služby, či vhodný sociálny program).

Zvýšenie citlivosti podniku voči rodine (všeobecne) vedie dokázateľne k zlepšeniu motivácie pracovníkov, k vyššej výkonnosti, zníženiu stresovej záťaže, redukcii fluktuácie, nižšej absencii, zlepšeniu imidžu podniku a zvýšeniu konkurencieschopnosti. Vyhovujúce pracovné prostredie a podmienky povzbudzujú zamestnancov k väčšej angažovanosti a aj k tomu, aby svoje schopnosti využívali a rozvíjali čo najúčinnejšie.

• Ako dlho sledujete, sa zaoberáte hodnotením, či sú zamestnávatelia ústretoví k rodinám? Kto s týmto nápadom prišiel?

MPSVR SR sa hodnotením ústretových zamestnávateľov zaoberá od roku 2000, kedy bol vypracovaný pilotný projekt súťaže vtedajším odborom rovnosti príležitostí. Nestačí len legislatíva, potrebné sú podporné opatrenia a toto bolo jedno z nich. Chceli sme zviditeľniť na verejnosti ústretových zamestnávateľov, pretože si zaslúžia spoločenskú prestíž a uznanie. Súťaž sa stala zaujímavou pre

tých zamestnávateľov, ktorí si chceli porovnať svoj model „pro-rodinnej“ podnikovej sociálnej politiky s ostatnými, verejne prezentovať dosiahnuté výsledky a byť pre ostatných dobrým príkladom. Keď vás nestresuje pomyslenie na to, kto sa postará o dieťa, keď príde zo školy, či chorých starých rodičov, ale viete, že firma vám umožní pracovať vo flexibilnom pracovnom režime či na skrátenej úväzok, ste jednoducho výkonnejší.

Firmy, ktoré sa prihlásili do súťaže, chcú byť perspektívne a chcú mať spokojných, ale kvalitných zamestnancov. A aj pri súčasnej vysokej nezamestnanosti je problémom nájsť dobrého zamestnanca. Mnohým zamestnancom, ale najmä rodičom s malými deťmi vyhovuje napríklad pružnejšie postavená kľzavá pracovná doba, alebo skrátenej pracovný úväzok, čo však hlavne z ekonomických dôvodov využívajú necelé 3 % zamestnaných. Zamestnávatelia ponúkajú pomoc pri starostlivosti o deti a odkázaných členov rodiny, rôzne služby pre zabezpečenie chodu domácností, finančné príspevky rodinám zamestnancov, podporujú voľnočasové a rekreačné aktivity. Pracovné miesta sú prispôsobené rôznym flexibilným formám práce (pružná pracovná doba, delené pracovné miesta, skrátenej pracovný úväzok, teleworking atď.).

• Aké formy rodovej segregácie sa najčastejšie vyskytujú na trhu práce? Ktorá najviacej?

Pre trh práce v SR je charakteristická vertikálna aj horizontálna rodová segregácia. Vo všeobecnosti možno konštatovať, že pre zamestnávateľov sú neatraktívnou pracovnou silou ženy s deťmi a staršie

O ČEM se mluví

PRÍPADOV AGEIZMU PRIBÚDA A TÝKA SA TO TAK ŽIEN, AKO AJ MUŽOV

ženy. Problémom je aj nedostatočná podpora zamestnateľnosti žien, ktoré majú zvýšené riziko sociálneho vylúčenia. Sú to najmä ženy dlhodobo nezamestnané, príslušníčky rómskej etnickej menšiny, ženy zdravotne postihnuté, ženy s problémami sociálneho začlenenia a ďalšie. Tieto trpia väčšinou viacnásobnou diskrimináciou.

Horizontálna segregácia sa prejavuje koncentraciou mužov a žien v určitých povolaniach (zamestnaniach) a sektoroch (odvetviach). Vertikálna segregácia spočíva v koncentrácii mužov a žien na určitých pozíciách v rámci jednej kategórie povolání.

Sektorová segregácia sa prenáša aj do štruktúry pracujúcich podľa odvetví národného hospodárstva. Ženy pracujú najmä v ľahkom priemysle, v obchode a reštauračných službách (okolo 60 %). Najvýraznejšie však prevažujú v školstve (takmer 80 %), zdravotníctve a sociálnej starostlivosti (vyše 82 %), v peňažníctve a poisťovníctve (takmer 70 %). Okrem peňažníctva a poisťovníctva sú to odvetvia, ktoré vykazujú najnižšiu priemernú mzdu.

• Ide označiť niektorú formu diskriminácie na trhu práce za typicky mužskú alebo typicky ženskú?

V SR sa na prvý pohľad nedá hovoriť o typicky ženskej alebo typicky mužskej forme diskriminácie. Väčšinou sú diskriminované ženy. Vyplyva to z vertikálnej a horizontálnej segregácie trhu práce. V súčasnej snahe ponímať rodinu a prácu ako neseparované sféry sa pri zosúladiení práce a rodiny prejavuje sociálna organizácia práce organizovaná mužmi a pre mužov ako diskriminujúca tých mužov,

ktorí chcú naplniť ideu „nového otcovstva“ a ocitnú sa nielen v nepriaznivom obraze u zamestnávateľa, ale aj u svojich kolegov.

• Aká je situácia na Slovensku vo výši pracovných príjmov žien?

Podľa Informatívnej správy ŠÚ SR z roku 2003 „Úplné náklady práce a mzdy podľa pohlavia, veku, vzdelania a povolania“ dochádza k zvýšeniu počtu zamestnaných žien a súčasne k rastu ich miezd. Priemerná mesačná mzda žien sa stále nachádza výrazne pod hladinou mzdy mužov. Mzda mužov dosiahla v sledovanom období (t. j. v roku 2002) 16 899 Sk a mzda žien 12 125 Sk. Rozdiel priemernej mesačnej mzdy v SR medzi pohlaviami v roku 2002 je v absolútnom vyjadrení 4 774 Sk v neprospech žien. Mzdy žien predstavujú v priemere 71,7 % miezd mužov. Žiaľ, nemáme aktuálne štatistické údaje, pretože uvedená správa sa vypracúva iba každé dva roky.

• Činí sa kroky pre odstránenie nižších plátov žien, vyrovnanie plátov žien a mužov, ako stanovujú právne predpisy EÚ?

Žiaľ musím konštatovať, že rozdiel v neprospech žien v posledných rokoch mierne narastá. Odbor rodinnej a rodovej politiky rozpracoval viacero opatrení v Národnom akčnom pláne zamestnanosti na roky 2004–2006 zameraných na vzdelávanie zamestnávateľov a scitlivovanie verejnosti. Spolupracovali sme s Holandskom na realizácii twiningového projektu PHARE „Sociálny dialóg na bipartitnej úrovni“ pre zamestnávateľov a odborárov a projektu „Rovnosť príležitostí v SR“ so zameraním na tréning

PRÍPADOV AGEIZMU PRIBÚDA A TÝKA SA TO TAK ŽIEN, AKO AJ MUŽOV

O ČEM
se mluví

rodovej rovnosti, kde takisto cieľovou skupinou boli zamestnávateľia a odborári. Uskutočnilo sa viacero medzinárodných seminárov k otázkam diskriminácie na trhu práce a jej odstraňovaniu v rámci bilaterálnej spolupráce s Francúzskom, Bavorskom, ale aj v rámci aktivít TAIEXu a UNDP.

V oblasti zníženia rodových rozdielov v odmeňovaní budú kľúčovú úlohu zohrávať sociálni partneri. Ťažiskové aktivity sociálnych partnerov v tejto oblasti budú smerovať k rozšíreniu kolektívneho vyjednávania o otázky rodovej rovnosti a antidiskriminácie pri súčasnom zapracovaní ustanovení o rovnosti príležitostí do kolektívnych zmlúv.

Z prostriedkov ESF sa budú podporovať aktivity zamerané na dosiahnutie rodovej rovnosti na trhu práce. V rámci Iniciatívy Spoločenstva EQUAL sa podporia aktivity zamerané na redukciu horizontálnej segregácie a na otváranie oblastí, v ktorých tradične dominujú muži, a nových konjunkturálnych odvetví ženám.

Významnou mierou môžu k odstraňovaniu rodových rozdielov v odmeňovaní prispieť inšpekcie práce, ktoré vykonávajú dozor nad dodržiavaním mzdových predpisov. Kontrolná činnosť orgánov inšpekcie práce je však málo účinná, s nízkou efektívnosťou, čo potvrdzujú výsledky kontroly v roku 2003 ako aj kontrolnej akcie v roku 2002.

• **Čo si predstaviť pod označením Akčné plány rodové rovnosti na pracoviskách?**

Akčné plány sa stali veľmi módnym trendom na naštartovanie aktivít v rôznych oblastiach. Viacero podnikov sa snaží integrovať rovnosť príležitostí do

politiky ľudských zdrojov. Nepoznám v SR podnik, ktorý by mal už vypracovaný akčný plán rodovej rovnosti, napriek tomu, že európska smernica ho odporúča. V rámci informačných fór k súťaži „Zamestnávateľ ústretový k rodine“ sme o plánoch hovorili, v rámci projektu UNDP „Gender mainstreaming“ sme oslovili podniky, v ktorých sa robil prieskum a na základe zmapovania situácie sa spracoval návrh oblastí pre akčný plán. Ďalšia možnosť je daná novou výzvou Európskeho sociálneho fondu v rámci Sektorového operačného programu Ľudské zdroje, kde sme ako jednu z možných aktivít definovali prípravu akčných plánov.

Akčný plán by mal obsahovať zmapovanie situácie a návrh konkrétnych aktivít na dosiahnutie cieľov v oblasti pracovných podmienok (fyzické, organizačné a psychosociálne podmienky), zosúladenia rodinného a pracovného života, neprípustného správania a sexuálneho obťažovania, obsadzovania riadiacich pozícií a účasti na vzdelávacích a školiacich aktivitách, inzerovania pracovných miest a prijímania zamestnancov a študentov na brigádu či prax atď.

• **Existujú na Slovensku podobné organizácie ako Abzwien v Rakúsku, ktoré vytvárajú širokú paletu služieb, vo forme rôznych poradenských, kvalifikačných ponúk pre ženy, ktoré znovu nastupujú do práce, prípadne prechádzajú na iné pracovné miesto?**

Podobné organizácie existujú, ale náplň činnosti je troška iná. Zástupkyne ABZ Rakúsko sa zúčastnili viacerých seminárov a konferencií v SR a sú známe svojimi aktivitami. Veľmi pozitívne je aj to, že

O ČEM se mluví

PRÍPADOV AGEIZMU PRIBÚDA A TÝKA SA TO TAK ŽIEN, AKO AJ MUŽOV

prijali na stáž mladé študentky zo SR. U nás existujú tzv. Agentúry na podporu zamestnávania, ktoré sú budované na inom princípe. V rámci grantovej schémy PHARE „Rovnosť príležitostí“ predpokladáme, že aj v SR vzniknú zrkadlové projekty k rakúskemu.

• **Prejdime k ageizmu na trhu práce. Dará sa predchádzať ageizmu, dodržiavať zákaz diskriminácie pri prístupu k zamestnaniu z dôvodu veku? Ubúda, či naopak pribúda týchto prípadov?**

Prípadov ageizmu pribúda a týka sa to tak žien, ako aj mužov. Zvýšenie veku odchodu do dôchodku znamenalo pre mnoho žien a mužov bolestný prechod, pre ďalších to bola výzva pre naštartovanie novej fázy pracovného cyklu ako živnostníkov či podnikateľov.

MPSVR SR zrušilo zásadu „dôchodok alebo zárobok“ a umožnilo poberanie dôchodku pri súčasnom výkone zárobkovej činnosti, čím sa podporilo zvýšenie ekonomickej aktivity poberateľov dôchodkových dávok a vytvoril sa priestor pre zamestnávanie starších osôb znížením odvodového zaťaženia osôb, ktoré vykonávajú zárobkovú činnosť a splnili podmienky nároku na starobný dôchodok, alebo im bol priznaný predčasný starobný dôchodok, neplatia poisťné na invalidné poistenie. Ďalej sa zaviedla možnosť predčasného odchodu do dôchodku, avšak za každý mesiac predčasného odchodu do dôchodku sa predčasný starobný dôchodok znižuje o 0,5 %. Uvedené opatrenie motivuje osoby v pred dôchodkovom veku zotrvať v pracovnom procese. Zákon zvýhodňuje osoby, ktoré vykonávajú zárobkovú činnosť po splnení podmienok nároku na

starobný dôchodok; po skončení vykonávania zárobkovej činnosti sa starobný dôchodok určí spôsobom, ktorý bude pre tieto osoby výhodnejší v porovnaní so spôsobom výpočtu používaným v prípade nevykonávania zárobkovej činnosti po dovŕšení dôchodkového veku.

• **Existujú riešenia, ako zlepšiť preukázateľnosť ageizmu u zamestnávateľov?**

V SR je iba nepatrný počet výskumov, ktoré by sa uvedenou otázkou zaoberali. Najviac sa s ňou zaoberali v Stredisku pre štúdium práce a rodiny. Ageizmus u zamestnávateľov sleduje Slovenské národné stredisko pre ľudské práva.

Preukázateľnosť sa dá dosiahnuť formou napr. anonymných schránok pre verejnosť – hniezd záchranu – s obsahom ktorých by sa niekto skutočne aj zaoberal. Takisto formou spolupráce s „agentami provokátormi“.

• **Čo robí MPSVR pre zvýšenie uplatnenia osôb staršieho veku na trhu práce?**

Dôležitým materiálom je Národný program ochrany starších ľudí, ktorého cieľom je v rámci vládnej politiky vo vzťahu k starším ľuďom prezentovať podporu princípov OSN pre starších ľudí a zaviazat jednotlivé ústredné orgány štátnej správy SR k ich uplatňovaniu v rámci ich pôsobností.

Zákon o službách zamestnanosti zaradil medzi skupinu znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie občanov starších ako 50 rokov veku. Systém aktívnych opatrení na trhu práce je prioritne cielený aj na túto rizikovú skupinu uchádzačov o zamestnanie a prístup na trh práce je im umožňovaný využívaním celej škály aktívnych opatrení na trhu práce pro-

PRÍPADOV AGEIZMU PRIBÚDA A TÝKA SA TO TAK ŽIEN, AKO AJ MUŽOV

O ČEM
se mluví

stredníctvom projektového a programového prístupu.

Z prostriedkov Európskeho sociálneho fondu sú podporované programy vzdelávania podľa individuálnych potrieb uchádzačov o zamestnanie a záujemcov o zamestnanie pre vekovú skupinu nad 50 rokov veku. Ďalej sa podporujú programy vzdelávania starších zamestnancov s cieľom prispôbiť ich zručnosti spoločnosti založenej na vedomostiach a predchádzať ich nadbytočnosti. Radikálne zmeny na trhu práce, súvisiace napr. aj so zavádzaním nových technológií, prinášajú nové požiadavky na zručnosti a schopnosti a potrebu celoživotného vzdelávania aj starších ľudí. Podporným opatrením na vytváranie pracovného prostredia ústretového k starším je aj súťaž „Zamestnávateľ ústretový k rodine“, v ktorej sa sleduje vyrovnaná veková štruktúra zamestnancov a riadiacich pracovníkov.

• **Na druhé strane ťažko hľadajú prvé zamestnanie absolventi. Ako predchádzať ich diskriminácii v dôsledku nízkeho veku, neskúsenosti na trhu práce?**

Úplne s vami súhlasím. Mnohí absolventi ťažko získavajú svoje prvé zamestnanie. Od roku 2004 sa uchádzačom o zamestnanie po troch mesiacoch trvania nezamestnanosti poskytuje intenzívna pomoc formou odborného poradenstva pri vypracovaní individuálneho akčného plánu (IAP) na podporu ich pracovného uplatnenia. Plnenie cieľov stanovených v IAP sa systematicky monitoruje a vyhodnocuje odborným poradcom. Jednotlivé aktívne opatrenia na trhu práce sa realizujú najmä formou národných projektov spolufinancovaných

z prostriedkov ESE. V roku 2004 bola zahájená realizácia ôsmi národných projektov, jedným z nich je aj absolventská prax. V roku 2004 sa zahájil proces zásadnej reorganizácie a racionalizácie činnosti verejných služieb zamestnanosti. Posilnila sa činnosť prvého kontaktu zameraného na včasnú identifikáciu individuálnych potrieb nezamestnaných a na zintenzívnenie činností bezprostredne súvisiacich s poskytovaním pomoci uchádzačom o zamestnanie. Modernizačné trendy v poskytovaní služieb zamestnanosti sa prejavujú aj vo využívaní neštátnych služieb zamestnanosti (agentúry sprostredkovania zamestnania za úhradu, agentúry dočasného zamestnania, agentúry podporovaného zamestnávania).

• **Čo si myslíte o zdôrazňovaní veku pri výrokoch podnikových šéfov vo štýle: „Sme mladý dynamický kolektív“ či „vek drvivie väčšiny našich zamestnancov je medzi 20-35 rokmi“?**

Dobrý pracovný kolektív by mal byť vekovo vyrovnaný, tak ako o tom svedčia výsledky výskumov. Firma si spočíta výdavky súvisiace so zaškolením mladých neskúsených, málo výkonných pracovníkov hľadajúcich samých seba a kvalitné pracovné miesto. Krátkodobý efekt mladého dynamického kolektívu bude výrazný, dlhodobý efekt po spočítaní výdavkov na fluktuáciu, nábor, inzerciu, sa ukáže ako vysoko nákladový. Je rozumnejšie umožniť staršiemu pracovníkovi podeliť sa so svojimi pracovnými zručnosťami (respektíve mu za to ešte aj priplatiť), ako investovať do výmeny za mladších. Model však nie je využiteľný všade. Niektorý druh práce potrebuje iba mladých zamestnancov.

**O ČEM
se mluví****PRÍPADOV AGEIZMU PRIBÚDA A TÝKA SA TO TAK ŽIEN, AKO AJ MUŽOV**

• Podľa výskumu **Život ve stáří v roku 2002 sa setkala 30 % žien a 39 % mužov s diskrimináciou pri hľadaní nového zamestnania desať let pred dôchodkom. Ako sa pozeráte na toto vysoké číslo?**

Za SR nepoznám podobný výskum, ale určite to bude podobné číslo. Dúfam, že postupom času sa bude toto číslo zmenšovať. Predovšetkým pre neúspešných na trhu práce sa nájdu iné možnosti využitia napr. v sociálnej ekonomike či ich fungovanie ako lietajúcich expertov, ale aj v živnostníctve a podnikaní.

Začína sa prejavovať výrazná vnútorná migrácia, mladí odchádzajú do veľkých miest a starší sa vracajú z veľkých miest do svojich rodísk, či zostávajú trvalými obyvateľmi chalúp, mlynov a usadlostí, ktoré využívali na relaxačnú činnosť. Zároveň sa stávajú pre daný región

výrazným motorom naštartovania mnohých aktivít na komunitnej úrovni.

• **Považujete za účelné a možné odstraňovať princíp seniority v odmeňovaní za výkon a previazať odmenu s pracovným výkonom?**

Z môjho pohľadu by som preferovala previazanie mzdových tabuliek v dvoch rovinách tak, aby na jednej strane s veľkou mzdou stúpala, ale s nekvalitným výkonom klesala. A na druhej strane aj mladý, ale výkonný zamestnanec musí mať možnosť dosiahnuť plat hodný jeho výkonu. Nechcela by som sa ocitnúť v spoločnosti, kde sa jeden princíp seniority v odmeňovaní nahradí druhým princípom juvenility bez jeho prepojenia s princípom výkonnosti.

Rozhovor pripravil Pavel Bajer

Změna stereotypů v nás je během na dlouhou trať

Rada vlády pro rovné příležitosti žen a mužů je stálým poradním orgánem vlády v oblasti vytváření rovných příležitostí pro ženy a muže. Rada byla zřízena usnesením vlády ČR č. 1033 ze dne 10. října 2001. Rada připravuje návrhy směřující k prosazování a dosažení rovných příležitostí pro ženy a muže. Na její činnost jsme se zeptali předsedkyně Rady vlády pro rovné příležitosti žen a mužů **Mgr. Anny Čurdové**, poslankyně Parlamentu ČR. Do funkce předsedkyně ji jmenovala svým usnesením vláda v roce 2002.



Anna Čurdová

• **Kdo rozhoduje o složení Rady? Podle jakých kritérií jsou vybíráni kandidáti?**

Složení Rady vlády pro rovné příležitosti je dáno metodickým pokynem Úřadu vlády ČR. Členy Rady vlády navrhují příslušní resortní ministři, dále nevládní organizace. Z výše uvedeného pokynu dále vyplývá, že členy Rady vlády je zástupce odborníků (ředitelka sociologického ústavu, zástupce ČSÚ). Dále jsou jako stálí hosté zvaní hejtmani, zástupci

zaměstnavatelů, Svazu měst a obcí a nevládní organizace, které požádají o tento statut a Rada vlády svým hlasováním rozhodne o jeho udělení.

• **Jak často se Rada schází?**

Ze Statutu Rady vlády vyplývá, že se má scházet minimálně třikrát ročně a dále podle potřeby. V současné době připravujeme jednání Rady na září (již čtvrté v letošním roce) a počítáme, že do skončení letošního roku se ještě jedno uskuteční.

• **Jaké návrhy směřující k prosazování a dosažení rovných příležitostí pro muže a ženy už Rada připravila?**

Rada připravila následující doporučení, která byla vládou přijata a jsou postupně realizována: – zpracování metodické brožury ke genderovému rozpočtování (ukončena diskuse, probíhá analýza, další kroky budou diskutovány v letošním roce, listopad, prosinec) – doporučení v oblasti ochrany před všemi formami domácího násilí – doporučení k volebnímu zákonu – zipové

O ČEM se mluví

ZMĚNA STEREOTYPŮ V NÁS JE BĚHEM NA DLOUHOU TRAŤ

formy kandidátek – analýza materiálů, které procházejí vládou, z hlediska možných dopadů na muže a ženy – analýza politik rovnosti příležitostí jednotlivých ministerstev – personální zabezpečení agendy rovných příležitostí – žádost vlády České republiky k umístění genderového institutu v Praze (zřizuje Evropská unie). To je pouze výčet jednotlivých doporučení, všechna najdete na webových stránkách MPSV.

• Kolik koncepčních směrů při prosazování rovných příležitostí pro muže a ženy už Rada projednala a doporučila vládě?

Odpověď je v podstatě totožná s předchozí odpovědí. Rada v současné době hledá nové možnosti, jak v daných mantinelech (Rada je poradním orgánem vlády) tuto problematiku řešit.

• Nastal pokrok při koordinaci základních směrů ministerstev v oblasti rovných příležitostí pro muže a ženy?

Pokrok samozřejmě je. Potýkáme se ale s nízkou informovaností veřejnosti a se stále přetrvávajícími stereotypy ve vnímání mužů i žen. Na tomto místě je nutné poznamenat, že Rada vlády je pouze jednou malou institucí s omezenými pravomocemi, ale komplex problémů, který řeší, zasahuje všechny oblasti života.

• Jaké jste identifikovali ve společnosti aktuální problémy v rovných příležitostech pro muže a ženy?

Aktuální problémy ve společnosti – nízké zastoupení žen v rozhodovacích procesech na všech úrovních, postavení žen na trhu práce (ohodnocení, ohrožení nezaměstnaností), otázky vyrovnávání profesního a rodinného života, otázky domácího násilí.

• Podle jakých kritérií hodnotíte efektivnost naplňování principu rovnosti mužů a žen?

Kritéria efektivnosti – opět spíše otázka

pro jiné odborníky. Rada vlády je poradním orgánem vlády, proto je pro ni největší mírou efektivnosti, jestli vláda její doporučení přijme k realizaci. A tady je Rada vlády zatím úspěšná. Bohužel, více pravomocí nemáme.

• Dostává už vláda k projednání materiály členěné na muže a ženy?

Ano.

• Jaké jste stanovili okruhy prioritních témat pro dotační projekty z oblasti rovnosti žen a mužů?

Podrobné informace jsou na webových stránkách MPSV. Rada vlády pouze doporučuje. Otázkou je, zda ministerstva a jejich příslušné orgány se s doporučenými okruhy ztotožní.

• Daří se zapojit širokou veřejnost, včetně nevládních organizací?

Bohužel ne. Ženské nevládní organizace, které se problematikou dlouhodobě zabývají, jsou zapojeny, problematice se věnuje Svaz měst a obcí a další instituce, téma rovnosti příležitostí se objevuje v projektech školicích agentur. Diskuse se širokou občanskou společností se však stále nedaří. Menší posun je i v oblasti médií, ale stále se nedaří tak, jak by bylo potřebné.

• Co děláte pro změnu hluboce zakořeněných stereotypů nejširší veřejnosti? Jak lze prosadit partnerství, soudržnost a vzájemnou úctu mezi muži a ženami?

Rada vlády je poradním orgánem vlády a může tyto stereotypy měnit pouze na základě svých doporučení. Problematika rovnosti příležitostí je neobyčejně široká a zasahuje celý komplex lidských činností, soukromou i veřejnou sféru našeho života. Rada vlády společně s odborníky může identifikovat a navrhnout řešení problémů v této oblasti, ale změna stereotypů v nás je během na dlouhou trať. Jak lze prosadit... – domnívám se, že to je celý komplex a neexistuje

ZMĚNA STEREOTYPŮ V NÁS JE BĚHEM NA DLOUHOU TRÁŤ

O ČEM se mluví

jednoduchá odpověď. Jde tady o výchovu a vzdělávání dětí, přístup médií, politických stran. Nastavení hodnot ve společnosti. A je velkou otázkou, jak k otázkám hodnot přistoupí dnešní konzumní společnost.

• A poslední otázka. Jaká je momentální situace ohledně zřízení nové instituce EU, Evropského genderového institutu v Praze?

Česká republika podala oficiální žádost o umístění institutu v Praze. Spolu s ní se o umístění ucházejí čtyři další země – Slovensko, Maďarsko, Švédsko, Litva. Pozici České republiky ztížilo rozhodnutí Senátu, který svým usnesením rozhodl o tom, že tato instituce není potřebná, a nepodpořil stanovisko vlády. Naopak Výbor pro evropské záležitosti Poslanecké sněmovny stanovisko vlády podpořil jednomyslně.

Podle záznamu diskuse v Senátu senátoři rozhodovali bez znalosti věci, došlo k určitému zmatení pojmů i k jejich záměně.

O zřízení Evropského genderového institutu rozhodla Evropská komise a toto rozhodnutí přijal i Evropský parlament. Česká republika na jednáních Rady vznik institutu podporovala. Jediná země, která byla proti, bylo Slovensko, které podalo žádost o umístění jako vůbec první. Nyní probíhá propagace České republiky jako možného sídla Evropského institutu.

Rozhovor připravil Pavel Bajer

Spojení na sekretariát Rady:

Ministerstvo práce a sociálních věcí,
Na Poříčním právu 1, 128 01 Praha 2
Telefon: 221 922 583, 221 923 727,
221 922 819, Fax: 221 923 126

Složení Rady vlády pro rovné příležitosti žen a mužů

	Resort – oblast	Jméno a příjmení	Funkce	Pohl.
1.	Poslanecká sněmovna	Mgr. Anna Čurdová	poslankyně	Ž
2.	MPSV	JUDr. Čestmír Sajda, MBA	náměstek	M
3.	MPSV	MUDr. Marián Hošek	náměstek	M
4.	MV – veřejná správa	RNDr. Josef Postránecký	náměstek	M
5.	MV – rovné příležitosti			
6.	Min. spravedlnosti	Ing. Antonín Liberda	náměstek	M
7.	MŠMT	PaedDr. Jaroslav Müllner	náměstek	M
8.	Min. zahraničních věcí	Doc. JUDr. Pavel Svoboda, DEA	náměstek	M
9.	Min. zdravotnictví	JUDr. Radovan Suchánek, Ph.D.	náměstek	M
10.	Min. obrany	Ing. Jaroslava Příbylová	náměstkyně	Ž
11.	Min. místního rozvoje	Mgr. Ivana Hanačíková	vrchní ředitelka	Ž
12.	Min. zemědělství	Ing. Miroslav Toman, CSc.	1. náměstek	M
13.	zmocněnec pro lidská práva	ThMgr. Svatopluk Karásek	zmocněnec	M
14.	Český statistický úřad	Ing. Stanislav Drápal	místopředseda	M
15.	odborní	Danuše Machátová	předsedkyně svazu	Ž
16.	zaměstnavatelé	Ing. Jan Wiesner	místopředseda KZS	M
17.	nestátní nezisková org.	Mgr. Michaela Marksová-Tominová	Asociace RP	Ž
18.	nestátní nezisková org.	JUDr. Marie Boháčová	Unie katol. žen	Ž
19.	nestátní nezisková org.	PhDr. Eliška Janšová	Asociace RP	Ž
20.	nestátní nezisková org.	PhDr. Zdeňka Hajná	ČSŽ	Ž
21.	nestátní nezisková org.	Mgr. Růt Kolínská	Mateřská centra	Ž
22.	odborník	PhDr. Marie Čermáková	socioložka	Ž

Starostlivosť o zdravotne postihnutého člena rodiny preberá takmer vždy žena

Vyše dvadsať rokov sa venuje problematike výskumu sociálnych služieb všeobecne a výskumu životných podmienok ľudí so zdravotným postihnutím **doc. PhDr. Kvetoslava Repková, CSc.** V súčasnosti je riaditeľkou novo zriadeného Strediska pre štúdium práce a rodiny v Bratislave. Predtým viac rokov pracovala na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny.

• Do akej miery Vaša osobná skúsenosť ovplyvnila výber Vášho povolania, to, že pracujete v Stredisku pre štúdium práce a rodiny?

Asi nemožno považovať za nič výnimočné, ak sa človek venuje v rámci svojej profesionálnej kariéry otázkam zdravotného postihnutia, života ľudí so zdravotným postihnutím a ich rodín. Podľa niektorých odborníkov je práve problematika zdravotného postihnutia jednou z najuniverzálnejších v rámci otázok verejného zdravia. Prakticky každý človek sa počas svojho života nejakým spôsobom „dotýka“ tejto sféry: buď má sám zdravotné postihnutie (vrodené alebo získané), alebo niekto v jeho blízkej či vzdialenejšej rodine; môže sa tejto problematike profesionálne venovať ako zriaďovateľ či poskytovateľ služieb pre ľudí so zdravotným postihnutím. Veľa ľudí sa angažuje v práci občianskych združení ľudí so zdravotným postihnutím alebo jednoducho žije v susedstve s niekým, kto má zdravotné postihnutie, stretáva sa s ním

v škole, na pracovisku, v obchode či na ulici. Napokon by som spomenula tých, ktorí pôsobia v edukačnom procese na rôznych stupňoch školského systému a výskumníkov. Ťažko nebyť niekým z tohto prirodzeného sociálneho „ihriska“, samozrejme, ak zdravotné postihnutie vnímame ako súčasť diverzifikovaných podôb v živote ľudí.

Čo sa týka mojej osoby, stretáva sa u mňa viacero z vyššie menovaných polôh. Myslím, že spočiatku nešlo o nič zámerné, vopred plánované. Po absolvovaní štúdia psychológie na Filozofickej fakulte v Bratislave som nastúpila pracovať na Výskumný ústav detskej psychológie a patopsychológie v Bratislave a prvá výskumná úloha, ktorá mi bola pridelená, sa zameriavala na otázky sexuálnej výchovy a výchovy k rodičovstvu senzoricky (zrakovo a sluchovo) postihnutej mládeže. Neskôr som sa krátkodobo venovala problematike rodinných rolí v reflexii dospievajúcich, ale po odchode z tohto pracoviska som sa na Výskumnom

STAROSTLIVOSŤ O ZDRAVOTNE POSTIHNUTÉHO ČLENA RODINY...

**O ČEM
se mluví**

ústave práce, sociálnych vecí a rodiny v Bratislave opätovne vrátila k výskumu sociálno-ekonomických podmienok rodín so zdravotne postihnutým členom. Krátko nato som prešla pracovať na Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny, kde som sa vyše 11 rokov (až do roku 2004) venovala otázkam sociálnej pomoci ľuďom s ťažkým zdravotným postihnutím. Popri koncepcnej a legislatívnej činnosti som realizovala aj viacero výskumov zameraných na reflexiu zdravotného postihnutia v individuálnej životnej skúsenosti ľudí a na otázky sebaurčenia a nezávislosti v živote ľudí s ťažkým telesným postihnutím. Pripúšťam, že k posilneniu tohto profesionálneho smerovania prispela aj osobná skúsenosť v mojej rodine. Po určitej dobe som sa pristihla pri tom, že je veľmi ťažko „ujst“. Naposledy som sa o to pokúsila zmenou pracoviska. V súčasnosti pôsobím ako riaditeľka na Stredisku pre štúdium práce a rodiny v Bratislave a vo svojej vedecko-výskumnej činnosti sa orientujem na problematiku výskumu sociálnych služieb všeobecne a výskumu životných podmienok ľudí so zdravotným postihnutím. Možno aj preto, že odborníkov (vedecko-výskumne orientovaných) v tejto v oblasti je na Slovensku pomerne málo, na druhej strane výziev na vedecko-výskumnú prácu veľa.

Neviem, či vyššie uvedené je to, čomu sa hovorí predurčenosť na prácu vlastnou životnou skúsenosťou. Ja by som osobnú životnú skúsenosť rozhodne neprečenovala, a ak som po vyše dvadsiatich rokoch zostala „verná“ tejto téme, asi je to pre istú mieru rovnováhy medzi životnými ponukami a tým, čo ma uspokojuje a prináša snáď určitý širší úžitok. Myslím,

že nie je dobré, ak sa všeobecne ľudia, ktorí sa dlhodobejšie venujú takýmto témam, začnú považovať za akoby výnimočných, obdarených niečím navyše, ak sa ich práci začína pripisovať nejaké osobitné poslanie. Možno aj preto som sa osobne nikdy dlhodobejšie neangažovala v nejakom občianskom hnutí či združení ľudí so zdravotným postihnutím. Snažím sa udržať si vo svojej práci istú mieru nadhľadu nad témami, ktorým sa venujem. Podľa mojej životnej skúsenosti je práve to cesta, ako ju robiť čo najlepšie.

• **Môžete nás oboznámiť s náplňou činnosti Vášho strediska?**

Stredisko pre štúdium práce a rodiny v Bratislave je štátnou príspevkovou organizáciou zriadenou v pôsobnosti Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky. V dnešnej podobe existuje len od januára 2004. Vzniklo racionalizáciou vedecko-výskumnej základne rezortu práce, sociálnych vecí a rodiny z troch pôvodne autonómnych vedecko-výskumných pracovísk: Výskumného ústavu práce, sociálnych vecí a rodiny, Medzinárodného strediska pre štúdium rodiny a Výskumného a vzdelávacieho ústavu bezpečnosti práce. Prostredníctvom strediska v súčasnosti plní vláda SR svoje záväzky voči OSN na podporu rodiny (vrátane výskumu rodiny) obsiahnuté v Memorande o porozumení uzatvorenom v decembri 1996. Okrem toho je od októbra 2003 stredisko jednou z kľúčových inštitúcií celosvetovej výskumnej siete Childwatch International zameranej na výskum otázok detstva a mladosti.

V snahe o zachovanie vedecko-výskumnej agendy všetkých troch pôvodných

**O ČEM
se hovorí****STAROSTLIVOSŤ O ZDRAVOTNE POSTIHNUTÉHO ČLENA RODINY...**

pracovník sa dnes stredisko venuje aplikovanej vedecko-výskumnej činnosti s veľmi diverzifikovaným vecným zameraním. Výskumné projekty sú zamerané na problematiku trhu práce a zamestnanosti, bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, odmeňovania a nákladov práce či monitoringu zamestnaneckých vzťahov. K dominantným témam patrí aj výskum chudoby a sociálnej exklúzie, najmä z hľadiska nebezpečenstva ich medzigeneračnej reprodukcie, monitorovanie účinnosti nových nástrojov sociálnej politiky a ich dopad na rodinu. Venujeme sa aj otázkam rodovej rovnosti a uplatňovania princípu rovnakého zaobchádzania, a to nielen vo vnútri rodinnej inštitúcie, ale aj v prístupnosti na trh práce a v rámci pracovných podmienok. Je potešiteľné, že po určitej dobe sa v rámci domácich i zahraničných vedecko-výskumných projektov začína revitalizovať v rámci činnosti strediska aj výskum zameraný na otázky životných a pracovných podmienok ľudí so zdravotným postihnutím a ich rodín, najmä s ohľadom na dopady transformačných krokov, ktoré boli a sú realizované na Slovensku v systéme trhu práce, zamestnanosti, pracovných podmienok a sociálnej ochrany.

Mnohí zamestnanci strediska pôsobia aj ako vysokoškolskí pedagógovia a experti v rámci činnosti rozličných domácich a zahraničných odborných skupín zameraných na rôznorodé otázky sociálnej politiky. V snahe o zvýšenie efektívnosti komunikačnej stratégie strediska vo vzťahu k širšej odbornej i laickej verejnosti pracuje ako jeho súčasť aj Dokumentačné a informačné stredisko sociálnej ochrany (DISSO, bližšie informácie www.sspr.gov.sk).

• Ako sa, podľa Vášho názoru, mení úloha muža a ženy v rodine, osobitne v rodine so zdravotne postihnutým členom? V akých oblastiach nastali najväčšie zmeny?

Všeobecne sa zvykne konštatovať, že rodinná inštitúcia je najviac rezistentná k zmenám, že hodnotové orientácie v súvislosti s rodinou sú najstabilnejšie. Skutočne, aj naše výskumy potvrdzujú, že rodina a dieťa zaujímajú v hodnotovom rebríčku Slovákov a Sloveniek najvyššie pozície. Napriek tomu nemožno nespomenúť niektoré zmeny, ktoré začínajú mať trendovú povahu: starnutie populácie spôsobené vyšším vekom reálneho dožitia staršej populácie, na druhej strane s nestúpajúcim (donedávna klesajúcim) počtom narodených detí; odkladanie uzatvárania manželstva a prvorodičovstva do neskoršieho veku; nárast počtu detí narodených mimo manželstva. Významné je aj kvalitatívne sa meniace správanie mužov a žien vo vzťahu k rovnováhe medzi rodinou a prácou, zabezpečovaním povinností smerom ku kariére, domácnosti a výchove detí. Treba však priznať, že hľadanie tejto rovnováhy sa vyvíja ešte stále v prostredí nepriaznivejšie sa „spravajúcom“ voči ženám.

Ak spomínam istú nerovnováhu, určite viac ako v bežných rodinách platí v rodinách so zdravotne postihnutým dieťaťom či iným dospelým členom. Aj naše dielčie výskumy potvrdzujú, že v povedomí ľudí sa neustále očakáva, že v prípade, ak v rodine žije zdravotne postihnuté dieťa alebo dospelý člen, má to byť práve matka, manželka alebo dospelá sestra, ktorá mu zabezpečí adekvátnu starostlivosť, a to aj za cenu vzdania sa vlastnej kariéry, koníčkov či možnosti ďalšieho

STAROSTLIVOSŤ O ZDRAVOTNE POSTIHNUTÉHO ČLENA RODINY...

**O ČEM
se mluví**

rastu. Začiatkom tohto roka sme realizovali v rámci prípravy jednej diplomovej práce výskum zameraný na rodové aspekty v politike zdravotného postihnutia a zistili sme, že spomedzi 500 rodinných opatrovateľov, ktorí zabezpečujú celodennú, osobnú a riadnu starostlivosť o ťažko zdravotne postihnutého člena rodiny v rámci piatich územných úradov v Bratislave, 79 % tvorili ženy (osobne sa domnievam, že v iných častiach Slovenska, kde je vyššia nezamestnanosť, by to číslo bolo ešte vyššie).

Z hľadiska správania sa mužov a žien v rodinách so zdravotne postihnutým dieťaťom by som rada uviedla ešte ďalší moment. Individuálna skúsenosť ukazuje, že situáciu zdravotného postihnutia dieťaťa a z toho vyplývajúci netradičný režim rodinného života ťažšie znášajú muži/otcovia ako ženy/matky a častejšie ju riešia úplným alebo dočasným opustením rodiny. Niektorí odborníci (najmä rodinní poradenský psychológovia) odmietajú zovšeobecňovanie takejto skúsenosti, minimálne nepovažujú samotné ťažké zdravotné postihnutie dieťaťa za hlavný dôvod opustenia rodiny bez vplyvu iných vážnych okolností. Faktom je, že narodenie zdravotne postihnutého dieťaťa predstavuje pre rodinu záťažovú situáciu, a osobne ma teší, že čím ďalej, tým viac získavajú aj takéto rodiny formálnu verejnú či neformálnu podporu v rámci širších sociálnych sietí. Rozličné opatrenia sociálnej politiky vnímam ako rozhodujúce pre to, aby sféry práce a rodiny nepredstavovali (najmä pre ženy) aj v prípade rodín so zdravotne postihnutým členom otázku dilemy a výlučnosti, ale skutočnej možnosti podporovanej voľby.

• **Stretávate sa niekedy s tým, že rodičia zdravotne postihnutého dieťaťa sami svojím správaním a prístupom diskriminujú dieťa pri zapájaní sa do spoločnosti?**

Predovšetkým si myslím, že v slovenskej rodine je pomerne silno zakorenený a pozitívne hodnotený ochranársky prístup rodičov k deťom a snaha minimalizovať ich prítomnosť v situáciách, ktoré by mohli byť rizikové. Aj keď bez nejakých overených podkladov, dovoľm si vyjadriť názor, že v individuálnych prípadoch je takýto ochranársky postoj rodičov, strach o bezpečnosť dieťaťa a snaha nevystavovať ho akýmkoľvek ohrozujúcim okolnostiam „v jeho najlepšom záujme“, ešte výraznejší v prípade dieťaťa so zdravotným postihnutím. Nejde pritom len o malé deti, ale aj o dospievajúcich a dospelých mladých ľudí so zdravotným postihnutím. Výstižne to vyjadrila jedna dospelá respondentka (41 rokov) môjho výskumu z roku 2002 zameraného na otázky nezávislosti a sebaurčenia ľudí s ťažkým telesným postihnutím. Na otázku, čo ju obmedzuje v budovaní vlastnej nezávislosti v živote, uviedla, že „...rodina. Mama ma stále považuje za malú. Cítim, že som niekedy obmedzovaná vo svojich názoroch“.

• **V čom, podľa Vášho názoru, spočíva hlavná nerovnosť pri integrácii ľudí so zdravotným postihnutím do spoločnosti?**

Priznám sa, že nemám rada slovné spojenie „integrácia ľudí so zdravotným postihnutím do spoločnosti“, navyše, ak za integráciu považuje iba to, o čo sa usilujeme v súčasnosti. Zastávam názor, že napr. aj v 60.-70. rokoch, kedy vrcholila rezidenčná forma organizácie starostlivosti o ľudí so zdravotným postihnutím,

**O ČEM
se hovorí****STAROSTLIVOSŤ O ZDRAVOTNE POSTIHNUTÉHO ČLENA RODINY...**

išlo o integráciu do spoločnosti. Samozrejme o integráciu vlastnú tej dobe, skúsenostiam a poznaniu, ktoré ľudia vtedy mali. Vo vzťahu k obdobiu predtým to bol predsav pokrok, že sa spoločnosť snažila o normatívne postupy a zakotvenie spôsobov ochrany určitých práv (stravovanie, oblečenie, bývanie) ľudí so zdravotným postihnutím. Samozrejme, dnes hodnotíme dopady takéhoto modelu organizácie životných podmienok kriticky na individuálnej, skupinovej i celospoločenskej úrovni, pričom sa opierame o príklady iných postupov a skúseností, najmä zo zahraničia.

Ak dnes stále, napriek pokroku, konštatujeme určitú nerovnosť, za jej základ považujem silné rezíduá z uplatňovania „kultúry bežnosti“. Všetko, čo sa v predchádzajúcom období tvorilo, budovalo, organizovalo (budovy, verejné služby, chodníky, komunikačné kanály), sa tvorilo, organizovalo, budovalo tými a pre tých, ktorí boli funkčne bežní, štandardní: bežne sa pohybovali, orientovali, mysleli, rozprávali, nakoľko mali dve funkčné nohy a ruky, minimálne jedno funkčné ucho a oko, zrozumiteľne rozprávali. Ostatní ľudia žili buď v sociálnych zariadeniach, a aj keď žili v domácom prostredí, nebolo bežné, že by sami boli vybavovali svoje záležitosti, že by boli chodili do škôl, do práce, že by nakupovali, navštevovali verejne prístupné kultúrne či športové podujatia. Podľa niektorých odborníkov bola práve toto najväčšia krivda, ktorá sa diala historicky na ľuďoch so zdravotným postihnutím. Odopierala sa im možnosť a ambícia rastu, snaha po zdokonaľovaní, čo sa stalo základom ich marginalizácie.

Napriek rešpektovaniu názoru kritikov

si myslím, že dnes sa situácia mení. Zo strany samotných ľudí so zdravotným postihnutím je vyvíjaný obrovský tlak na verejné povedomie o ich ľudských a občianskych právach, povedomie o tom, že všetko, čo teraz spoločnosť robí „pre ľudí so zdravotným postihnutím“ (rozličné dávky, služby, architektonická debarierizácia, informačné technológie), nie sú pre nich výhody, ale prostriedky reálneho uplatňovania ich práv. Aj keď sa na Slovensku za posledných 10 rokov vykonal pomerne veľký kus práce, nespokojnosť samotných ľudí so zdravotným postihnutím neustále rastie. V jednej zo svojich kníh som tento fenomén nazvala ako „syndróm rastúceho stromu“, založený na tom, že nové poznanie a pozitívna skúsenosť otvárajú nové ambície a požiadavky na zmeny, pričom podmienky na ich realizáciu niekedy z rozličných príčin zaostávajú. Moje vlastné výskumy, ale aj výskumy iných slovenských či zahraničných odborníkov ukazujú, že zaostávanie nie je spôsobené len finančnými, technickými a organizačnými bariérami, ale v minimálne rovnakom rozsahu aj bariérami sociálno-postojovými. Tieto nám stále bránia pozitívne hodnotiť kultúru odlišnosti a rôznorodosti a vracajú nás do bezpečného sveta bežnosti a „normality“.

• **Môžete viac priblížiť princíp rovnakého zaobchádzania, a ako sa týka ľudí so zdravotným postihnutím?**

Princíp rovnakého zaobchádzania, niekedy sa nazýva aj ako antidiskriminačný princíp, či prístup základnej rovnosti, je založený na tom, že vo všetkých oblastiach života a životných situáciách by mal mať človek so zdravotným postih-

STAROSTLIVOSŤ O ZDRAVOTNE POSTIHNUTÉHO ČLENA RODINY...

O ČEM
se mluví

nutím rovnaké šance a porovnateľné možnosti s človekom bez zdravotného postihnutia. Cestou k napĺňaniu tejto idey je presadzovanie systému univerzálneho dizajnu v architektonickom navrhovaní, informačných technológiách či rozličných spotrebných pomôckach a podporných zariadeniach a v službách. Tie by mali byť dizajnované tak, aby ich mohli v čo najväčšej miere využívať všetci ľudia, bez ohľadu na funkčné kapacity.

A. D. Ratzka, zakladateľ a šíriteľ myšlienok hnutia nezávislého života ľudí so zdravotným postihnutím v Európe, kriticky prehodnocoval hypotézu, podľa ktorej, ak bude „komplexne prístupná spoločnosť“ (t. j. bude vybudovaná vo všetkých verejných systémoch na princípe univerzálneho dizajnu), nebudú viac potrebné špecializované podporné služby pre ľudí so zdravotným postihnutím. Takúto predstavu považuje za nereálnu, dokonca vyjadruje názor, že čím bude viacej univerzálneho dizajnu, tým sa viac zvýši potreba špecializovaných služieb pre ľudí so zdravotným postihnutím, nakoľko sa zvýšia ich príležitosti k aktívnemu životu (takáto interpretácia korešponduje s našou ideou „rastúceho stromu“). Rada Európy i Európska komisia, ako vrcholové orgány ochrany ľudských práv, nazývajú prístup založený na špecializovaných podporných službách a opatreniach pre ľudí so zdravotným postihnutím ako prístup preferenčného zaobchádzania, pričom zdôrazňujú komplementárny vzťah prístupu základnej rovnosti a preferenčného zaobchádzania pri tvorbe životných podmienok prístupných pre všetkých ľudí, vrátane ľudí so zdravotným postihnutím. Nevyhnutnosť komplementarity doku-

mentuje úvaha A. D. Ratzku: „...prístupný/bezbariérový autobus na ulici pomôže veľmi, ale keď nebudem mať niekoho, kto mi pomôže ráno vstať, nemôžem sa dostať do práce.“

• Ako sa tieto prístupy uplatňujú na Slovensku?

Na Slovensku bol v júni 2001 prijatý Národný program rozvoja životných podmienok ľudí so zdravotným postihnutím vo všetkých oblastiach života. Je spracovaný podľa systematiky Štandardných pravidiel na vytváranie rovnakých príležitostí pre ľudí so zdravotným postihnutím (dokument OSN z roku 1993). Zakotvuje rozličné princípy a opatrenia, ktoré by mali byť v určitej časovej postupnosti prijímané rozličnými zodpovednými subjektmi (ministerstvá, miestna samospráva, mimovládne organizácie, výskumné inštitúcie) tak, aby sa všeobecné životné podmienky (verejná doprava, informačné technológie, budovy, podmienky pre zamestnávanie, školstvo, právne služby, zdravotné služby, atď.) stali čo najviac využiteľné a prístupné pre všetkých ľudí, vrátane ľudí so zdravotným postihnutím. Ideu nediskriminácie z dôvodu zdravotného postihnutia posilnil aj zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou (antidiskriminačný zákon), ktorý bol na Slovensku prijatý v roku 2004. Prijatie zákona nadväzuje na antidiskriminačnú legislatívu Európskej únie, najmä na nariadenie č. 78/2000, ustanovujúce princípy rovnakého zaobchádzania v zamestnaní a povolani. Antidiskriminačný zákon upravuje uplatňovanie princípu rovnakého zaobchádzania

**O ČEM
se mluví****STAROSTLIVOST O ZDRAVOTNE POSTIHNUTÉHO ČLENA RODINY...**

nia v pracovno-právnych vzťahoch a obdobných právnych vzťahoch, v sociálnom zabezpečení, zdravotnej starostlivosti, v poskytovaní tovarov a služieb a vo vzdelaní. Rovnako ako smernica EÚ však nevyklučuje prijímanie osobitných (špecializovaných) opatrení smerovaných, okrem iného, aj k ľuďom so zdravotným postihnutím (nazýva ich sociálnymi výhodami). Rovnako nevyklučuje tzv. prístupné rozdielne zaobchádzanie, ktoré v prípade zdravotného postihnutia nepovažuje za diskrimináciu, napr. pri ustanovovaní

podmienky zdravotnej spôsobilosti na prístup k zamestnaniu či pri samotnom výkone zamestnania alebo pri poskytovaní poisťovacích služieb.

To, ako je efektívnosť týchto opatrení a snáh hodnotená samotnými ľuďmi so zdravotným postihnutím, ich rodín, či všetkými, ktorí sa pri ich implementovaní nejakým spôsobom angažujú, už prekračuje rámec tohto príspevku. O tom snáď niekedy nabudúce.

Rozhovor pripravil Pavel Bajer ■

Občanům chybí odvaha bránit se proti nerovnému zacházení

Do kompetence úřadů práce patří také zabývat se diskriminací občanů v přístupu k zaměstnání či v jeho průběhu. Jaké konkrétní úkoly řeší v oblasti nerovného zacházení, se dozvíte od **Mgr. Petra Bukovjana**, vedoucího kontrolního oddělení Úřadu práce Brno-venkov.

• **Zabývají se úřady práce otázkou diskriminačního jednání zaměstnavatele v přístupu k zaměstnání nebo v zaměstnání samotném?**

Samozřejmě. Je třeba vycházet z toho, že úřady práce jsou orgány státní správy, které hrají v oblasti zaměstnanosti nezastupitelnou roli. Svoji úlohu plní mimo jiné prostřednictvím kontrol dodržování povinností vyplývajících právními předpisy a fyzickým osobám z pracovněprávních předpisů, k nimž je opravňuje zákon o zaměstnanosti.

Jelikož diskriminace (nerovné zacházení) je poměrně závažným proviněním proti příslušným právním předpisům, zaměřují se úřady práce při své kontrolní činnosti též na tento problém.

• **Obracejí se na vás občané se stížnostmi na diskriminační jednání často?**

Moje praktická zkušenost s tímto typem podnětů ke kontrole je téměř nulová. Připisuji to nikoliv minimálnímu výskytu diskriminace v běžném životě, jako spíše tomu, že lidé nemají buď představu

o tom, jak se proti nerovnému zacházení bránit, anebo by sice věděli, ale strach jim nedovolí některého z takových postupů využít. Ve vztahu k dozorové činnosti úřadů práce je situace o to složitější, že při kontrole toho, zdali nedošlo ze strany zaměstnavatele k diskriminačnímu jednání, nepřichází z logiky věci příliš v úvahu možnost občana podávajícího podnět anonymizovat. To mnohé z nich odradí svěřit danou věc kompetentnímu orgánu.

Daleko více poznatků svědčících o případné diskriminaci získává proto alespoň náš úřad práce z vlastní činnosti, zejména pak při zprostředkování zaměstnání.

• **Jaké oblasti se diskriminace nejčastěji týká? Setkáváte se častěji s diskriminací před vznikem, nebo až po vzniku pracovněprávního vztahu?**

Zhodnotím-li dosavadní kontrolní případy, musím jako častější označit diskriminaci v přístupu k zaměstnání. Troufám si říci, že důvody tohoto diskri-

O ČEM se mluví

OBČANŮM CHYBÍ ODVAHA BRÁNIT SE PROTI NEROVNÉMU ZACHÁZENÍ

mínačního jednání spočívají především ve věku, v pohlaví a v manželském či rodinném stavu a povinnostech k rodině.

Pokud jde o již existující pracovněprávní vztah, je podle mého názoru diskriminace nejsnáze odhalitelná v oblasti odměňování. I proto, že jsou k dispozici podklady, z nichž lze na nerovné zacházení alespoň usuzovat, což bývá u diskriminačního jednání spíše výjimkou a je to vlastně jedna z příčin, proč není jednoduché ho kontrolované osobě dokázat.

• Jak řešíte prokázané případy diskriminačního jednání? Je možné za něj zaměstnavatele postihnout?

Kontrolní šetření má svůj předepsaný postup, který vyplývá ze zákona o zaměstnanosti, potažmo ze zákona o státní kontrole. Pokud jde ovšem o zjevné porušení povinností stanovených pracovněprávními předpisy, nic nebrání úřadu práce v tom, aby rovnou zahájil správní řízení o uložení pokuty a předmětnou skutečnost si ověřil až v jeho rámci.

Pamatuji se, že svého času obdržel náš úřad práce anonymní podání, jehož přílohou byl výstřížek z novin, z inzertní části, kde jeden zaměstnavatel inzeroval nabídku zaměstnání s tím, že neopodstatněně uvedl jako kritérium věk do 35 let. V tomto případě nebylo třeba žádné kontroly, protože z inzerátu samotného vyplývalo porušení zákona o zaměstnanosti. Než ovšem zahájil náš úřad práce správní řízení o uložení pokuty, musel jsem pátrat po tom, ze kterého dne vydání nejmenovaných novin bylo. Anonymní občan byl bohužel tak důsledný, že z výstřížku nebylo datum patrné, i když bylo pro dokazování a následné rozhodnutí důležité.

Zaměstnavatel s výrokem i odůvodněným rozhodnutím našeho úřadu práce souhlasil a uloženou pokutu zaplatil. Byť se při ústním jednání v rámci správního řízení dušoval, že se podobných porušení zákona do budoucna vyvaruje, je otázkou, zdali tím ve skutečnosti nemyslel, že bude jen obezřetnější a rozhodně na sebe tímto způsobem příště neupozorní.

V této souvislosti je třeba říci, že podle zákona o zaměstnanosti může být fyzická nebo právnická osoba stížena za porušení zákazu diskriminace pokutou až do výše jednoho miliónu korun. Samozřejmě, že mnohem lepší než pokuta by bylo, kdyby zaměstnavatel od svého protiprávního jednání upustil.

• Změnila se činnost kontrolního oddělení po přijetí zákona o inspekci práce?

Po přijetí zákona o inspekci práce s účinností od 1. 7. 2005 přešla převážná většina kontrolních kompetencí z úřadů práce na orgány inspekce práce, tj. Státní úřad inspekce práce a osm oblastních inspektorátů práce. Od výše uvedeného data mohou úřady práce kontrolovat pouze dodržování povinností vyplývajících z právních předpisů o zaměstnanosti a právních předpisů o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele. Vyjdu-li ze základního rozlišení diskriminačního jednání na to, k němuž dochází před vznikem pracovněprávního vztahu, a na to, jehož se zaměstnavatel dopouští během již existujícího pracovněprávního vztahu, pak to znamená, že posuzování toho prvního spadá do působnosti úřadů práce, kdežto toho druhého do působnosti orgánů inspekce práce.

Zákon o inspekci práce vyjmenovává

OBČANŮM CHYBÍ ODVAHA BRÁNIT SE PROTI NEROVNÉMU ZACHÁZENÍ

**O ČEM
se mluví**

obecně mezi druhy protiprávního jednání též přestupky a správní delikty na úseku rovného zacházení. Za ně může orgán inspekce práce uložit fyzické či právnické osobě pokutu až do výše 400 tisíc korun, tedy poměrně méně než úřad práce při zjištění diskriminace v přístupu k zaměstnání. Poněkud zvláštní je to, že neposkytne-li zaměstnavatel zaměstnanci za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty stejnou mzdu nebo plat jako jinému zaměstnanci, pak se podle zákona o inspekci práce dopouští přestupku, resp. správního deliktu, na úseku odměňování zaměstnanců, pro které je výše pokuty omezena částkou 500 tisíc korun.

• Existují zákonná či jiná antidiskriminační opatření? Jak se uplatňují v praxi?

Zákaz diskriminace vyplývá z mnoha mezinárodních dokumentů, včetně třeba úmluv Mezinárodní organizace práce. V našem právním řádu je princip rovného zacházení zakotven obecně v článku 3 Listiny základních práv a svobod a konkrétně rozveden především v pracovněprávních předpisech, totiž v zákoně o zaměstnanosti a v Zákoníku práce.

Současná právní úprava zákazu diskriminace je ovšem vnímána jako nedostačující a princip rovného zacházení by se měl promítnout i do dalších oblastí běžného života. Z tohoto důvodu ministerstvo práce a sociálních věcí vytvořilo, vláda přijala a v současné době Parlament České republiky projednává návrh zákona o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací, neboli ve zkratce tzv. antidiskriminačního zákona. Obdobnou právní úpravu mají už například i na Slovensku, a to od 1. 7. 2004.

Účelem zákona je upravit zákaz diskriminace nejen v rovině pracovněprávní a obecně zakotvit výčet nároků vyplývajících z porušení práva na rovné zacházení. Co je nové a odpovídá požadavkům Evropské unie, je určení instituce, která bude v této oblasti působit, a to zajišťováním mediace, poskytováním právní pomoci, vydáváním doporučení a stanovisek, prováděním nezávislého výzkumu a informováním veřejnosti. Návrh zákona počítá s tím, že o prosazování rovného zacházení těmito způsoby bude rozšířena působnost stávajícího veřejného ochránce práv. Může se ale stát, že v rámci legislativního procesu bude nakonec prosazena myšlenka vzniku zcela nového nezávislého orgánu.

• Máte přehled, jaké další instituce či organizace se zabývají diskriminačním jednáním?

Vedle zákonných nástrojů existují samozřejmě i další přístupy, kterými lze diskriminaci předcházet. Velkou měrou k tomu přispívají nejrůznější občanská sdružení, která se touto problematikou zabývají obecně, nebo se zaměřením na jednu konkrétní oblast, např. mobbing (tj. šikanu v zaměstnání), rovnost mezi muži a ženami, apod. Nejen tyto subjekty mohly přitom požádat o poskytnutí finančních prostředků z Evropského sociálního fondu, a to prostřednictvím Iniciativy Společenství EQUAL, jejímž účelem je vývoj a prosazování nových prostředků boje se všemi formami diskriminace a nerovnostmi na trhu práce. Bližší informace o tomto programu lze získat na internetových stránkách www.esfcr.cz nebo www.equalcr.cz.

Vůbec, na internetu je otázkám diskri-

**O ČEM
se mluví****OBČANŮM CHYBÍ ODVAHA BRÁNIT SE PROTI NEROVNÉMU ZACHÁZENÍ**

minace věnována poměrně velká pozornost. Z mnoha internetových stránek mohu jmenovat např. stránku www.diskriminace.cz provozovanou Poradnou pro občanství, občanská a lidská práva. Mimoto se realizují různé osvětové projekty, za všechny mohu zmínit projekt Národního vzdělávacího fondu s názvem Právní aspekty různých druhů diskriminace v EU a ČR, financovaný Evropskou

komisí ve spolupráci s Úřadem vlády České republiky. Jednoho z jejich regionálních seminářů jsem se také zúčastnil.

Ať už prostřednictvím internetu, nebo jinak mají občané možnost se dozvědět spoustu informací, a řešit tak své negativní zkušenosti s různými formami diskriminace. Doufám, že k tomu budou mít i za pomoci úřadů práce čím dál více odvahy.

Rozhovor připravil Pavel Bajer



JEDINĚ DISKUSE MŮŽE VÉST KE ZVÝŠENÍ POVĚDOMÍ O RODOVÉ...

**O ČEM
se mluví**

Jedině diskuse může vést ke zvýšení povědomí o rodové citlivosti a toleranci

Českou společnost stále velmi ovlivňují zažitá genderová stereotypy. Jak a kde se projevují, či jak se zbavit těchto předsudků, se dozvíte v rozhovoru s **Alenou Králíkovou**, ředitelkou Gender Studies, o. p. s. V Gender Studies pracuje od března 2002, od července téhož roku je ředitelkou pro vzdělávání, od podzimu 2004 pak ředitelkou organizace. Zabývá se jejím vedením, supervizí projektů, fundraisingem a realizací seminářů a přednášek pro různé cílové skupiny. Zaměřuje se také na otázky spojené s účastí žen v politice a rozhodovacích procesech a obrazem žen zprostředkovávaným médií, nejen ženskými časopisy.

• Čím je způsobena absence rodového sebevědomí u velké části žen, i odbornic v určitém oboru?

Ovlivňuje ji celá řada aspektů, které lze pojmenovat. Na jednu stranu hraje roli fakt, že tradice v české společnosti je taková, že ženy jsou méně uznávané, protože společnost je do velké míry stále formována muži. Specifický vliv má i vzdělání, které je stále genderově segregované. Určitou roli hraje i sociální prostředí, z něhož žena a muž pocházejí, a očekávání, která jsou s ním spojována nebo z něj vycházejí.

Ženy v určitých pozicích úplně chybějí, protože nejdřív musí poskytnout prostor mužům a teprve potom se mohou prosadit samy, a to jen do takové míry, jakou jim muži dovolí. Ženy se – více než muži – nerozhodují podle toho, co samy chtějí, ale podle toho, co od nich očekává



Alena Králíková

O ČEM se mluví

JEDINĚ DISKUSE MŮŽE VÉST KE ZVÝŠENÍ POVĚDOMÍ O RODOVÉ...

společnost. U žen navíc platí to, že do vedoucí pozice spíše podpoří muže, než aby podpořily ženu.

• Jak se projevuje absence rodového sebevědomí v sociální oblasti, kde je více žen?

Obávám se, že nejsem na tuto otázku schopna kompetentně odpovědět vzhledem k tomu, že se přímo sociální oblastí nezabývám. Vždy je třeba rozlišit, zda je ženám pozice *být pomáhající* (v podřadné roli) vlastní, nebo jsou do ní „tlačeny“ víceméně nedobrovolně společností.

• Co způsobil syndrom naučené bezmocnosti?

O tomto tématu je třeba mluvit. Řada lidí si neuvědomuje, že se s tímto syndromem denně setkávají. Berou danou situaci jako samozřejmost a neuvědomují si, že mnoho lidí v jejich okolí naplňuje očekávání společnosti, aniž by se s ním vnitřně ztotožňovali. Stereotypy, včetně syndromu naučené bezmocnosti, stále fungují, například i v rodině. Záleží na tom, zda si lidé vybírají své role sami, nebo zda se přizpůsobují těm obecně přijímaným. Myslím si, že to do značné míry souvisí s právním vědomím, respektive obecnou informovaností, žen a mužů.

• Kdyby se ženy zbavily tohoto syndromu, co by to přineslo společnosti?

Určitě víc možností; společnost by byla více „variabilní“ v tom, že by respektovala přenositelnost některých rolí. Už by nebylo třeba pracovní řazení, že tohle se nehodí pro ženu, tohle pro muže atd. Zaměstnavatelé by také širěji přijímali fakt, že danou pracovní pozici může vykonávat jak muž, tak žena. Nedávali by

tolik přednost právě mužům z důvodu, že ženy jsou pro ně „rizikovými“ zaměstnanci. Mimo jiné by to znamenalo i přínos rodinné politiky.

• Mohou změnit tento stav samotné ženy?

Ne, závisí to na míře spolupráce žen s muži. Ženy již emancipací prošly, do velké míry ji absolvovaly již před rokem 1989, i když to některé nerady slyší. Domnívám se, že dnes je třeba, aby se vzhledem k posunu rolí emancipovali také muži. Je třeba, aby se změna uskutečnila právě na straně mužů, aby i oni dokázali flexibilně reagovat na to, co se v jejich životě děje. Co se týká rodiny, oba partneři by se měli na svých rolích dohodnout – tedy budou-li sledovat model tradiční, nebo takový, kde budou své role do jisté míry přebírat podle potřeby. Aby došlo k nějakým změnám v této oblasti, musí se do realizace změn zapojit i muži. Nevýhodou žen je, že nemají vytvořené takové sítě, jako mají muži. Muži mezi sebe spíš pustí muže než ženu, jsou schopni navzájem více spolupracovat a dotahovat se na určité pozice. To klade velký odpor zbourání tradičních bariér. Budou-li se tedy o změny snažit ženy samy, může jim být mužskou částí společnosti kladen odpor a ony nebudou mít šanci tyto bariéry překonat.

• Domníváte se, že společnost podléhá mužskému hodnocení a normám? V čem se nejvíce projevuje?

Jednoznačně podléhá; stačí se podívat například na vztah rodiny a politiky. Ženám podsouváme otázky, jak zvládají děti, co na její politickou kariéru říká manžel atp., u mužů politiků to skoro

JEDINĚ DISKUSE MŮŽE VÉST KE ZVÝŠENÍ POVĚDOMÍ O RODOVÉ...**O ČEM
se mluví**

nikdo neřeší. V politice se to projevuje hodně viditelně - je nastavená pro muže a od toho se vše odvíjí. Ženy v politice jsou možná mediálně zajímavější, ale jsou i více kritizovány. Cítí se pak nuceny vystupovat jako muži, přijmout jejich způsob hry, argumentaci a podobně.

• **Jak lze vést k rodové citlivosti a toleranci?**

Myslím si, že je to možné jedinež diskusí. Postupná „výchova“ formou zvyšování povědomí je jedinou cestou k tomu, jak postupně měnit postoje lidí. Zákonů, které do nějaké míry zohledňují genderovou rovnost, je velice málo, a to jen takové, které souvisely s jednáními před vstupem ČR do EU. Politici nikdy nevnímali rovné příležitosti jako klíčové téma; řada z nich netušila, co si pod tím má představit. Ideální by bylo, kdyby se našla strana, která by na sebe vzala to „riziko“ a téma rovných příležitostí by pojala jako významný bod svého programu.

• **Které to jsou oblasti, kde se dosud vůbec či téměř vůbec nezohledňuje rodový aspekt?**

Nedá se říci, že by existovala oblast společenského, politického nebo ekonomického života, která by plánovitě „rodový aspekt“ nevnímala. Řada věcí byla zahájena, ale časem usnula. Na ministerstvu financí například vznikl projekt genderového rozpočtování, tj. příprava rozpočtů zohledňujících výdaje podle jejich genderového určení. Je škoda, že dnes projekt nijak dál nepokračuje. Jinak si myslím, že v ostatních oblastech snaha dívat se na jednotlivé aspekty z genderové perspektivy probíhá. První vlaštovky se objevily už snad všude.

• **Co znamená konkrétně, když se uplatňuje politika rovnosti příležitostí?**

To znamená, že se rovnost příležitostí uplatňuje vždy, všude a za všech podmínek - tj. při jakémkoli rozhodování, přijímání opatření a podobně. Například hovoříme-li o trhu práce, je třeba brát v úvahu, jaký dopad bude mít dané rozhodnutí nebo opatření na muže a ženy - zaměstnance státní správy nebo daného podniku. Podobně se dá pokračovat v dalších oblastech. Je třeba představit si za každým rozhodnutím či opatřením konkrétního člověka, jaký dopad bude mít pro něj, a ne jaký zisk mi to přinese.

• **Čím je způsobeno, že o gender mainstreamingu se začalo více mluvit a realizovat ho až zhruba od 70. let 20. století?**

Do značné míry to souvisí s tím, že nejdříve musely proběhnout první dvě vlny feminismu, aby ženy získaly jisté postavení, více či méně rovnoprávné. Bylo třeba dojít ke zjištění, že politika rovných příležitostí není jen o feminismu, že nejde jen o ženy, o jejich zlepšení postavení ve společnosti, ale o rovné šance pro obě pohlaví. Spousta lidí dodnes bohužel neví, co si za pojmem „genderová politika“ představit. Díky jisté pseudo-rovnosti v minulosti vnímáme rovnost příležitostí jako samozřejmost a nechápeme, že celá řada změn, hlavně těch souvisejících se společenskými a kulturními stereotypy, nás ještě čeká.

Rozhovor připravil Pavel Bajer ■

Nejčastějšími neoprávněnými požadavky na zaměstnance bývají čistý trestní rejstřík a konkrétní pohlaví

Poradna pro občanství, občanská a lidská práva v Praze zmapovala jednotlivé diskriminační projevy, které se objevují na trhu práce. Výzkum prováděli pracovníci poradny Michal Hubálek a Adam Křístek, kteří odpovídají na naše otázky.

• Co vás přivedlo k provedení výzkumu?

Máme v programu rovných příležitostí a rovného zacházení projekt, který se přímo zabývá poznáváním situace v ČR z hlediska toho, jak je zmapován trh práce, jak jsou zmapovány jednotlivé diskriminační projevy, které se na trhu práce objevují. V projektu jsme měli popsáno zadání, že bychom se měli zaměřit na inzerci a zejména zmapovat inzerci, jak v celostátních, tak v regionálních periodikách a na úřadech práce, a zjistit, kde se diskriminační nabídky zaměstnání objevují, kde se objevují nejvíce atd. Výzkum si spíše kladl za cíl udělat orientační průzkum, jestli výskyt diskriminační inzerce by v budoucnosti mohl vést k vypracování letáku, jak má vypadat nediskriminační inzerce.

• Co jste především sledovali?

Provedený výzkum byl zaměřen na posuzování souladu pracovní inzerce se směrnicemi EU týkajícími se rovného zacházení a ochrany před diskriminací. Jednotlivé diskriminační důvody, jejichž možné uplatňování zaměstnavatelé při nabídce volných pracovních míst bylo především sledováno, jsou následující: pohlaví, sexuální orientace, rasový nebo etnický původ, národnost, státní občanství, sociální původ, majetek, rod, jazyk, zdravotní stav, věk, náboženství či víra, manželský či rodinný stav nebo povinnosti k rodině, politické či jiné smýšlení, členství a činnost v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů. Zvláštní důraz byl kladen na posuzování oprávněnosti účelu zaměstnavateli kladených požadavků na uchazeče o nabízenou pozici.

NEJČASTĚJŠÍMI NEOPRÁVNĚNÝMI POŽADAVKY NA ZAMĚSTNANCE BÝVAJÍ...

**O ČEM
se mluví**

• Jak byl výzkum koncipován?

Pro účely provedeného výzkumu byli adresáti pracovní inzerce rozčleněni do devíti kategorií, které se shodují s obecně používanými třídami klasifikace zaměstnání (KZAM). Sledování možného uplatňování jednotlivých výše uvedených diskriminačních důvodů a uplatňování případných neoprávněných zvláštních požadavků zaměstnavateli bylo sledováno zvlášť u každé z devíti kategorií.

Jednotlivé použité kategorie – třídy klasifikace zaměstnání jsou následující.

Třída první. Do této třídy můžeme zařadit zákonodárce a vedoucí (řídící) pracovníky, kteří tvoří cca 7 % zaměstnanců, přičemž muži jsou zde zastoupeni více než dvojnásobně proti ženám.

Třída druhá. Sem patří vědečtí, odborní a duševní pracovníci, kteří tvoří cca 12,5 % zaměstnanců. Zastoupení žen je v této třídě vyšší než mužů.

Třída třetí. Do této třídy jsou řazeni techničtí, zdravotničtí a pedagogičtí pracovníci, jejich podíl na celkovém počtu zaměstnanců činí 22,8 %. V této třídě výrazně převažují ženy.

Třída čtvrtá. Tato třída je tvořena nižšími administrativními pracovníky, kteří tvoří 6,2 % celku. V této třídě opět jednoznačně dominují ženy.

Třída pátá. Sem můžeme zařadit provozní pracovníky ve službách a v obchodě s podílem cca 6 % z celku. V této třídě je mírná převaha žen.

Třída šestá. Tato třída je tvořena kvalifikovanými dělníky v zemědělství, lesnictví a rybolovu, jejichž podíl tvoří pouze 1,6 % celku. Podíl mužů a žen je v této třídě vyrovnaný.

Třída sedmá. Do této třídy jsou řazeni řemeslníci a kvalifikovaní výrobci, zapracovatelé a opraváři (kromě obsluhy strojů a zařízení).

Podíl této třídy na celku je 19,7 %, muži výrazně převažují (81 %).

Třída osmá. Sem jsou řazeni pracovníci obsluhy strojů a zařízení s podílem 17,1 % celku. V této třídě jednoznačně dominují muži (71,1 %).

Třída devátá. Tato třída zahrnuje pomocné a nekvalifikované pracovníky, ženy zde mírně početně převládají nad muži.

• V jakém období se výzkum konal? Kde jste sledovali pracovní inzerce? Na webových stránkách, v novinách či na vývěskách úřadů práce?

Monitoring pracovní inzerce proběhl v období od 1. 2. 2005 do 31. 3. 2005. Inzerce byla čerpána ze dvou základních zdrojů, jednak z nabídky volných pracovních míst umístěné na webových stránkách úřadů práce a jednak z inzertních příloh zaměřených na pracovní tematiku v tištěných periodikách. Tyto zdroje byly sledovány také s ohledem na regionální uspořádání, kdy nabídka volných pracovních míst nabízených úřady práce byla monitorována v Praze, Ostravě, Děčíně a Ústí nad Labem. Z tištěných periodik byla do výzkumu zahrnuta Mladá fronta Dnes a Ústecký deník.

Ve sledovaném období bylo do výzkumu zahrnuto celkem 21 732 inzerátů, z toho 17 713 pocházelo z nabídky výše uvedených úřadů práce a 4 019 z tištěných periodik.

• K jakým výsledkům jste dospěli?

Nejprve je třeba upozornit na značnou odlišnost sledovaných inzerátů uveřejněných v denním tisku a obsažených v nabídkách volných míst úřadů práce. Proto byly obě kategorie inzerátů vyhod-

O ČEM se mluví

NEJČASTĚJŠÍMI NEOPRÁVNĚNÝMI POŽADAVKY NA ZAMĚSTNANCE BÝVAJÍ...

nocovány zvlášť, především z důvodu větší přehlednosti.

Základní rozdíl mezi těmito skupinami lze spatřovat především v neoprávněném uplatňování velmi rozdílných požadavků, které byly vyhodnoceny jako diskriminační. Pokud byl v případě tištěných inzerátů nejfrekventovanějším neoprávněným požadavkem (diskriminačním důvodem) pro výkon zaměstnání požadavek konkrétního pohlaví budoucího zaměstnance, v případě nabídky volných pracovních míst zveřejňované úřady práce (ÚP) byl tímto důvodem neoprávněný požadavek, aby uchazeč o zaměstnání neměl záznam v rejstříku trestů. Zajímavostí je, že procentuální podíl obou těchto neoprávněných požadavků na celkovém počtu závadných inzerátů tištěných a uveřejněných prostřednictvím úřadů práce se příliš neliší – požadavek konkrétního pohlaví budoucího zaměstnance v tištěné inzerci činil 72 % všech tištěných závadných inzerátů a požadavek čistého trestního rejstříku činil 93 % všech závadných inzerátů zveřejněných úřady práce

• Co je příčinou těchto rozdílů?

Důvodem uvedených rozdílů v uplatňování různých diskriminačních důvodů v tištěné inzerci a inzerci zveřejněné úřady práce může být především rozdílná skladba jednotlivých cílových skupin, která je způsobena i odlišným charakterem inzerce – zatímco v tištěné inzerci převažuje nabídka více kvalifikovaných pracovních míst, kde je požadováno minimálně středoškolské vzdělání, přičemž se čistý rejstřík trestů jaksí automaticky předpokládá, v nabídkách úřadů práce převažují inzeráty, které většinou

nekladou požadavky na vyšší vzdělání uchazeče (cca u 70 % pracovních míst nabízených úřady práce postačuje max. výuční list) a selekce případných uchazečů je pak prováděna i na základě těchto neoprávněných („zástupných“) požadavků zaměstnavatele.

• Když zůstaneme u výsledků monitoringu nabídky pracovních míst zveřejňované úřady práce, jaké se objevily zvláštnosti?

Nejprve upřesním, že ve sledovaném období bylo monitorováno celkem 17 713 nabídek volných pracovních míst zveřejněných na webových stránkách ÚP v Praze, Ostravě, Děčíně a Ústí nad Labem. Z toho počtu bylo 1 116 inzerátů vyhodnoceno jako závadných – tedy inzerátů, ve kterých se vyskytl neoprávněný požadavek zaměstnavatele kladený na uchazeče o zaměstnání.

Za poměrně zvláštní lze považovat poměrně nízký počet závadných inzerátů uveřejněných na stránkách ÚP Ostrava a ÚP Děčín ve srovnání s ostatními ÚP. Tato skutečnost může být dána preferencí telefonického kontaktu před osobní návštěvou, která se vyskytovala ve zhruba 90 % sledovaných inzerátů těchto ÚP. Dá se předpokládat, že případné neoprávněné požadavky jsou uplatňovány právě prostřednictvím telefonických konzultací. Případné prokázání odmítnutí uchazeče o zaměstnání zaměstnavatelem na základě neoprávněných požadavků sdělených telefonicky je takřka nemožné a případné ověření oprávněnosti těchto požadavků ze strany ÚP je nerealizovatelné. Uchazeč o zaměstnání odmítnutý na základě neoprávněných požadavků sdělených až při telefonickém kontaktu se může

NEJČASTĚJŠÍMI NEOPRÁVNĚNÝMI POŽADAVKY NA ZAMĚSTNANCE BÝVAJÍ...

**O ČEM
se mluví**

oprávněně cítit poškozen a zároveň mu toto jednání může do značné míry zkomplikovat další spolupráci s ÚP.

Jak již bylo uvedeno výše, neakcentovanějším neoprávněným požadavkem byla nutnost čistého rejstříku trestů (93 %), dále následovaly neoprávněné požadavky na nepřiměřeně dlouhou předchozí praxi (4 %), na zdravotní stav uchazeče (2 %), na vzdělání – především požadavek na absolvování konkrétní školy (1 %), na rodinný stav (0,3 %).

• **Jak si vysvětlujete, že v tolika případech žádal zaměstnavatel čistý trestní rejstřík (ČTR)?**

Tento požadavek byl brán jako diskriminační pouze v případech, kdy byl shledán nepřiměřeným – zjevně neoprávněným – vzhledem k nabízené práci. V průběhu monitoringu tedy docházelo k pečlivému výběru, kdy bylo prověřováno, zda tento požadavek lze skutečně vzhledem k nabízené pozici hodnotit jako neoprávněný.

Co se týče výskytu neoprávněného požadavku na čistý rejstřík trestů podle jednotlivých tříd zaměstnání, můžeme konstatovat, že u 1. až 4. třídy se tento požadavek vyskytoval minimálně. Výraznější uplatňování ČTR se ve větším množství objevuje až u třídy 5. – provozních pracovníků ve službách a v obchodě. Dále následuje mírný nárůst tohoto požadavku, který graduje ve třídě 9. – pomocných a nekvalifikovaných pracovníků.

• **Objevily se v inzerátech na webových stránkách úřadů práce neoprávněné požadavky na pohlaví, věk či zdravotní stav uchazeče o zaměstnání?**

Ve sledovaném období se v nabídkách

ÚP Praha, Ostrava, Děčín a Ústí nad Labem nevyskytl jediný požadavek konkrétního pohlaví budoucího zaměstnance, který by bylo možno považovat za neoprávněný.

Taktéž v případě věku se ve sledovaném období nevyskytl jediný inzerát zveřejněný monitorovanými ÚP, ve kterém by byl neoprávněně požadován určitý věk uchazeče o nabízené zaměstnání. Obecně byl výskyt požadavku věkové hranice, popř. určitého věkového rozmezí, na potenciálního uchazeče o zaměstnání ve sledovaných nabídkách práce velmi nízký (necelý jeden požadavek na 1 000 nabídek). Tato skutečnost může být způsobena poměrně vysokým povědomím veřejnosti o závadnosti tohoto případného požadavku zaměstnavatele na budoucího zaměstnance, neboť diskriminaci z důvodu věku je věnována značná pozornost i ve sdělovacích prostředcích, a zaměstnavatelé tak tyto požadavky nestanovují v nabídkách zaměstnání explicitně.

Rovněž neoprávněný požadavek týkající se zdravotního stavu budoucího uchazeče o zaměstnání se v nabídkách zaměstnání ÚP objevoval poměrně zřídka, a to pouze u ÚP Praha, kde se vyskytl ve zhruba 2 % závadných inzerátů (přibližně 1 inzerát z 8 000), a u ÚP Ostrava, kde se jednalo o jediný případ ze všech monitorovaných inzerátů (1 259). Tento požadavek se vyskytl ve formě doložení lékařského potvrzení o výborném fyzickém stavu uchazeče o zaměstnání pro profesi pekaře (1x) a nekvalifikovaného uklízeče (2x).

• **Odhalili jste během výzkumu na webových stránkách úřadu práce nějaký**

O ČEM se mluví

NEJČASTĚJŠÍMI NEOPRÁVNĚNÝMI POŽADAVKY NA ZAMĚSTNANCE BÝVAJÍ...

zvláštní diskriminační požadavek?

Téměř kuriózním případem, který se vyskytl ve sledovaném období v nabídce ÚP Ústí nad Labem, byla podmínka znalosti čínského jazyka u pozice kuchař, která se objevila v nabídce jediné z inzerujících čínských restaurací.

Diskriminační charakter tohoto požadavku může být poněkud snížen možností potřeby porozumění se se spolupracovníky u toho kterého konkrétního zaměstnavatele, domníváme se však, že se schopností a kvalifikací uchazeče na pozici kuchař jeho jazykové vybavení nespojuje, navíc vzhledem k výjimečnosti požadavku na znalost čínského jazyka se domníváme, že tento požadavek má vlastně charakter diskriminace na základě etnického původu uchazeče, když v České republice s výjimkou pracovníků a posluchačů vysokoškolského oboru sinologie uvedený jazyk ovládají zásadně jen uchazeči čínského původu.

• Přejděme k další části monitoringu – nabídce pracovních míst zveřejňované tištěnými periodiky. Lišily se výsledky v celostátních a regionálních novinách?

Pro úplnost zopakují, že v období od 1. 2. do 31. 3. 2005 bylo sledováno 4 019 inzerátů nabízejících volná pracovní místa v denním tisku. Monitorovanými periodiky byly Mf Dnes a regionální Ústecký deník. Z celkového počtu bylo 331 inzerátů vyhodnoceno jako závadných, což byly nabídky zaměstnání, které na případného zájemce o nabízenou pozici kladly neoprávněné požadavky.

V celostátní inzerci patřila mezi nejčastěji se objevující neoprávněné požadavky nutnost konkrétního pohlaví budoucího zaměstnance (97 % těchto závadných

inzerátů), dále následoval požadavek maximální věkové hranice pro nabízenou pozici (2 %) a požadavek čistého rejstříku trestů (1 %).

V regionální inzerci bylo složení závadných inzerátů značně odlišné, kdy nejčastěji se objevujícím neoprávněným požadavkem byla nutnost čistého výpisu z rejstříku trestů (73 % těchto závadných nabídek zaměstnání), dále následoval požadavek konkrétního pohlaví uchazeče o nabízenou pozici (19 %), požadavek zdravotního stavu (1 %), požadavek určité věkové hranice (3 %), požadavek na nepřiměřenou délku předchozí praxe (3 %), požadavek osobního stavu (0,7 %) a požadavek konkrétních tělesných proporcí (0,3 %).

• Čím si vysvětlujete, že požadavek čistého trestního rejstříku se v tištěné inzerci nevyskytoval tak často, jako v inzerci zveřejněné prostřednictvím ÚP?

Především rozdílnou cílovou skupinou uchazečů o zaměstnání, kdy v tištěných periodikách jsou převážně zveřejňovány inzeráty na náročnější pozice, kde je požadováno většinou minimálně středoškolské vzdělání zakončené maturitou, přičemž výpis z rejstříku trestů bez záznamu se automaticky předpokládá.

Nelze přehlédnout skutečnost, že požadavek ČTR v tištěné inzerci je spíše specifikem jednotlivých regionů, neboť se na celkovém výskytu tohoto požadavku, který činil 15 %, podílely Ústecké listy 14 %.

I v tištěné inzerci byl tento požadavek brán jako diskriminační pouze v případech, kdy byl shledán nepřiměřeným vzhledem k nabízenému zaměstnání.

• Objevily se v tištěné inzerci neopráv-

NEJČASTĚJŠÍMI NEOPRÁVNĚNÝMI POŽADAVKY NA ZAMĚSTNANCE BÝVAJÍ...

**O ČEM
se mluví****něné požadavky na pohlaví, věk či zdravotní stav uchazeče o zaměstnání?**

Neoprávněný požadavek konkrétního pohlaví budoucího zaměstnance byl vůbec nejčastějším diskriminačním požadavkem v kategorii tištěné inzerce. Z celkového počtu 331 závadných inzerátů se zmiňovaný požadavek vyskytl ve 238 případech, což činí plných 72 % závadných inzerátů zveřejněných v tištěných periodikách.

Převážná část nabídek zaměstnání závadných z tohoto důvodu se nalézala v inzerci celostátní (77 %). Forma požadavku byla poměrně různorodá, mezi nejtypičtější lze řadit inzeráty typu „přijmeme asistentku/sekretářku“ (přičemž poměrně častým doplněním uvedeného textu byl požadavek „příjemného vzhledu“), nebo „hledáme uchazeče na pozici ředitele/manažera“ atd. Další závadnou formou, která se však nevyskytovala tak často, byl požadavek „hledáme muže na pozici manažera“ nebo „hledáme ženu na pozici recepční“.

Pokud bychom ze sledovaných závadných inzerátů hodlali sestavit žebříček pozic, na které jsou požadovány převážně ženy, v čele tohoto pořadí by byly umístěny pozice asistentky, dále sekretářky, účetní, prodavačky, operátorky a recepční. V čele případného žebříčku pozic, které preferují příslušníky opačného pohlaví, bychom našli místa manažerů, ředitelů, vedoucích, dále pak obchodních zástupců, prodejců, konzultantů, IT specialistů a konstruktérů.

Z výše uvedeného je také patrná stále přetrvávající negativní tendence upřednostňující muže před ženami na vyšších odborných pozicích.

Výskyt neoprávněného požadavku

týkajícího se věkové hranice pro výkon nabízeného povolání byl minimální, jednalo se celkem o čtyři případy. Všechny uvedené závadné inzeráty se nacházely v celostátním tisku a jejich forma byla identická, kdy požadovaly věkovou hranici max. 30 let na pozici obchodního zástupce (inzeráty byly závadné i z důvodu pohlaví).

Požadavek konkrétního zdravotního stavu uchazeče o pozici nabízenou v tištěné inzerci byl shledán závadným pouze v jednom případě. Tato nabídka byla zveřejněna v regionálním tisku.

Rozhovor připravil Pavel Bajer

**Poradna pro občanství, občanská
a lidská práva**

Senovážné nám. 24

116 47 Praha 1

Tel.: 234 621 467, 470, 449

Fax: 234 621 470

E-mail: poradna@iol.cz,
poradna@poradna-prava.cz

Úřední hodiny: středa 10.00-17.00

Chcete-li nás navštívit mimo úřední hodiny pro veřejnost, je třeba se předem telefonicky ohlásit a domluvit schůzku.

Jak se k nám dostanete?

Podívejte se na mapu, sídlíme na rohu Senovážného náměstí a Jeruzalémské ulice, v budově nás najdete v 1. patře, místnost č. 103 a 104.

Otazníky rovnosti příležitostí

V tomto čísle časopisu se zabýváme (ne)rovností příležitostí. Téměř každý se s nějakou nerovností či přesněji řečeno diskriminací setkal. Nejčastěji tomu bývá v zaměstnání. Nerovností může být mnoho, my jsme se zaměřili na pohlaví, věk či zdravotní stav. V souvislosti s diskriminací z hlediska pohlaví slyšíme stále častěji pro někoho záhadné slovo gender, proto nás zajímalo, jaké je obecné povědomí o jeho významu.

- 1. Co si představíte pod pojmem gender, případně genderová nerovnost?**
- 2. Setkali jste se vy osobně při hledání zaměstnání nebo v průběhu zaměstnání s nějakou formou diskriminace, nerovnosti, kvůli svému pohlaví, věku, či zdravotnímu stavu?**

Rovněž jsme oslovili odborníky, kteří by měli mít přehled, jakým formám diskriminace na trhu práce jsme nejvíce vystaveni.

- 3. Orientují se sociální pracovníci v gender problematice, mají dostatečné znalosti?**
- 4. Jaké bývají nejčastější formy nerovnosti, diskriminace při hledání zaměstnání nebo v průběhu zaměstnání?**

Nina Janáková, 57 let, uklízečka

1.

Vůbec nevím, ale při vyslovení tohoto pojmu se mi vybaví drsný typ muže (chlapa).

2.

Setkala jsem se s ní na vlastní kůži. Jsem v částečném invalidním důchodě, pracovala jsem na částečný úvazek a zaměstnavatel mi sdělil, že mám dát výpověď, protože pro mě už nemá místo. Cítila jsem se zneužitá a na nic.

Zuzana Tománková, 29 let, bankovní poradkyně

1.

Gender pro mne osobně znamená pohlaví (muž/žena) ve vztahu k něčemu, např. k výkonu pracovní činnosti. Tudiž genderová nerovnost je případ, kdy jedno pohlaví je z(ne)výhodněno v nějaké činnosti či situaci před druhým pohlavím (nejviditelnější je to sice na trhu práce, ale platí to podle mého názoru ve všech aspektech života). Typický případ genderové nerovnosti = muž dostane při nástupu do zaměstnání přednost před ženou na stejné či dokonce vyšší úrovni proto, že u ženy se předpokládá, že bude mít děti a že péče o ně bude škodit

OTAZNÍKY ROVNOSTI PŘÍLEŽITOSTÍ

ANKETA

pracovnímu procesu. Další typický případ – od ženy se očekává, že bude mít mateřské pudy a touhu starat se o děti i za cenu mnoha obětí. Od muže se toto neočekává. To mě přivádí na myšlenku, že gender je možná určité rolové očekávání, které společnost přiřazuje muži a ženě nezávisle na tom, zda ve skutečnosti muž či žena tyto role akceptuje či zda jsou jim přirozené.

2.

Já osobně jsem se zatím s diskriminací či nerovností nesetkala (pracuji již 10 let u stejného zaměstnavatele). Nemohu sice posuzovat výši svého platu v porovnání se stejně postavenými kolegy mužského pohlaví, ale jsem přesvědčena, že jsme na tom srovnatelně. Je ovšem pravda, že při bližším pohledu do fungování jakékoliv firmy vstupují do hry i faktory pohlaví. Přednost v získání nového místa má muž, od kterého se očekává, že bude více zaměřen na výkon pro firmu a že bude schopen firmě více obětovat. Ženu její genderová role „odsuzuje“ k mateřství, a tudíž k potenciálním problémům pro firmu (mateřská dovolená, během které se vývoj ve firmě nezadržitelně posunuje kupředu, děti, které bývají často nemocné, někdy neochota pracovat flexibilně podle potřeby zaměstnavatele – doma čeká rodina atd.). Ve firmě, ve které pracuji, je situace na velmi dobré úrovni (zaměstnavatel umožní i poloviční pracovní úvazek po návratu z mateřské dovolené), přesto předpokládám, že při pohovorech je zaměstnavatel náchylný dát v případě stejně kvalitních uchazečů přednost muži před ženou. Tato situace je podle mého názoru převažující ve všech podnicích. Co se týče diskriminace kvůli věku či zdravotnímu stavu, jelikož jsem

nastupovala v málo kritickém věku a jsem zdravá, neměla jsem možnost posoudit, zda existuje, či ne. Spíše se kloním k názoru, že ve firmě, kde pracuji, tato diskriminace není.

Edita Stopková, 28 let, nezaměstnaná

1.

Pod slovem gender si nepředstavuji nic, protože nemám představu, co to je.

2.

Možná by se dalo hovořit o diskriminaci, když jsem chtěla pracovat jako zdravotní sestra, tak kvůli své duševní nemoci jsem nezískala místo. Asi však nejde o diskriminaci, ve zdravotnictví mohou pracovat jen osoby, které jsou zdravotně v pořádku.

Vašek Krása, 25 let, vychovatel

1.

Gender chápu jako širší pojem k výrazu pohlaví. Gender akcentuje sociální rozměr biologické příslušnosti k určitému pohlaví.

2.

Osobně diskriminaci zažívám, zaměstnavatel mi pravidelně strhává 25 % z platu, protože pobírám invalidní důchod. Jelikož v práci nemám žádné úlevy oproti zdravým zaměstnancům, považuji to za diskriminaci zdravotně postiženého.

Bořivoj Sázavský, 44 let, podnikatel

1.

Nerovnost ženy a muže, ale na druhé straně i kdybyste sebevíc chtěli, chlap dítě neporodí a mateřským mlékem nenakojí.

2.

Ano, protože jsem neměl stranickou

ANKETA**OTAZNÍKY ROVNOSTI PŘÍLEŽITOSTÍ**

průkazku, kamarádi kvůli věku, ale do očí jim to nikdo neřekl.

Hana Olbrichová, 31 let, pastorační asistentka

1.

Zjišťování rozdílů mezi muži a ženami a přicházení na to, že ty rozdíly nejsou tak velké.

2.

Ne.

Jitka Volejníková, 33 let, úřednice

1.

Nic mi to neříká, vůbec nic si nepředstavím.

2.

Osobně jsem se nesetkala, měla jsem pouze dvě zaměstnání. Setkali se s ní spíše starší lidé, hlavně soukromé firmy chtějí mít za zaměstnance mladé lidi. Asi si myslí, že mladší lidé jsou přizpůsobivější. Více jsou diskriminovány ženy, zaměstnavatelé jim dají méně peněz, než by dali mužům.

Jana Kuřová, 54 let, nezaměstnaná

1.

Nic.

2.

Ano, protože jsem stará a nemocná. Nikde mě nechtějí zaměstnat. Opakovaně jsem se setkala s odmítnutím.

Helena Bartáková, doktorandka katedry sociální politiky a sociální práce FSS MU a odborná pracovnice v Institutu pro výzkum reprodukce a integrace společnosti

1.

Gender je sociálně a kulturně konstruované pohlaví, jež s sebou nese určité

připisované sociální role. V čase se může měnit a vyvíjet.

Genderová nerovnost – nerovnost odvozená od sociálně a kulturně připisovaných rozdílů mezi muži a ženami.

2.

Ne.

3.

Nedokáži to ohodnotit, jelikož se v oblasti sociální práce pohybuji omezeně. Domnívám se, že mladší generace sociálních pracovníků a sociálních pracovníc by se v této problematice již mohla a měla orientovat.

4.

Při hledání zaměstnání – pohlaví, věk, etnická příslušnost, imigranti, dlouhodobá nezaměstnanost, nízká kvalifikace, nulová pracovní zkušenost (absolventi), špatný zdravotní stav, handicap; specificky u žen mateřství, očekávané mateřství (mladé ženy ve věku, kdy lze očekávat založení rodiny...) či osamělé matky...

V průběhu zaměstnání – mzdová diskriminace/nerovnost (např. ženy vydělávají v průměru v ČR 75 % platu mužů, mzdová diskriminace se samozřejmě může týkat i jiných skupin); diskriminace v pracovním postupu (jde o tzv. vertikální segmentaci, která znamená nižší tarifní zařazení žen podle tříd v rámci stejné profese a malý podíl žen ve vedoucích pozicích; užívá se rovněž termín skleněný strop, který odkazuje k neviditelným bariérám, na které ženy v pracovním procesu narážejí a které omezují jejich vzestupnou mobilitu). Mzdová diskriminace a diskriminace v pracovním postupu se samozřejmě může týkat opět i jiných skupin, já osobně se však zaměřuji na ženy.

OTAZNÍKY ROVNOSTI PŘÍLEŽITOSTÍ

ANKETA

Linda Sokačová, projektová manažerka Gender Studies, o. p. s.

1.

Pod pojmem gender si představuji vlastnosti a role, které jsou ve společnosti spojovány s představou ženy a muže. Představuji si to, co je běžně vnímáno jako „přirozené“. Při hlubším pohledu se však začínají objevovat širší souvislosti a hranice toho, co je mužské a ženské, už nejsou tak ostré.

2.

Bohužel jsem se setkala s nerovností v jedné personální agentuře. Je to příběh starý téměř 6 let, ale nic to nemění na tom, že to byla velmi nepříjemná zkušenost. Při přijímacím pohovoru jsem sdílela prostor s jedním mladým mužem. Neměl zkušenosti téměř s ničím, počítače moc nezvládal a pouze pasívně ovládal angličtinu. Zatímco jemu však bylo doporučeno místo „správce“ sítě s tím, že se všechno doučí, já jsem byla i přes

mnohem víc znalostí určena na nějaké to administrativní místo.

3.

Bohužel na tuto otázku nemohu kompetentně odpovědět. Další vzdělávání však neuškodí nikdy. Spíše naopak.

4.

Často bývají diskriminovány ženy jako potenciální matky či matky malých dětí – nebývají jim svěřovány tolik „odpovědné“ profese, protože se automaticky počítá s tím, že žena dává přednost spíše svému soukromému životu – tedy pečovatelské a mateřské roli. Se sdílením rodičovských a partnerských rolí se nepočítá. Další ohroženou skupinou jsou ženy po padesátce. Často se objevují také platové rozdíly – předpokládá se, že plat ženy je jakýmsi doplňkovým, méně důležitým rodinným příjmem. Je však velký problém tento typ diskriminace dokázat.

Anketu připravil Pavel Bajer ■

Rovnosť zaobchádzania pre mužov a ženy

Predslov

Acquis communautaire – súbor spoločných práv a povinností, ktorý zaväzuje všetky členské štáty. Je založený hlavne na Rímskej zmluve a dopĺňujúcich aktoch (Jednotný európsky akt, Zmluva o Európskej únii a pod.) a rozsiahlom súbore sekundárnej legislatívy, ktorý je z nich odvodený. Acquis communautaire sa vzťahuje najmä na jednotný trh a na 4 slobody s ním spojené (slobodný pohyb tovaru, sloboda pohybu osôb, služieb a kapitálu), podlieha spoločnej politike a prijíma opatrenia na podporu najmenej rozvinutých regiónov a sociálne najslabších vrstiev obyvateľstva. Ide o legislatívu Európskej únie prijatú jej inštitúciami počas celého obdobia existencie. Pre asociované krajiny, ktoré požiadali o členstvo v EÚ, je poznanie acquis communautaire nevyhnutné preto, že predvstupové obdobie zahŕňa aj aproximáciu (priblíženie) právneho poriadku kandidátskych krajín legislatívy Európskej únie. Rozumie sa tým, že nová krajina prijme a vezme za svoje existujúce a budúce práva a povinnosti spojené so systémom a inštitucionálnym rámcom EÚ vrátane práv a povinností plynúcich z multilaterálnych i bilaterálnych dokumentov, ktoré Európska únia a jej členské krajiny podpísali.

Kapitola 13

Sociálna politika a zamestnanosť

Boj proti rasizmu

SMERNICA RADY z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani 2000/78/ES

RADA EVRÓPSKEJ ÚNIE so zreteľom na Zmluvu o založení Európskeho spoločenstva a najmä na jej článok 13,

so zreteľom na návrh komisie, so zreteľom na stanovisko Európskeho parlamentu, so zreteľom na stanovisko Hospodárskeho a sociálneho výboru,

so zreteľom na stanovisko Výboru regiónov; keďže:

(1) Podľa článku 6 Zmluvy o Európskej únii je Európska únia založená na zásadách slobody, demokracie, rešpektovania ľudských práv a základných slobôd a právneho štátu, princípoch, ktoré sú spoločné všetkým členským štátom a rešpektuje základné ľudské práva, ako ich zaručuje Európsky dohovor o ochrane ľudských práv a základných slobôd, ktoré vyplývajú z ústavných tradícií spoločných pre členské štáty ako základných princípov práva spoločenstva.

ROVNOST ZA OBCHÁDZANIA PRE MUŽOV A ŽENY

**fakta,
VYHLÁŠKY...**

(2) Zásada rovnakého zaobchádzania so ženami a mužmi je pevne zakotvená v dôležitých právnych aktoch spoločenstva, najmä v Smernici rady 76/207/EHS z 9. februára 1976 o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, odbornej príprave a postupu v zamestnaní a o pracovné podmienky.

(3) Pri uplatňovaní zásady rovnakého zaobchádzania sa spoločenstvo, v súlade s článkom 3 (2) Zmluvy o ES, zameriava na zamedzenie nerovnosti a podporu rovnoprávnosti medzi mužmi a ženami najmä preto, že práve ženy sú často obeťami viacnásobnej diskriminácie.

(4) Právo všetkých osôb na rovnosť pred zákonom a ochrana proti diskriminácii je všeobecným právom, ktoré uznáva Všeobecná deklarácia ľudských práv, Dohovor Spojených národov o odstránení všetkých foriem diskriminácie žien, Dohovor Spojených národov (OSN) o občianskych a politických právach a o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach a Európsky dohovor o ochrane ľudských práv a základných slobôd, ktoré podpísali všetky členské štáty. Dohovor č. 111 Medzinárodnej organizácie práce (MOP) zakazuje diskrimináciu v zamestnaní a povolani.

(5) Je dôležité, aby sa tieto základné práva a slobody rešpektovali. Táto smernica sa netýka slobody združovania, vrátane práv s inými zakladať odborové organizácie a vstupovať do nich na obranu svojich záujmov.

(6) Charta základných sociálnych práv pracovníkov spoločenstva uznáva dôležitosť boja proti každej forme diskriminácie, vrátane potreby uskutočnenia vhodných krokov pre sociálnu a ekonomickú

integráciu starších a ľudí so zdravotným postihnutím.

(7) Zmluva o ES uvádza medzi cieľmi spoločenstva podporu koordinácie politiky zamestnanosti v členských štátoch. Na tento účel bola do zmluvy o ES zaradená nová kapitola o zamestnanosti, ako prostriedok rozvíjania koordinovanej európskej stratégie zamestnanosti, na podporu kvalifikovaných, vzdelaných a prispôsobivých pracovných síl (workforce).

(8) Zásady zamestnanosti 2000, schválené Európskou radou 10. a 11. decembra 1999 v Helsinkách, zdôrazňujú potrebu utvárania trhu práce, ktorý bude priaznivý pre sociálnu integráciu, formulovaním sústavy vzájomne nadväzujúcich politík zameraných na boj proti diskriminácii takých skupín, ako sú osoby so zdravotným postihnutím. Zdôrazňujú tiež potrebu venovať osobitnú pozornosť podpore starších pracovníkov, aby sa zvýšil ich podiel na pracovnej sile (labour force).

(9) Zamestnanie a povolanie sú kľúčové prvky záruky rovnakých príležitostí pre všetkých a rozhodujúcou mierou prispievajú k plnej účasti občanov na ekonomickom, kultúrnom a sociálnom živote a na realizácii ich potenciálu.

(10) Dňa 29. júna 2000 prijala rada Smernicu 2000/43/ES o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s osobami bez ohľadu na ich rasový alebo etnický pôvod. Táto smernica už poskytuje ochranu proti takejto diskriminácii v oblasti zamestnania a povolania.

(11) Diskriminácia z dôvodov náboženského presvedčenia alebo viery, zdravotného postihnutia, veku alebo sexuálnej orientácie môže sťažiť dosiahnutie cieľov Zmluvy o ES, najmä dosiahnutie vysokej

**fakta,
VYHLÁŠKY...****ROVNOSŤ ZA OBCHÁDZANIA PRE MUŽOV A ŽENY**

úrovne zamestnanosti a sociálnej ochrany, zvýšenie životnej úrovne a kvality života, ekonomickú a sociálnu súdržnosť a solidaritu, a slobodný pohyb osôb.

(12) Preto by sa mala v spoločenstve zakázať každá priama alebo nepriama diskriminácia na základe náboženského presvedčenia alebo viery, zdravotného postihnutia, veku alebo sexuálnej orientácie, vzhľadom na oblasti, na ktoré sa vzťahuje táto smernica. Tento zákaz diskriminácie by sa mal vzťahovať aj na štátnych príslušníkov tretích krajín, nevzťahuje sa však na rozdiely v zaobchádzaní z dôvodu štátnej príslušnosti a nemá žiadny vplyv ani na ustanovenia, ktoré upravujú vstup a pobyt štátnych príslušníkov tretích krajín a ich prístup k zamestnaniu a povolaniu.

(13) Táto smernica sa nevzťahuje na systémy sociálneho zabezpečenia a sociálnej ochrany, ktorých dávky sa nepovažujú za príjem v zmysle, aký má tento pojem na uplatňovanie článku 141 zmluvy o ES, ani na žiadny druh platby štátu, ktorej cieľom je zabezpečenie prístupu k zamestnaniu alebo udržanie zamestnania.

(14) Táto smernica nebude mať žiadny vplyv na vnútroštátne predpisy, ktoré upravujú dôchodkový vek.

(15) Posudzovanie skutočností, z ktorých možno vyvodzovať, že došlo k priamej alebo nepriamej diskriminácii, je záležitosťou vnútroštátnych súdnych alebo iných príslušných orgánov v súlade s pravidlami alebo praxou vnútroštátneho práva. Takéto pravidlá môžu najmä ustanoviť, aby sa nepriama diskriminácia zisťovala všetkými prostriedkami, vrátane prostriedkov založených na štatistickom zisťovaní.

(16) Ustanovenie opatrení na prispôso-

benie potrebám ľudí so zdravotným postihnutím na pracovisku hrá dôležitú rolu v boji proti diskriminácii na základ zdravotného postihnutia.

(17) Táto smernica, bez ohľadu na povinnosť zabezpečiť primerané úpravy pre ľudí so zdravotným postihnutím, nevyžaduje nábor, postup v zamestnaní, zachovanie pracovného pomeru alebo odbornú prípravu jednotlivca, ktorý nie je kompetentný, schopný alebo k dispozícii, aby vykonával podstatné funkcie príslušného pracovného zaradenia alebo aby absolvoval príslušnú odbornú prípravu.

(18) Táto smernica nevyžaduje, aby najmä ozbrojené sily a polícia, väzenská stráž alebo záchranné služby robili nábor alebo zamestnávali osoby, ktoré nemajú požadované schopnosti na výkon všetkých úloh, ktoré od nich možno vyžadovať s ohľadom na oprávnený cieľ zachovania operačnej pripravenosti takýchto služieb.

(19) Okrem toho, aby členské štáty mohli zachovať bojovú účinnosť svojich ozbrojených síl, môžu sa rozhodnúť neuplatniť ustanovenia tejto smernice, ktoré sa týkajú zdravotného postihnutia a veku, na všetky svoje ozbrojené sily alebo ich časť. Členské štáty, ktoré sa tak rozhodnú, musia definovať rozsah tejto výnimky.

(20) Vhodné opatrenia, t. j. účinné a praktické opatrenia by sa mali vykonať na prispôsobenie pracoviska zdravotnému postihnutiu, napríklad prispôobením priestorov alebo úpravou pracovného zariadenia, rozvrhom pracovného času, rozdelením úloh alebo poskytnutím možnosti na odbornú prípravu na integráciu.

ROVNOSŤ ZAOBCHÁDZANIA PRE MUŽOV A ŽENY

**fakta,
VYHLÁŠKY...**

(21) Pri určovaní, či uvedené opatrenia vedú k nadmernému zaťaženiu, by sa mali posudzovať najmä vzniknuté finančné a iné náklady, ako aj veľkosť a finančné zdroje organizácie alebo podniku a možnosti získania príspevku z verejných prostriedkov alebo inej pomoci.

(22) Táto smernica nemá vplyv na vnútroštátne právne predpisy o rodinnom stave a na dávky na tom závislé.

(23) Za veľmi obmedzených okolností možno odôvodniť rozdielne zaobchádzanie, keď charakteristika súvisiaca s náboženstvom alebo vierou, zdravotným postihnutím, vekom alebo sexuálnou orientáciou je základnou a rozhodujúcou požiadavkou povolania a keď je cieľ oprávnený a požiadavka primeraná. Takéto okolnosti by mali byť uvedené v informácii, ktorú členské štáty predložia komisii.

(24) Európska únia vo svojej Deklarácii č. 11 o postavení cirkví a nenáboženských organizácií, ktorá je prílohou Záverečného aktu Amsterdamskej zmluvy, výslovne uznala, že rešpektuje a nepredpisuje postavenie cirkví a náboženských združení alebo spoločentiev upravené vnútroštátnymi právnymi predpismi členských štátov a že rovnako rešpektuje postavenie filozofických a nenáboženských organizácií. Preto si členské štáty môžu naďalej zachovať alebo ustanoviť osobitné právne predpisy o zásadných, zákonných a oprávnených požiadavkách (povolania, ktoré by sa mohli vyžadovať pre výkon niektorej pracovnej činnosti (povolania).

(25) Zákaz diskriminácie z dôvodu veku je dôležitou súčasťou napĺňania cieľov stanovených v zásadách zamestnanosti a pri podpore rozmanitosti pracov-

ných síl. Avšak rozdielne zaobchádzanie v súvislosti s vekom možno za určitých okolností odôvodniť, a preto si vyžaduje osobitné predpisy, ktoré môžu byť v závislosti od situácie v členských štátoch rôzne. Bezpodmienečne preto treba rozlišovať medzi rozdielnym zaobchádzaním, ktoré je odôvodnené najmä oprávnenými cieľmi v oblasti politiky zamestnanosti, trhu práce a odbornej prípravy, a diskrimináciou, ktorá sa musí zakázať.

(26) Zákaz diskriminácie sa nedotýka zachovania alebo prijatia opatrení zameraných na predchádzanie alebo kompenzáciu znevýhodnení, ktoré utrpela skupina osôb určitého náboženstva alebo viery, zdravotného postihnutia, veku alebo sexuálnej orientácie, a tieto opatrenia môžu povoliť organizácie osôb určitého náboženstva alebo viery, zdravotného postihnutia, veku alebo sexuálnej orientácie, keď ich účelom je hlavne podpora osobitných potrieb týchto osôb.

(27) Vo svojom Odporúčaní 86/3791EHS z 24. júla 1986, o zamestnávaní zdravotne postihnutých ľudí v spoločenstve, ustanovila rada orientačný rámec, ktorý uvádza príklady pozitívnych krokov na podporu zamestnávania a prípravy ľudí so zdravotným postihnutím a vo svojej Rezolúcii zo 17. júna 1999, o rovnakých príležitostiach pre zamestnávanie ľudí so zdravotným postihnutím, potvrdila dôležitosť venovať osobitnú pozornosť, inter alia (okrem iného), náboru, zamestnávaniu, odbornej príprave a celoživotnému vzdelávaniu osôb so zdravotným postihnutím.

(28) V tejto smernici sú ustanovené minimálne požiadavky a ponecháva sa na členských štátoch, či zavedú alebo naďalej zachovávajú v platnosti výhodnejšie

**fakta,
VYHLÁŠKY...****ROVNOSŤ ZA OBCHÁDZANIA PRE MUŽOV A ŽENY**

predpisy. Vykonávanie tejto smernice nesmie spôsobiť zníženie už dosiahnutej úrovne ochrany v členských štátoch.

(29) Osoby, ktoré sú diskriminované z dôvodu svojho náboženstva alebo viery, zdravotného postihnutia, veku alebo sexuálnej orientácie, by mali mať primerané prostriedky právnej ochrany. Na zabezpečenie účinnejšej ochrany by združenia alebo právnické osoby mali byť tiež splnomocnené, aby sa bez ohľadu na vnútroštátne procesné pravidlá zastupovania a obhajoby pred súdmi mohli, ak tak členské štáty ustanovia, zúčastniť na konaní buď v mene, alebo na podporu obete.

(30) Účinné uplatňovanie zásady rovnosti si vyžaduje primeranú súdnu ochranu proti viktimizácii (prenasledovaniu).

(31) Pravidlá o dôkaznom bremene sa musia prispôbiť, ak ide na prvý pohľad (prima face) o prípad diskriminácie, a aby sa účinne uplatňovala zásada rovnakého zaobchádzania, je potrebné presunúť dôkazné bremeno na žalovaného, keď je takáto diskriminácia dokázaná. Nie je však na žalovanom, aby dokazoval, že žalobca vyznáva určité náboženstvo alebo vieru, alebo má určité zdravotné postihnutie, určitý vek alebo určitú sexuálnu orientáciu.

(32) Členské štáty nemusia uplatniť pravidlá dôkazného bremena na konania, v ktorých je skutkovú podstatu povinný skúmať súd alebo iný príslušný orgán. Takýmto sú konania, keď žalobca nemusí dokazovať skutočnosti, ktoré je povinný skúmať súd alebo iný príslušný orgán.

(33) Členské štáty by mali podporovať dialóg medzi sociálnymi partnermi a, v rámci vnútroštátnych zvyklostí, aj

s mimovládnyimi organizáciami s cieľom odhaľovať rozličné formy diskriminácie na pracovisku a bojovať proti nim.

(34) (35) (36) (37) Týkajú sa Severného Írska a foriem kontroly a sankcií pri porušovaní záväzkov tejto smernice.

Rada EU PRIJALA TÚTO SMERNICU:

KAPITOLA 1

VŠEOBECNÉ USTANOVENIA

Článok 1

Účel

Účelom tejto smernice je ustanovenie všeobecného rámca pre boj proti diskriminácii v zamestnaní a povolani (zárobkovej činnosti) na základe náboženstva alebo viery, zdravotného postihnutia, veku alebo sexuálnej orientácie, s cieľom zaviesť v členských štátoch uplatňovanie zásady rovnakého zaobchádzania.

Článok 2

Pojem diskriminácie

1. Na účely tejto smernice sa pod pojmom „zásada rovnakého zaobchádzania“ rozumie, že nemá existovať žiadna prima alebo nepriama diskriminácia založená na ktoromkoľvek z dôvodov uvedených v článku 1.

2. Na účely odseku 1:

(a) o priamu diskrimináciu ide, ak sa z niektorého z dôvodov uvedených v článku 1 zaobchádza s jednou osobou nepriaznivejšie, ako sa v porovnateľnej situácii zaobchádza, zaobchádzalo alebo by sa mohlo zaobchádzať s inou osobou;

(b) o nepriamu diskrimináciu ide, keď zdanlivo neutrálne ustanovenie, kritérium alebo prax by uviedla osoby určitého náboženstva alebo viery, s určitým zdravotným postihnutím, určitého veku alebo určitej sexuálnej orientácie do nevýhodného postavenia v porovnaní s inými osobami, iba ak:

ROVNOSŤ ZAOBCHÁDZANIA PRE MUŽOV A ŽENY

**fakta,
VYHLÁŠKY...**

(c) takýto predpis, kritérium alebo zvykosť sú objektívne odôvodnené oprávneným cieľom a prostriedky na dosiahnutie tohto cieľa sú primerané a nevyhnutné alebo

(d) pokiaľ ide o osoby s určitým zdravotným postihnutím, ak by zamestnávateľ alebo akákoľvek osoba alebo organizácia, na ktorú sa vzťahuje táto smernica, bola povinná podľa vnútroštátnych predpisov vykonať primerané opatrenia podľa zásad obsiahnutých v článku 5, aby eliminovala nevýhody zapríčinené takým predpisom, kritériom alebo praxou.

3. Obťažovanie sa má považovať za formu diskriminácie v zmysle odseku 1, keď k nežiadúcemu správaniu súvisiacemu s niektorým z dôvodov podľa článku 1 dochádza s úmyslom alebo účinkom porušenia dôstojnosti osoby a vytvorenia zastrašujúceho, nepriateľského, ponižujúceho, pokorujúceho alebo urážajúceho prostredia. V tomto kontexte možno pojem obťažovania definovať v súlade s vnútroštátnymi predpismi a praxou členských štátov.

4. Pokyn na diskrimináciu z ktoréhokoľvek z dôvodov podľa článku 1 sa má považovať za diskrimináciu v zmysle odseku 1.

5. Táto smernica nebude mať žiadny vplyv na opatrenia stanovené vnútroštátnymi právnymi predpismi, ktoré sú v demokratickej spoločnosti potrebné pre verejnú bezpečnosť, na udržanie verejného poriadku a predchádzanie trestnej činnosti, na ochranu zdravia a ochranu práv a slobôd iných.

Článok 3

Uvádza, na ktoré osoby sa táto smernica vzťahuje lebo nevzťahuje.

Článok 4

Uvádza požiadavky na povolanie.

Článok 5**Primerané prispôbenia pre osoby so zdravotným postihnutím**

Na uplatnenie zásady rovnakého zaobchádzania vo vzťahu k osobám so zdravotným postihnutím sa vykonávajú primerané prispôbenia. Znamená to, že zamestnávateľia vykonávajú podľa potreby jednotlivého prípadu vhodné opatrenia, aby umožnili osobe so zdravotným postihnutím vstúpiť, zúčastňovať sa alebo postupovať v zamestnaní alebo absolvovať odbornú prípravu, pokiaľ také opatrenia nie sú pre zamestnávateľa neúmerným bremenom. Toto bremeno nebude neúmerne, ak je dostatočne kompenzované opatreniami existujúcimi v rámci politiky zdravotne postihnutých v danom členskom štáte.

Článok 6**Odôvodnené rozdiely v zaobchádzaní z dôvodu veku**

1. Bez ohľadu na článok 2 (2) členské štáty môžu stanoviť, že rozdiely v zaobchádzaní z dôvodu veku nie sú diskrimináciou, ak v kontexte vnútroštátnych právnych predpisov sú objektívne a primerane odôvodnené oprávneným cieľom, vrátane zákonnej politiky zamestnanosti, trhu práce a cieľov odbornej prípravy, a ak prostriedky na dosiahnutie tohto cieľa sú primerané a nevyhnutné.

Takéto rozdiely v zaobchádzaní môžu okrem iného zahrňovať:

(a) stanovenie osobitných podmienok prístupu k zamestnaniu a odbornej príprave, zamestnaniu, povolaniu, vrátane podmienok prepúšťaní a odmeňovania, pre mladých a starších pracovníkov a osoby s opatrovateľskými povinnosťami, aby sa podporila ich profesionálna integrácia alebo aby sa zabezpečila ich

**fakta,
VYHLÁŠKY...****ROVNOSŤ ZAOBCHÁDZANIA PRE MUŽOV A ŽENY**

ochrana;

(b) stanovenie podmienok minimálneho veku, odbornej praxe alebo rokov služby pre prístup k zamestnaniu alebo k určitým výhodám, ktoré so zamestnaním súvisia;

(c) stanovenie hornej vekovej hranice uchádzačov, ktorá vyplýva z osobitných požiadaviek odbornej prípravy pre obsadzované miesto alebo z nutnosti primeranej doby zamestnania pred odchodom do dôchodku.

2. Bez ohľadu na článok 2 (2), členské štáty môžu určiť, že v zamestnaneckých systémoch sociálneho zabezpečenia stanovenie veku pre možnosť alebo nárok na odchod do starobného alebo invalidného dôchodku, vrátane stanovenia odlišných vekových hraníc v uvedených systémoch pre zamestnancov alebo skupiny alebo kategórie zamestnancov a využitie vekového kritéria v kontexte takýchto systémov v poistných matematických výpočtoch, nie je diskrimináciou na základe veku za predpokladu, že dôsledkom tohto nebude diskriminácia na základe pohlavia.

Článok 7

Uvádza zásady pozitívneho konania.

Článok 8

Uvádza minimálne požiadavky.

KAPITOLA II**OPRAVNÉ PROSTRIEDKY****A VYNÚTENIE PRÁVA****Článok 9****Ochrana práv**

1. Členské štáty zabezpečia, aby súdne a/alebo správne konania vymáhania povinností podľa tejto smernice, keď to považujú za vhodné aj vrátane zmierovacieho konania, boli dostupné pre všetky osoby, ktoré sa cítia poškodené z dôvodu

opomenutia uplatnenia zásady rovnakého zaobchádzania, a to aj keď sa už skončil vzťah, v ktorom sa napadnutá diskriminácia vyskytla.

2. Členské štáty zabezpečia, aby sa združenia, organizácie alebo iné právnické osoby, ktoré podľa kritérií stanovených vnútroštátnymi predpismi majú oprávnený záujem na dodržovaní ustanovení tejto smernice, mohli so súhlasom poškodenej osoby angažovať buď v jej mene, alebo na jej podporu v každom súdnom alebo správnom konaní určenom na vynútenie záväzkov podľa tejto smernice.

3. Odseky 1 a 2 nemajú žiadny vplyv na vnútroštátne pravidlá vzťahujúce sa na lehoty podaní, ktoré sa týkajú zásady rovnakého zaobchádzania.

Článok 10**Dôkazné bremeno**

1. Členské štáty prijímajú také potrebné opatrenia, aby v súlade s ich vnútroštátnymi súdnymi systémami bolo na žalovanom, aby preukázal, že neporušil zásadu rovnakého zaobchádzania, keď osoby, ktoré sa cítia poškodené z dôvodu neuplatnenia zásady rovnakého zaobchádzania predložia súdu alebo inému príslušnému orgánu skutočnosti, z ktorých možno dôvodne usudzovať, že k priamej alebo nepriamej diskriminácii došlo.

2. Členské štáty nemusia uplatňovať odsek 1 v konaniach, keď je povinnosťou súdu alebo príslušného orgánu, aby vyšetril skutkovú podstatu prípadu.

Článok 11**Viktimizácia (prenasledovanie)**

Členské štáty zavedú do svojho vnútroštátneho právneho systému opatrenia, ktoré sú potrebné na ochranu pracovníkov proti prepusteniu alebo inému

ROVNOSŤ ZAOBCHÁDZANIA PRE MUŽOV A ŽENY**fakta,
VYHLÁŠKY...**

nepriateľskému zaobchádzaniu zamestnávateľa ako reakcii na sťažnosť v podniku alebo na každé právne konanie, ktorého cieľom je presadenie zásady rovnakého zaobchádzania.

Článok 12**Šírenie informácií**

Členské štáty sa postarajú, aby sa na celom ich území predpisy prijaté podľa tejto smernice spolu s príslušnými predpismi platnými pre túto oblasť dostali všetkými vhodnými prostriedkami do pozornosti dotknutých osôb, napríklad na pracovisku.

Článok 13**Sociálny dialóg**

1. Členské štáty v súlade so svojimi národnými tradíciami a zvyklosťami vykonajú vhodné opatrenia na podporu dialógu sociálnych partnerov s cieľom pestovať uplatňovanie zásady rovnakého zaobchádzania, vrátane využitia monitoringu prevádzky na pracovisku, kolektívnych zmlúv, pravidiel správania sa a výskumu alebo výmeny skúseností a dobrej praxe.

2. Ak je to v súlade s tradíciami a zvyklosťami jednotlivého štátu, členské štáty vyzývajú sociálnych partnerov, bez zasahovania do ich autonómie, aby na primeranej úrovni spadajúcej do rámca kolektívneho vyjednávania uzatvárali zmluvy, v ktorých zakotvia protidiskriminačné pravidlá pre oblasti podľa článku 3. Tieto zmluvy budú rešpektovať minimálne požiadavky, stanovené touto smernicou a príslušnými vnútroštátnymi vykonávacími predpismi.

Článok 14**Dialóg s mimovládnyimi organizáciami**

Členské štáty vyzývajú na dialóg príslušné mimovládne organizácie, ktoré majú, v súlade s vnútroštátnymi právnymi

predpismi a praxou, oprávnený záujem zúčastniť sa na boji proti diskriminácii z ktoréhokoľvek z dôvodov podľa článku 1 s cieľom podporovať dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania.

ROZHODNUTIE RADY**z 20. decembra 2000**

**ustanovujúce Program týkajúci sa
rámcovej stratégie spoločenstva o rodo-
vej rovnosti (2001–2005) (2001/51/ES)**

Rada EÚ prijala toto rozhodnutie:**Článok 3****Ciele**

V rámci zásad uvedených v článku 2 a zohľadňujúc vo vhodných prípadoch budúcu legislatívnu činnosť má program tieto ciele:

(a) podporovať a šíriť hodnoty a prax, ktoré predstavujú základ rodovej rovnosti;

(b) prehľbovať chápanie problémov súvisiacich s rodovou rovnosťou, vrátane priamej a nepriamej rodovej diskriminácie a mnohostrannej diskriminácie žien, hodnotením účinnosti politiky a praxe prostredníctvom predchádzajúcej analýzy, monitorovaním ich vykonávania a zhodnotenie ich účinkov;

(c) rozvíjať schopnosti aktérov, aby účelne podporovali rodovú rovnosť, predovšetkým prostredníctvom podpory výmeny informácií a dobrej praxe a vytváraním sietí na úrovni spoločenstva.

Článok 9**Spojitosť a vzájomné doplnenie**

1. Celkovú spojitosť s politikami, nástrojmi a krokmi únie a spoločenstva, predovšetkým vytvorením vhodných mechanizmov a nástrojov, ako napríklad hodnotenie dopadu rodového prístupu, monitorovanie nástrojov a štandardov,

**fakta,
VYHLÁŠKY...****ROVNOSŤ ZA OBCHÁDZANIA PRE MUŽOV A ŽENY**

ktoré umožnia koordinovať aktivity v rámci tohto programu s aktivitami, ktoré majú zvláštny význam pre zlepšenie postavenia žien, ako napríklad výskum, zamestnanosť, nediskriminácia, kroky zamerané na boj proti chudobe a sociálnemu vylúčeniu, zdravie, vzdelávanie, odborná príprava na povolanie a politika v oblasti mládeže, kultúra, spravodlivosť a vnútorné veci a v oblasti rozširovania vonkajších vzťahov spoločenstva (vrátane vonkajších aktivít spoločenstva v oblasti ľudských práv).

2. Komisia a členské štáty zabezpečia spojitosť a vzájomne dopĺňanie sa medzi krokmi uskutočnenými v rámci tohto programu a inými relevantnými krokmi únie a spoločenstva, ako napríklad kroky podporované programami DAPHNE, STOP, PHARE a MEDA, výskumnými rámcovými programami boja proti sociálnemu vylúčeniu, sociálnou agendou a akčným programom spoločenstva na boj proti diskriminácii (2001–2006).

Program musí zohľadňovať osobitne kroky na podporu rovnakého zaobchádzania so ženami a mužmi v oblasti zamestnávania a práce, ktoré môže spoločenstvo uskutočniť v rámci štrukturálnych fondov, iniciatívy spoločenstva EQUAL alebo opatrení na podporu spolupráce na posilnenie stratégie zamestnanosti.

3. Členské štáty vyvinú čo najväčšie úsilie, aby uľahčili a umožnili spojitosť a vzájomné dopĺňanie sa krokov uskutočnených v rámci tohto programu krokmi uskutočnenými na národnej, regionálnej miestnej úrovni.

Článok 10 a 11

sa zabýva účasťou členských krajín EZVO/EHP, asociovaných krajín strednej

a východnej Európy, Cypru, Malty a Turecka a financovaním.

PRÍLOHA**I. OBLASTI PÔSOBNOSTI**

V súlade s princípmi uvedenými v článku 2 môže program pôsobiť v jednej alebo vo viacerých nasledovných oblastiach pôsobnosti, v medziach právomoci delegovaných Zmluvou o spoločenstve:

1. Hospodársky život

Táto oblasť sa vzťahuje na pretrvávajúce rodové rozdiely na trhu práce a na spôsoby, ako sa s nimi vysporiadať. Kroky spočívajú vo zvyšovaní miery zamestnanosti žien, znižovaní miery nezamestnanosti žien a v uľahčení ženám a mužom zosúladiť pracovný život s rodinným životom.

Tieto problémy rodovej segregácie na trhu práce, vrátane vertikálnej segregácie (sklenený strop) a rodových rozdielov v obmedzovaní, ktoré sú hlavnými témami programov spoločenstva uvedených v článku 9 (2), môžu spadať do tohto programu, ak sa tým zabezpečí integrovaný prístup k rôznym oblastiam, na ktoré sa vzťahuje, alebo ku krokom, ktoré nie sú financované v rámci uvedených programov.

2. Rovnaká účasť a zastúpenie

Táto oblasť sa vzťahuje na nedostatočnú účasť žien v rozhodovacích orgánoch. Kroky spočívajú v prijímaní stratégie a nástrojov podporujúcich účasť žien na politickom, hospodárskom a sociálnom procese rozhodovania na všetkých úrovniach, vrátane aktivít vo vonkajších vzťahoch a rozvoju spolupráce (ako napríklad, úloha a účasť žien na medzinárodných misiách).

ROVNOST ZA OBCHÁDZANIA PRE MUŽOV A ŽENY

**fakta,
VYHLÁŠKY...****3. Sociálne práva**

Efektívny rodový mainstreaming je potrebné uplatňovať vo všetkých oblastiach politiky, ktoré majú dopad na každodenný život žien, ako napríklad doprava, verejné zdravie a boj proti diskriminácii na základe iných dôvodov. Tieto kroky sú koordinované s krokmi spoločenstva v rámci akčného programu boja proti diskriminácii a inými relevantnými akčnými programami. Sú zacielené na zdokonalenie uplatňovania legislatívy spoločenstva, predovšetkým legislatívy týkajúcej sa sociálnej ochrany a v oblastiach rodičovskej dovolenky, ochrany materstva a pracovného času, a na hľadanie spôsobov a prostriedkov na lepšie zosúladienie rodinného a pracovného života, najmä ustanovením štandardov na zdokonalenie poskytovania starostlivosti o dieťa a starostlivosti o starých ľuďoch.

4. Občiansky život

Táto oblasť zahŕňa presadzovanie ľudských práv žien. Kroky podporujú uznávanie ľudských práv žien, presadzujú právo na rovnosť príležitostí a posilňujú boj proti rodovo založenému násiliu a nezákonnému obchodovaniu so ženami.

5. Rodové úlohy/roly a stereotypy

Táto oblasť zahŕňa stereotypné predstavy o ženách a mužoch a potrebu zmeniť správanie, postoje, normy a hodnoty tak, aby zohľadňovali vývin úloh mužov a žien v spoločnosti. Kroky zahŕňajú rodový mainstreaming predovšetkým v politikách vzdelávania, odbornej prípravy na povolanie, kultúry, vedy, médií, mládeže a športu.

II. PRÍSTUP DO PROGRAMU

Podľa podmienok a vykonávacích opatrení ustanovených v tejto prílohe je prístup do programu otvorený pre všetky verejné a/alebo súkromné orgány a inšti-

túcie, ktoré sú zainteresované na podpore rodovej rovnosti, a najmä pre:

- (a) členské štáty,
- (b) miestne a regionálne úrady,
- (c) orgány podporujúce rodovú rovnosť,
- (d) sociálnych partnerov,
- (e) mimovládne organizácie,
- (f) univerzity a výskumné ústavy,
- (g) národné štatistické úrady,
- (h) médiá.

ODPORÚČANIE KOMISIE z 27. novembra 1991 o ochrane dôstojnosti žien a mužov pri práci (92/131/EHS)

Kódex praktických opatrení pre boj proti sexuálnemu obťažovaniu

SMERNICA RADY z 29. júna 2000 o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s osobami bez ohľadu na ich rasový alebo etnický pôvod (2000/43/ES)

Poznámka redakcie:

Zo Smernice Rady, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani, sú publikované len niektoré body či pasáže, predovšetkým tie, ktoré sa týkajú diskriminácie v zamestnaní z dôvodu pohlavia, veku či zdravotného postihnutia. Ďalej uverejňujeme len názvy ďalších pasáží a ich nejzaujímavejších častí z kapitoly 13 Sociálna politika a zamestnanosť.

Plné verzie týchto pasáží nájdete na www.socialniproce.cz pod odkazom rovnosť príležitostí.

Odbory, zaměstnavatelé ani zaměstnanci na úřadech práce nejsou v problematice rovných příležitostí dostatečně proškolení

Jak se zavádí v České republice do praxe doporučení Evropské unie v oblasti rovnosti příležitostí mužů a žen, dlouhodobě sleduje **Bc. Alexandra Jachanová Doleželová** z Gender Studies, o. p. s. V současnosti je koordinátorkou/šéfredaktorkou Zpravodaje Rovné příležitosti do firem, manažerkou mezinárodní spolupráce projektu Role rovných příležitostí v prosperitě společnosti a jednou ze dvou manažerek Soutěže o nejlepší firmu s rovnými příležitostmi v ČR. Absolvovala obor Politics & Society na Anglo-americkém institutu liberálních studií a studuje poslední ročník magisterského cyklu oboru International Economic & Political Studies na Fakultě sociálních věd Univerzity Karlovy. Jako téma své diplomové práce si zvolila: **Vliv rozšíření Evropské unie na prosazování politiky rovných příležitostí žen a mužů v České republice.**

• Prosazuje vláda dostatečně principy založené na rovnosti mužů a žen, jak si sama vytyčila? Přijímá vhodná opatření přispívající k naplnění těchto principů?

Rovné příležitosti jsou dlouhodobým zájmem Evropské unie a Organizace spojených národů. Česká republika se zavázala k dodržování rovných příležitostí pro muže a ženy a prosazování genderové rovnosti podpisem Úmluvy OSN o odstranění všech forem diskriminace žen (CEDAW) a dále se přihlásila k plnění Pekingské akční platformy, respektive k závěrům 4. světové konference OSN o ženách v Pekingu v roce 1995. Na základě těchto dokumentů musí Česká vláda prosazovat principy rovnosti žen a mužů.

Od roku 1998 vláda každý rok zpracovává *Priority a postupy vlády při prosazování rovnosti mužů a žen*. Již obsah těchto priorit není dostačující. I přesto, jak se píše ve *Stínové zprávě v oblasti*

rovného zacházení a rovných příležitostí žen a mužů (vydalo Gender Studies, o. p. s., 2004), vláda plnila v období 1998–2002 necelých 30 % svých opatření a na některá zcela rezignovala. Vláda naprosto neplní např. priority týkající se mzdových nerovností a rovného zastoupení žen v řídicích pozicích. Plnění principů kontroluje Rada vlády pro rovné příležitosti. Svou funkci však nemůže náležitě realizovat, protože Rada je pouze poradním orgánem vlády bez vlastního rozpočtu a rozhodovacích pravomocí.

• Navazují dostatečně jednotlivá ministerstva podle vašeho názoru spolupráci s nevládními organizacemi zabývajícími se rovnými příležitostmi mužů a žen? Žádají ministerstva od neziskových organizací stanoviska k připravovaným právním předpisům nebo jiným zásadním rozhodnutím?

ODBORY, ZAMĚSTNAVATELÉ ANI ZAMĚSTNANCI NA ÚŘADECH PRÁCE...

POHLEDY na věc

Jednotlivá ministerstva navazují spolupráci s různými ženskými neziskovými organizacemi převážně s cílem plnit priority vlády. Nefunguje ale žádná koncepce definující spolupráci státu a ženských neziskových organizací. Je nutné, aby každý resort vypracoval vlastní koncepci spolupráce s ženskými nevládními organizacemi. Spolupráce různých ministerstev, jako i celkového přístupu k rovným příležitostem se liší. Ministerstvo průmyslu a obchodu spolupracuje s obecně prospěšnou společností Gender Studies a s Asociací podnikatelek a manažerek, ministerstvo školství spolupracuje s Otevřenou společností, o. p. s., na projektu *Gender ve škole*, ministerstvo zemědělství spolupracuje s Českým svazem žen, ministerstvo financí vytvářelo se zástupkyněmi/-ci ženských neziskových organizací strategii genderového rozpočtování.

Ministerstvo práce a sociálních věcí, jako koordinátor agendy rovnosti žen a mužů, vypisuje programy podporující rovné příležitosti (tak však činí až od roku 2004) a zasílá nejrůznější materiály ženským neziskovým organizacím k připomínkování. Řada ministerstev dokumenty k připomínkování nezasílá, např. návrh zákona o legalizaci prostituce ministerstvo vnitra nekonzultovalo s žádnou ženskou organizací zabývající se prostitucí a obchodem se ženami.

Některá ministerstva využívají odbornosti neziskových organizací např. při realizaci školení, brožur a jiných materiálů. I když v rámci strategie gender mainstreamingu by všechny vládní dokumenty měly respektovat problematiku rovnosti žen a mužů; dokumenty, které posílají ministerstva ženským organizacím k při-

pomínkování, se týkají pouze tématu rovných příležitostí.

Jednou z hlavních forem spolupráce státu s ženskými neziskovými organizacemi je účast zástupkyň či zástupců neziskových organizací v radách, výběrech či komisích.

Vzhledem k víceméně neexistující strategii státu v oblasti podpory nevládních organizací, včetně ženských organizací, je vhodné zmínit, že ženské neziskové organizace se dlouhodobě potýkají s problémy financování, které by mělo být do jisté míry zabezpečeno státem; tato situace se pozvolna vyvíjí jen díky Evropským strukturálním fondům.

• Myslíte si, že mají koncepční pracovníci s rozhodovacími pravomocemi a další odborníci na ministerstvech dostatečné vzdělání a znalosti o oblasti rovných příležitostí mužů a žen?

Pracovníci s rozhodovacími pravomocemi většinou nejsou v genderové problematice dostatečně vyškoleni.

Zaměstnanci, kteří mají oblast rovných příležitostí na starosti na jednotlivých ministerstvech (tzv. gender focal points), sice jsou v dané tematice pravidelně školeni, v rámci struktur ministerstva však nemají žádné zásadní kompetence, jimiž by ovlivnili politiku daného ministerstva.

• Zapracovávají jednotlivá ministerstva výsledky genderových analýz do svých koncepčních materiálů?

Podle aktuálního textu Priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti žen a mužů mají všechna ministerstva za povinnost integrovat výsledky genderových analýz do svých koncepčních materiálů. Některá ministerstva tyto

**POHLEDY
na věc****ODBORY, ZAMĚSTNAVATELÉ ANI ZAMĚSTNANCI NA ÚŘADECH PRÁCE...**

závazky dodržují, některá nikoliv. Ministerstvo financí koncepční materiály, které by uplatňovaly genderové analýzy, nevydává. Ministerstvo zemědělství od roku 2003 žádné genderové analýzy nevede. Na druhou stranu ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy koncepční materiály z genderového hlediska posuzuje. Ministerstvo kultury zase v roce 2004 zpracovalo *Koncepci rozvoje knihoven v ČR v letech 2004-2010*, která zohledňuje také rovnost žen a mužů.

• **Mělo by dojít k výraznějšímu výchovnému působení z hlediska rovnosti žen a mužů v učebnicích a učebních pomůckách pro základní školy?**

Pokud jde o české učebnice na všech stupních škol, je převážná většina z nich stereotypní a postrádá genderovou neutralitu. Ministerstvo školství však udělalo první krok a pro recenzenty a vydavatele učebnic připravilo materiál, který jim představuje témata, na něž by při posuzování učebnic měli brát ohled. Pokud totiž učebnice nebudou genderově senzitivní, nebudou mít studenti příležitost stereotypy bourat.

• **Jaké koncepční, legislativní strategické dokumenty v oblasti rovnosti příležitostí už byly vypracovány? Jaké by měly být ještě vypracovány? V jakém časovém horizontu?**

Díky procesu sladování našeho práva s právem Evropské unie došlo například k novelizaci Zákoníku práce a zákona o zaměstnanosti. Relevantní materiály k problematice rovných příležitostí vydává převážně ministerstvo práce a sociálních věcí, které je pověřeno

koordinací aktivit týkajících se rovnosti žen a mužů na trhu práce. MPSV také zpracovává Souhrnnou zprávu o plnění „Priorit vlády při prosazování rovnosti žen a mužů“, jiné resorty se touto problematikou zabývají marginálně nebo vůbec. Většina ministerstev nevytvořila genderové analýzy svých resortů ani jakékoliv mechanismy a programy uvádění rovných příležitostí do praxe.

Přestože by všechny vládní dokumenty měly zohledňovat politiku gender mainstreamingu, neděje se tak.

Velmi důležitou oblastí, na niž by měla být zaměřena pozornost, jsou politiky krajů. Na této úrovni je gender mainstreaming a jeho implementace například do strategických plánů rozvoje velkou neznámou.

• **Jak se daří naplňovat článek 141 Římské smlouvy, který ukládá členským zemím zabezpečit uplatňování stejné odměny pro muže a ženy za stejnou práci?**

Tento článek se nedaří uplatňovat téměř v žádné zemi Evropské unie. Ženy v ČR v průměru vydělávají 74 % průměrné mzdy mužů. Nejvyšší rozdíly v průměrné mzdě žen a mužů se vyskytují u skupin s nejvyšším vzděláním a v nejvyšších pozicích. Zaměstnavatel často předpokládá, že žena nevěnuje práci tolik času a energie jako muž, protože si musí šetřit energii na domácnost. Vláda doposud nepřijala žádná opatření, která by redukovala rozdíly v platech mezi muži a ženami. Vláda by například mohla uspořádat informační kampaň k tématu platových rozdílů a motivovat zaměstnavatele k zavádění programů na podporu rovných příjmů žen a mužů.

ODBORY, ZAMĚSTNAVATELÉ ANI ZAMĚSTNANCI NA ÚŘADECH PRÁCE...

POHLEDY na věc

• **Existuje na pracovním trhu více přímá nebo spíše nepřímá diskriminace žen? Daří se odhalovat nepřímou diskriminaci a navrhopat proti ní účinná opatření?**

V dnešní době se na pracovním trhu spíše projevuje diskriminace nepřímá. Ženy by se – samozřejmě s ohledem na okolnosti konkrétního případu – měly obracet na své zaměstnavatele, odbory a případně i úřady práce; ti všichni by měli diskriminaci na pracovišti odhalovat.

Problematické je, že odbory, zaměstnavatelé ani zaměstnanci na úřadech práce nejsou v problematice rovných příležitostí dostatečně proškolení. V minulém roce byl předložen tzv. antidiskriminační zákon – v případě, že bude přijat, budou se moci oběti diskriminace obrátit na veřejného ochránce práv.

Většina zákonů týkajících se diskriminace na pracovišti zatím bohužel v praxi nefunguje.

• **Jaká byla rozpracována opatření zaměřená na odstranění projevů diskriminace na trhu práce?**

Řada ustanovení týkajících se odstranění diskriminace na trhu práce je již řešena v Zákoníku práce. Počátkem prosince loňského roku vláda projednala *Zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany*, tzv. antidiskriminační zákon. Zákon mimo jiné ochraňuje před diskriminací v přístupu k zaměstnání, samostatné výdělečné činnosti, v pracovních podmínkách a funkčním postupu včetně odměňování, členství v profesních organizacích, organizacích zaměstnanců a zaměstnavatelů. Zákon také posiluje mimosoudní vyjednávání sporů, které lze řešit tzv.

„mediací“, vyjednáváním. Zákon upravuje zvláštní druh antidiskriminační žaloby, který zjednodušuje domáhání se svého práva.

• **Přispělo k prosazování rovnosti příležitostí i zavedení instituce ombudsmana?**

Pokud jde o ombudsmana, v jeho instituci není agenda rovných příležitostí nijak specifikována. Ombudsman řeší případy genderové diskriminace, ale pouze v případě porušení práva státními institucemi, např. pracovními úřady. Jeden z ombudsmanových zaměstnanců je také členem Rady vlády pro lidská práva – Výboru pro odstranění všech forem diskriminace žen. Jednou z povinností ombudsmana je i sladění českého práva s *acquis communautaire*, což se týká mj. i rovných příležitostí.

Rozhovor připravil Pavel Bajer ■

*Doc. PhDr.
Zuzana
Kiczková,
CSc.,¹⁾ pracuje
ako vysokoškolská učiteľka na
Katedre filozofie
a dejín filozofie
Filozofickej
fakulty UK
v Bratislave,
zaoberá sa
feministickou
teóriou, etikou
a metafyzikou.*

*PhDr. Mariana
Szapuová,
CSc.,²⁾ pôsobí
ako vysokoškolská učiteľka na
Katedre filozofie
a dejín filozofie
Filozofickej
fakulty UK
v Bratislave,
zaoberá sa
feministickou
teóriou, feministickou
epistemológiou a etikou.*

Rovnosť príležitostí cez prizmu etiky starostlivosti, alebo o starostlivosti ako sociálnej a politickej praxe Equality of chances through prismatic of ethics of care, alias care as a social and political practice

Abstrakt:

V štúdií predstavíme základné východiská a kľúčové pojmy etiky starostlivosti a poukážeme na aktuálnosť koncepcie starostlivosti. Etiku starostlivosti, v rámci ktorej sa starostlivosť chápe ako sociálna a politická prax, možno považovať za dôležité východisko sociálnej politiky. Teoretické a filozofické východiská tematizovanej koncepcie spočívajú vo feministickej redefinícii konceptu starostlivosti. Aktuálnosť a potreba uplatnenia perspektívy etiky starostlivosti sa dokumentuje na základe analýzy Koncepcie rovnosti príležitostí žien a mužov v SR pomocou metódy TRACE. Prostredníctvom tejto metódy je možné odhaliť silné a slabé stránky uvedenej koncepcie a zároveň ukázať možnosť, ako aj potrebu praktického uplatnenia základných princípov etiky starostlivosti pri tvorbe politiky rovnosti príležitostí žien a mužov.

Abstract:

In this essay on equality of chances through prismatic of ethics of care we present the main concepts of ethics of care and we try to show up-to-dateness of this concept. The aim of the paper is to elaborate on the main principles of the ethics of care and to introduce the method of TRACE based on it. The need for a practical application

of care ethics perspective will be shown through an analysis of the Concept of equal opportunities and gender equality policies in the Slovak republic. By this method could be revealed strong and weak features of the presented concept.

Úvod – K pojmu starostlivosti

Ešte pred tromi desaťročiami bola starostlivosť teoreticky celkom nezaujímavý a nerefektovaný pojem. V rámci veľkých etických diskusií nezohrával žiadnu významnejšiu úlohu. Zároveň prevládali paternalistické konotácie, ktoré tento pojem dávali do súvislosti s „osobou, ktorá sa stará – slúžkou“, reprezentujúcou prekonaný sociálny systém. A tak sa stala starostlivosť pojmom, ktorý patrí minulosti a ktorý treba prekonať. Starostlivosť znamenala „včerajšiu“ a vo vzťahu k autonómii a spravodlivosti prekonanú etickú a politickú kategóriu. Až v 80. rokoch sa pojem starostlivosti (care) presadil v západnom etickom diskurze a etike starostlivosti (care-ethic) sa začala venovať zvýšená pozornosť. Starostlivosť sa stala kľúčovým pojmom eticko-teoretického mainstreamu, ktorý vychádzal z reflexie životných skúseností žien a zároveň spochybnil centrálnu kategóriu klasickej etiky, ako sú autonómia, univerzalizmus, povinnosť, reciprocita atď. Nemalú zásluhu na tom malo vydanie knihy *In a Different Voice* od Carol Gilligan v roku 1982.

V našej štúdii sa zameriame na jednu z najnovších koncepcií etiky starostlivosti, ktorá kriticky nadväzuje na dnes už klasickú prácu feministickej teoretičky C. Gilligan. Ide o koncepciu, ktorú rozpracovala holandská filozofka Selma Sevenhuijsen, o názory ktorej sa budeme opierať. V prvej časti štúdie bližšie osvetlíme koncepciu starostlivosti, v rámci ktorej starostlivosť je chápaná ako morálna a politická prax. V druhej časti stručne predstavíme metódu TRACE, ktorú aplikujeme na Koncepciu rovnosti príležitostí žien a mužov v Slovenskej republike. V závere zhrnieme niektoré naše zistenia, ku ktorým sme dospeli na základe analýzy normatívneho rámca tohto politického dokumentu.

Aktuálnosť koncepcie starostlivosti

Uvedieme aspoň dva závažné dôvody, s ktorými táto koncepcia súvisí. Sú to súčasný globálny problém, ktoré si vo zvýšenej miere vyžadujú potrebu ľudskej spolupatričnosti, dorozumenia, partnerstva a solidarity. Koncepcia, v rámci ktorej starostlivosť je chápaná ako morálna a politická prax, je previazaná so snahou o zachovanie sociálnych vzťahov (rôznej úrovne a typov) a s potrebou vedieť zaobchádzať s rozdielmi a inakosťou rôzneho charakteru.

Druhým dôvodom je vznik rôznych foriem „politiky starostlivosti“, ktoré súvisia s potrebou reforiem v oblasti zdravotnej a sociálnej starostlivosti, napr. s potrebou reformy rodičovskej starostlivosti (aj v dôsledku vysokej zamestnanosti žien), starostlivosti o starších ľudí (aj v dôsledku neustáleho zvyšovania priemernej dĺžky života).

V tejto súvislosti sa stáva aktuálnou potreba hľadania nového normatívneho rámca takej politickej vízie, ktorá by umožňovala, aby tvorcovia politiky zahrnuli do svojich programov a vízií starostlivosť, a tým by sa zároveň rozširoval systém politických hodnôt. Ide o taký systém politických hodnôt, ktorý by zahrňoval nielen rovnosť a spravodlivosť, ale aj také hodnoty, ktoré sú úzko previazané s pojmom starostlivosti, ako je pozornosť, zodpovednosť a spolupúčenie. Začlenenie týchto hodnôt by mohlo viesť k odlišnému druhu politického konania, ako je preferované v súčasnej modernej spoločnosti, založenej na princípoch individualizmu.

Selma Sevenhuijsen upozorňuje na to, že potreba vytvoriť nový normatívny rámec, vychádzajúci z koncepcie starostlivosti, je indikovaná dvoma paralelne prebiehajúcimi a vzájomne súvisiacimi procesmi, ktoré sa odohrávajú v súčasnej spoločnosti: sú to procesy premiestňovania – relokácie politiky a relokácie starostlivosti (Sevenhuijsen, 2003a).

Pod termínom relokácia politiky možno chápať presun politických aktivít z centier moci (z vlády či parlamentu) do sféry občianskej spoločnosti a jej rôznych inštitúcií, kde sa rozhodnutia prijímajú obrazne povedané „v pracovniach manažérov, na chodbách európskych a nadnárodných inštitúcií, v sálach národných a nadnárodných súdov“ (Sevenhuijsen, 2003a: 14) a pod. Pozitívnym dôsledkom relokácie politiky môže byť narastanie významu občianskej spoločnosti a predovšetkým aktívneho občianstva, ale aj demokratickej kontroly a zodpovednosti. Relokácia politiky vedie k rozširovaniu verejnej sféry, s čím narastá aj potreba spolu-práce a sú-činnosti jej aktérov, ktorí majú častokrát veľmi odlišné záujmy a potreby. Z hľadiska aktívneho občianstva sa verejná sféra chápe ako miesto, kde prebiehajú nové aktivity na základe spoločného konania. Je to miesto, kde rozvíjame schopnosť konať spolu s ostatnými, od ktorých sa líšime v mnohých veciach, kde sa ľudia rozprávajú o tom, čo má význam v ich živote, a oboznamujú sa so životnými príbehmi iných ľudí. V koncepte aktívneho občianstva sú ľudia povzbudzovaní k tomu, aby si sami vybrali zo širokého spektra aktivít a v procese verejnej diskusie si sami formulovali svoje potreby. Úlohou politických činiteľov je aktívne (počúvať a) reagovať na tie potreby a požiadavky, ktoré sú relevantné pre inštitucionálnu prax.

Procesy relokácie starostlivosti prebiehajú v troch rovinách:

a) Starostlivosť sa presúva od žien k mužom, tým sa má na myslí, že ženy čoraz viac presúvajú svoje aktivity do verejnej sféry a sú aktívne vo svete platenej práce, kultúry a politiky. Vzniká tým potreba, aby muži viac prispievali k dennej starostlivosti o deti, partnerov a členov rodiny. Tento pohyb sa však uskutočňuje v oveľa pomalšom tempe ako presun žien do verejnej sféry.

b) Druhú líniu relokácie možno charakterizovať ako „zvnútra smerom von“. Starostlivosť, ktorá sa predtým uskutočňovala v domácnostiach, sa stále viac presúva do sveta mimo domácnosti, teda z privátnej do verejnej sféry, na kolektívne a komerčné služby, napr. v prípade mimoškolskej dennej starostlivosti, starostlivosti o chorých, starých rodičov a príbuzných, atď.

c) Tretia línia relokácie sa uskutočňuje vo svete zdravotníctva a má významné dôsledky pre sociálnu starostlivosť. V tejto rovine môžeme hovoriť o významnom posune od liečby k starostlivosti, čo súvisí napr. s nárastom chronických ochorení, s nárastom dĺžky života, dlhšej aktivity, a vyžaduje si nové spôsoby myslenia o kvalite života atď.

V dôsledku uvedených procesov relokácie starostlivosti sa ukazuje výrazná potreba značnej diferenciacie v ponúkanej starostlivosti.

Tieto posuny tiež vyvolávajú potrebu nového typu uvažovania o starostlivosti a potrebu nového normatívneho rámca politických programov a dokumentov, ktoré sa starostlivosti, či už priamo, alebo nepriamo, týkajú. Navyše sa ukazuje, že tento nový typ uvažovania o starostlivosti vedie aj k rozšíreniu samotného pojmu občianstva o dimenziu starostlivosti, čo umožňuje hovoriť o „starajúcom sa občianstve“ (caring citizenship).

O „starajúcom sa občianstve“

Koncepcia starostlivosti ako sociálnej, morálnej a politickej praxe vychádza z tézy, podľa ktorej etika starostlivosti môže fungovať ako dobrý teoretický „sprievodca“ týchto procesov, a to tak, že prehodnotí starostlivosť tak v politickom, ako aj vo filozofickom zmysle. Upriamiť pozornosť na problematiku starostlivosti, resp. prehodnotiť ju v politickom zmysle pritom znamená klásť otázky týkajúce sa toho, či sa v spoločnosti venuje starostlivosti adekvátne pozornosť, či sa k starostlivosti pristupuje ako k dôležitej dimenzii ľudského života, alebo naopak, starostlivosť sa marginalizuje. Starostlivosť ako sociálna prax totiž vždy operuje nielen v istom kultúrnom, ale aj v istom politickom a ideologickom kontexte. Napr. ideológia autonómie, individualizmu a človeka ako „kováča vlastného šťastia“ zastiera a marginalizuje starostlivosť, umiestňuje ju do sféry privátneho, osobného, prirodzeného, emocionálneho a vlastne upiera jej spoločenský význam.

Ako sme už spomenuli, relokácia starostlivosti a relokácia politiky nie sú dva oddelené procesy, práve naopak, sú vzájomne prepojené. V rovine každodenného pozorovania sme svedkami toho, ako sa každodenná starostlivosť stále viac stáva predmetom politického konania a vyjednávania, i toho, že začali existovať nové formy poradenstva a služieb, v závislosti od druhu a kvality starostlivosti. V súvislosti s relokáciou starostlivosti (a jej presunom do verejnej sféry) spoločnosť ako celok stojí pred nevyhnutnosťou vytvoriť novú „sociálnu infraštruktúru starostlivosti“, ktorá by garantovala kvalitatívne dobrý systém poskytovania starostlivosti tým, ktorí ju potrebujú. Otázky kvality starostlivosti sa tak stávajú predmetom verejnej diskusie a musia byť skúmané nielen v kontexte politických hodnôt, ako solidarita a spravodlivosť, ale aj cez prizmu hodnôt spojených so starostlivosťou, o ktorých budeme bližšie hovoriť v ďalšej časti našej štúdie.

Dôležitým dôsledkom relokácie politiky a relokácie starostlivosti je to, že starostlivosť sa nebude týkať len tradičných problémov, ale „cez objektív starostlivosti“ možno nahliadať napríklad aj na personálnu politiku inštitúcií, politiku environmentálneho plánovania, politiku vzdelávania alebo kvalitu medzinárodnej spolupráce. V dôsledku toho bude potrebné vytvoriť priestor pre novú prax „starajúceho sa občianstva“

(Sevenhuijsen, 2003a), teda prax, v ktorej ľudia sa môžu prejaviť aj ako poskytovatelia, aj ako prijímatelia starostlivosti.

Nová sociálna politika, ktorá nasleduje po relokácii starostlivosti a relokácii politiky, preto predpokladá, že budeme s mnohými kľúčovými hodnotami poskytovania dobrej starostlivosti vo verejnej sfére narábať starostlivo a dôsledne. To ale naznačuje potrebu znovuprehodnotenia starostlivosti v politike, pretože starostlivosť sa z periferie presúva do centra politického diania. V politickej rovine si to vyžaduje iný vzťah medzi vládou a občanom, presnejšie ide o to, aby sa starostlivosť „usadila“ vo sfére občianskej spoločnosti, teda v priestore medzi občanmi a parlamentnou demokraciou. Nové politiky starostlivosti budú realizovať predovšetkým inštitúcie občianskej spoločnosti.

Obidve relokácie navzájom posilňujú dôležitosť citlivého vytvárania takej politiky, ktorá vychádza v ústrety potrebám ľudí a umožňuje, aby viedli dobrý život. Z toho aspektu je starostlivosť súčasťou politiky interpretácie potrieb.

Predbežne možno teda zhrnúť, že starostlivosť sa stáva dôležitou otázkou pre vlády mnohých štátov a dostáva sa do politickej agendy rôznymi spôsobmi, napr. prostredníctvom reformy zdravotníctva a sociálneho zabezpečenia, novými programami pre reguláciu rodičovskej dovolenky, starostlivosti o starších ľudí a pod. Tieto „nové politiky starostlivosti“ idú ruka v ruku s hľadaním nových normatívnych rámcov, ktoré by umožnili integrovať starostlivosť do praxe a rozšírili systém politických hodnôt. V tejto súvislosti do popredia vystupuje dôležitosť etiky starostlivosti pre súčasnú sociálnu politiku.

Iné chápanie starostlivosti

Základná myšlienka etiky starostlivosti vychádza z toho, že starostlivosť je/má byť centrálnou dimenziou ľudského života. V koncepcii Selmy Sevenhuijsen a Joan Tronto sa starostlivosť neredukuje na vykonávanie istej práce v tradičnom zmysle slova, ale sa chápe v širšom zmysle ako starostlivosť o seba, o iných a o svet. Takéto vymedzenie starostlivosti odmieta jej tradičné, individualistické ponímanie, v rámci ktorej starostlivosť sa uchopuje primárne ako dyadický vzťah medzi dvoma osobami, za paradigmu ktorého sa považuje vzťah matka-dieťa. Takéto tradičné ponímanie, ako na to upozorňuje J. Tronto, vedie k istej romantizácii materinského vzťahu a materinskej starostlivosti a vytrháva ich z celého komplexu sociálnych vzťahov a väzieb. Ponímanie zamerané na starostlivosť v širšom zmysle umožňuje tematizovať starostlivosť ako kultúrou podmienený fenomén, a v jej rámci sa zdôrazňuje predovšetkým chápanie starostlivosti ako sociálnej a morálnej praxe, ktorá sa spája s „dobrým životom“ človeka a iných ľudí a s udržateľnosťou podmienok života (a sveta) (Tronto, 2003).

Etika starostlivosti čerpá z diskusií, ktoré sa odohrali vo feministickej etike a už dávnejšie presiahli jej hranice. Jednou z ústredných myšlienok feministickej etiky starostlivosti je rozlišovanie dvoch modov morálnej reflexie (resp. morálnych orientačných vzorov), ako ich vykresľuje C. Gilligan. Jednou z nich je „perspektíva spravodlivosti“, ktorá je zameraná predovšetkým na všeobecnú platnosť, abstraktnosť, rozum, autonómnosť, a druhou je „perspektíva starostlivosti“, ktorá uprednostňuje viac senzitivnosť

na kontext, city a vzťahy. Toto rozlíšenie má zároveň rodovo-diferencované priradenie – ženám sa spravidla pripisujú morálne rozhodnutia z hľadiska „perspektívy starostlivosti“, mužom z hľadiska „perspektívy spravodlivosti“. V rámci feministickej etiky (Jaggarová, 1992) sa už dlhú dobu vedú diskusie o tom, či z týchto dvoch rozdielnych morálnych orientačných vzorov sa dá vyvodiť existencia dvoch morálok tak, ako to podľa niektorých autorov urobila aj C. Gilligan. Rovnako silný je v argumentáciách aj opozičný prúd, ktorého predstavitelia/ky nesúhlasia s tým, že táto autorka opisuje starostlivosť ako ženskú kategóriu, resp. ako ženskú vlastnosť (Nagl-Docekal, 1995). Sem patrí aj názor S. Sevenhuijsen, podľa ktorej „v súvislosti s care má slovo ‚ženský‘ symbolický význam a v nijakom prípade sa ním nemyslí, že by ženy ako sociálna kategória mali určitý svojský spôsob vysvetľovania morálnych stanovísk, alebo že by to bola prirodzená vlastnosť žien robiť určité veci“ (Sevenhuijsen, 1999: 119). Podľa nej „rozhodujúcou otázkou je, ako symbolický poriadok mužskosti a ženskosti určuje filozofiu morálky. A to sa prejavuje na tom, ako ľudia rozmyšľajú. Tu je potrebná feministická analýza a feministický diškurz“ (Sevenhuijsen, 1999: 119).

Vychádzajúc z uvedeného názoru sa ukazuje, že tradičný pojem starostlivosti treba redefinovať a oslobodiť ho od tých znakov a konotácií, ktoré sa priradujú k tradične chápanej starostlivosti a spájajú sa s predstavou o ženskosti. Táto koncepcia sa kriticky vyrovnáva s takým chápaním starostlivosti, v rámci ktorého sa starostlivosť spája výlučne len s opatrovaním detí, chorých, starých či inak odkázaných ľudí a považuje sa za typicky ženskú činnosť. Starostlivosť tradične sa vníma ako podstatný znak „ženskej prirodzenosti“, ako niečo, čo je ženám dané, čo patrí k ich podstate a je oddávna spojené so ženskými cnosťami, ako je sebaobetovanie. Deklaratívne neraz vyzdvihoaná a ospevovaná starostlivosť ostáva v takomto ponímaní spojená s nezaplatenou alebo zle platenou prácou, ktorá je spoločensky málo cenená a je neraz odsunutá do súkromnej sféry. Nazdávame sa, že z vyššie uvedených myšlienok, ktoré tvoria jadro etiky starostlivosti, možno vyvodiť tézu zásadného významu, t. j. tézu, podľa ktorej chápanie starostlivosti treba dekonštruovať minimálne v troch aspektoch:

1. Zbaviť starostlivosť esencialistického základu, teda chápania starostlivosti ako prirodzenej ženskej vlastnosti a uznať, že každý sa môže starať, aj muži, aj ženy. Starostlivosť je síce z historického hľadiska rodový pojem, pretože ako sme na to poukázali vyššie, bol doteraz priradovaný predovšetkým k ženám. V súčasnosti ale potrebujeme **odčleniť starostlivosť od rodu** (degendering).
2. Nestotožňovať starostlivosť so ženským sebaobetovaním, ale rozšíriť jej chápanie tak, aby sa vzťahovala nielen k iným ľuďom, ale aj k sebe a k prírodnému alebo sociálnemu prostrediu. V tomto širšom význame **starostlivosť znamená tak pozornosť voči iným, ako aj pozornosť voči sebe a vlastným potrebám**.
3. Prekročiť privátnu sféru a vidieť starostlivosť v širšom rámci, aby sa mohla stať **politickým konceptom**, t. j. de-privatizovať starostlivosť.

Etika starostlivosti ako východisko sociálnej politiky

Etika starostlivosti vrhá kritický pohľad na koncept nezávislého občana, odkláňa sa od jeho chápania. Dôležité je pritom upozorniť, že chápanie človeka ako (autonómneho) a nezávislého individua je typické nielen pre mnohé vplyvné filozofické a etické teórie, ale z takéhoto chápania vychádzajú aj mnohé súčasné politické programy a dokumenty.

Etika starostlivosti nás upozorňuje na to, že musíme rozvíjať také sebaapochopenie, v ktorom sa nebudeme pokladať za nezávislé individua, ale za **bytosti poskytujúce starostlivosť a prijímajúce starostlivosť**, a to tak ženy, ako aj muži.

Na tomto mieste treba upozorniť, že takéto chápanie starostlivosti má isté dôsledky pre ponímanie princípu autonómie, ktorá sa v našej modernej spoločnosti považuje za významnú kategóriu a je dôležitou súčasťou hodnotového systému spoločnosti. Etika starostlivosti sa jej nechce vzdať, ale používa jemnejší raster a za dôležité považuje rozlišovať medzi sebaťažnosťou a sebaurčenosťou. Ak autonómiu chápeme ako sebaťažnosť, starostlivosť sa vysúva na perifériu pozornosti, ba priam sa stáva neviditeľnou, nepostihnuteľnou a zodpovednosť voči sebe a voči iným sa ochudobňuje.

Autonómiu však možno považovať za ekvivalent sebaurčivosti. Vzájomná previazanosť sebaurčivosti a starostlivosti je rozpracovaná v koncepte relačnej autonómie, podľa ktorej **ľudia sa stávajú autonómny v vzťahoch s inými**, človek si vytvára zmysel svojho Ja vďaka tomu, že iní ho uznávajú ako individualitu, autonómnou osobnosť, resp. napomáhajú tomu, aby sa jeho zmysel pre vlastné Ja vyvinul. V tomto zmysle autonómia človeka vždy závisí od iných, je to relačná autonómia.

Etika starostlivosti je založená na pojmoch vzťahovosti a vzájomnej závislosti. Vychádza z toho, že ľudia sa navzájom potrebujú, aby mohli viesť dobrý život, a môžu existovať ako individua iba vďaka tomu, že existujú vo vzťahoch s inými. Svoju individualitu, svoje Ja si môžu vybudovať iba vďaka tomu, že iní ich v tom podporujú, akceptujú a uznávajú.

Ľudia každodenne potrebujú starostlivosť zo strany iných, hoci formy tejto starostlivosti sa líšia povahou a stupňom. K týmto základným tézám etiky starostlivosti sa pridružuje aj ďalšia, podľa ktorej každý je v princípe schopný poskytnúť starostlivosť.

Viacere autorky sa zhodujú v tom, že existujú isté ťažkosti s definovaním pojmu starostlivosti. S. Sevenhuijsen ho orientačne vymedzuje ako „sociálnu a zároveň aj morálnu prax“, pričom zdôrazňuje, že ide o prax, „pri ktorej sú konanie, cítenie a myslenie spojené“ (Sevenhuijsen, 1999: 99).

Na všeobecnejšej úrovni definuje starostlivosť Joan Tronto ako „istý druh aktivity, ktorá zahŕňa všetko, čo robíme pre udržanie, zachovanie a rozvinutie nášho sveta tak, aby sme v ňom mohli žiť tak dobre, ako je to len možné. Tento svet zahŕňa naše telá, naše Ja a naše prostredie, ktoré sú navzájom previazané a tvoria komplexnú sieť podporujúcu život v najširšom zmysle slova“ (Tronto, 1993: 103).

Z vyššie uvedeného vymedzenia vyplývajú aj isté dimenzie starostlivosti a hodnoty s ňou spojené:

- Starostlivosť má vzťahový, relačný charakter, z čoho vyplýva potreba „relačného

jazyka“ a „relačnej etiky“, t. j. etiky, ktorej konceptuálna báza umožňuje uchopovať vzťahy.

- Rozbíja sa opozícia medzi nezávislosťou a závislosťou ľudí.
- Starostlivosť je lokalizovaná v najrozličnejších oblastiach a sférach, tak v privátnej, ako aj vo verejnej.
- Každý potrebuje starostlivosť a každý je schopný poskytovať starostlivosť.
- Naše seba pochopenie sa nezakladá na myšlienke nezávislých indivíduí, ale indivíduí dávajúcich starostlivosť a prijímajúcich starostlivosť.
- Cieľom starostlivosti je rozvoj človeka, jeho „dobrý život“.

Uvedené chápanie starostlivosti predpokladá koncept človeka, ktorý sa spája s tzv. „slabou ontológiou“ starostlivosti (a ľudskej povahy). Túto „slabú ontológiu“ možno bližšie vymedziť prostredníctvom takých kategórií, ako vzťahovosť, vzájomná previazanosť, vzájomná závislosť, zraniteľnosť, telesnosť a konečnosť.

Sociálna politika akcentujúca starostlivosť v uvedenom zmysle by vychádzala z interpretácie potrieb. Povedané slovami Sevenhuijsen, „v starostlivejšej spoločnosti by existovala väčšia senzitivita pre potreby. A bol by to čas starať sa o tzv. vlastné blaho, blaho ostatných i blaho životného prostredia, ako aj o spojenie, resp. vzťahy medzi týmito tromi krajnými bodmi. To neimplikuje harmóniu alebo permanentné uspokojovanie všetkých potrieb všetkých ľudí, naopak. Nie všetky potreby sa dajú uspokojiť. Ale v spoločnosti, ktorá dbá o potreby ľudí, existuje otvorenejšia výmena názorov s väčšou komunikáciou o potrebách. Ľudské potreby sú dôležité“ (Sevenhuijsen, 1999: 120).

Starostlivosť sa tak stáva súčasťou konceptu občianstva, pochopeného v zmysle Hany Arendt nielen ako legálny status, ale aj ako spolu-pôsobenie, spolu-práca, sú-činnosť vo verejnej sfére.

Starostlivosť ako sociálna prax

Vo vyššie načrtnutej koncepcii sa vyzdvihuje starostlivosť ako sociálny proces, ktorý podľa Tronto pozostáva zo štyroch fáz alebo dimenzií, pričom s každou je spojená špecifická hodnota (Tronto, 2003). Ide o nasledovné dimenzie či fázy starostlivosti:

1. Starostlivosť o (Caring about, Anteilnahme) znamená rozpoznanie (uznanie) toho, že existuje potreba starostlivosti. Korešpondujúcou hodnotou je pozornosť (voči potrebám iných a aj vlastným). Základom pre dobrú starostlivosť je schopnosť a ochota vžiť sa do potrieb a perspektív iných.

2. Postarať sa o (Taking care of, Unterstützung) znamená urobiť nevyhnutné kroky v konkrétnej situácii. Spočíva v ochote a schopnosti prevziať na seba zodpovednosť za to, že sa niečo urobí v záujme zabezpečenia konkrétnej potreby.

3. Poskytnutie starostlivosti (Care-giving, Versorgen) pozostáva z vykonania konkrétnych aktivít starostlivosti, čo predpokladá kompetenciu a zdroje pre poskytovanie starostlivosti v súlade s potrebami. Kompetencia znamená, že poskytovateľ, t. j. starajúci sa, disponuje potrebnými zdrojmi, napr. materiálnymi, ale aj časom, poznaním, sociálnymi a komunikatívnymi zručnosťami.

4. Prijímanie starostlivosti (Care-receiving, Reaktion der Anderen) poukazuje na

interakciu medzi poskytovateľom a prijímateľom starostlivosti, poskytuje priestor pre spätnú väzbu, pre schopnosť reagovať, citlivosť, senzitivitu, prístupnosť, či otvorenosť voči poskytovateľovi (responsiveness); znamená aj udržanie komunikácie, rešpekt voči starajúcemu sa.

Jednotlivé fázy starostlivosti môžu byť realizované odlišnými subjektmi a dajú sa im priradiť tieto štyri hodnoty: **pozornosť, zodpovednosť, kompetencia, spätná väzba** (senzitivita), ktoré zároveň tvoria **jadro etiky starostlivosti ako morálnej orientácie a starostlivosti ako sociálnej praxe**.

Pochopením starostlivosti ako sociálnej praxe sa môžeme vyvarovať neustále sa objavujúcich tendencií romantizácie a privatizácie starostlivosti a jej spájania s normami a symbolmi femininity. Následne sa do popredia dostáva hodnota starostlivosti ako politického konceptu. Morálna orientácia, akú ukazuje etika starostlivosti, ponúka tak východisko pre obnovu (rekonštrukciu) normatívneho rámca sociálnej politiky. Táto rekonštrukcia by mala byť zameraná na nasledujúce body:

a) Z hľadiska etiky starostlivosti a pre sociálnu politiku, ktorá z nej vychádza, je dôležitá otázka, **akým spôsobom ľudia dosahujú zladenie starostlivosti o seba, starostlivosti o druhých a starostlivosti o svet**. Pre sociálnu politiku vyvstáva potom úloha účinne podporiť úsilie ľudí o zosúladovanie týchto troch starostlivostí tak, že sa pritom rešpektujú ich morálne predstavy a ich vlastné kompetencie.

b) Sociálna politika, ktorá je v súlade s etikou starostlivosti, by mala vychádzať z rozpoznania a uvedomenia si toho, že v každodennom živote ľudí ich konanie sa odohráva v situáciách závislosti a zraniteľnosti. **Závislosť a zraniteľnosť** sú dôležitou súčasťou skúsenosti a existencie ľudí. Ak vychádzame z takejto perspektívy, potom morálne pojmy, ako **zodpovednosť a dôvera** (Young, 1995), by mali byť prítomné v normatívnych úvahách tvorcov politiky, pretože etika starostlivosti predpokladá etiku dôvery.

Východiskové body spojenia etiky starostlivosti a dôvery môžeme nájsť v práci americkej filozofky Anette Baier (Baier, 1994), podľa ktorej dôvera/dôverovať má aktívny charakter a mala by sa vyjadrovať viac ako sloveso než podstatné meno. Starostlivosť a dôvera sú dynamické aspekty medziľudských vzťahov. Dôverovať znamená spoliehať sa na kompetencie, ochotu a dobrú vôľu iných ľudí postarať sa o veci, na ktorých nám záleží. Vyjadruje zároveň aj to, že ak niekomu dôverujem, tak som odkázaný/á na jeho dobrú vôľu voči mne. Podobne ako v iných oblastiach ľudskej aktivity, aj tu je moc dôležitým faktorom. Dôvera je totiž vždy prepojená s mocou a zodpovednosťou. Keď niekto zverí niekomu niečo, na čom mu záleží, stáva sa závislým na benevolencii, kompetencii a súdnosti toho druhého. Ten, komu sa dôveruje, musí zodpovedne a starostlivo zaobchádzať so závislosťou toho, kto mu dôveruje. Zahŕňa to ochotu používať túto moc pozitívnym a kreatívnym spôsobom, inými slovami, dozerať na dobro závislej strany a nezneužívať jej zraniteľnosť. Etický moment rozvoja dôvery preto spočíva v tom, že vždy, keď je to možné, človek musí byť dôveryhodný pre ostatných a vkladať dôveru do iných. Táto vzťahovosť nie je len empirickou premisou, ale aj kľúčovým etickým konceptom v etike starostlivosti. Dôvera sa totiž vyvíja z ochoty vytvoriť a udržať vzťahy, a to aj vtedy, keď spočiatku prevláda averzia, nedôvera a strach z neznámeho.

Vybudovanie dôvery vyžaduje rozpoznať závislosť a zraniteľnosť tých iných, ako aj vlastnú. Podľa Sevenhuijsen pre dôveru platí to isté, čo pre spravodlivosť – je to sociálna prax, o hodnote a zmysle ktorej sa najlepšie možno naučiť jej praktizovaním. Dôvere sa napomáha ochotou byť otvorený nielen pre „iných“ a pre „svet“, ale tiež pre „druhého v sebe“. Napredovaniu „kultúr dôvery“ pomáhajú vhodné kombinácie verejných a súkromných foriem rozpravy, reflexie a zodpovednosti. V tomto ohľade kvalita starostlivosti ako aj dôvera môžu ťažiť s relokácie starostlivosti do verejnej sféry. A preto je potrebné, aby sa etika starostlivosti a dôvera stali rešpektovaným prvkom demokratického zmýšľania a konania.

Metóda TRACE

V druhej časti štúdie chceme predstaviť metódu TRACE, ktorú Sevenhuijsen vypracovala za účelom normatívnej politickej analýzy z perspektívy konceptu starostlivosti. Treba predovšetkým zdôrazniť, že starostlivosť v súčasnosti tvorí dôležitú politickú agendu v mnohých krajinách a je témou viacerých politických dokumentov, pojednávajúcich napr. o sociálnej starostlivosti, o zdravotnej starostlivosti a pod., pričom samotný pojem starostlivosti sa používa v rôznych významoch. Aj keď sa tento pojem v rôznych dokumentoch používa, nie je vždy jasné a evidentné, aké ciele by mala sledovať starostlivosť či politika starostlivosti (v najrozličnejších oblastiach), o aké hodnoty by sa mala opierať, z akého poznania spoločnosti by mala vychádzať, na aké skupiny obyvateľstva by sa mala orientovať.

So zámerom vniesť viac svetla to týchto a podobných otázok, ktoré sú aj z teoretického hľadiska nesmierne komplikované, vyvinula holandská filozofka a etička, profesorka Selma Sevenhuijsen z Utrechtskej univerzity metódu pre politickú analýzu, ktorú nazvala metódou TRACE, teda zisťovania stôp, stopovania, a ktorá vychádza z feministickej etiky starostlivosti.

Základným cieľom tejto metódy je zistiť a vyhodnotiť normatívny rámec politických dokumentov, ktoré sa nejakým spôsobom týkajú starostlivosti v tej či onej oblasti, ale aj dokumentov, ktoré sa starostlivosti priamo netýkajú. V normatívnom rámci sú implicitne prítomné predstavy a očakávania o tom, čo je dobré a zlé, spravodlivé a nespravodlivé, užitočné a škodlivé apod., ako aj isté vízie želaného smeru ďalšieho vývoja.

Ďalším dôležitým cieľom TRACE je rozvinúť starostlivosť ako politickú kategóriu, pochopiť ju ako morálnu a politickú prax, úzko prepojenú s pojmom „starajúceho sa občianstva“. Metóda TRACE neslúži totiž len na analýzu existujúcich politických a programových dokumentov, ale aj na ich re-formulovanie, re-nováciu, presnejšie na vytvorenie takých politických vízií a sociálnych koncepcií, ktoré zohľadňujú význam starostlivosti pochopenej vo vyššie načrtnutom zmysle.

Ako sme už vyššie spomenuli, táto koncepcia je ovplyvnená myšlienkami tých feministických autoriek, ktoré tvrdia, že na súčasnom stupni rozvoja spoločnosti starostlivosť treba „de-privatizovať“, t. z. vyňať z privátnej sféry a odčleniť od rodu, t. z. „de-rodovať“ ho, a tak vlastne pretransformovať ten historický kontext, ktorý starostlivosť – povedané slovami Joan Tronto – feminizoval a privatizoval.

Možno vychádzať z toho, že politické dokumenty bývajú nositeľmi normatívnych paradigiem, vzorov, pričom normatívnu paradigmu definujeme ako istú konfiguráciu poznania, ktorá určuje deskripciu sociálnych problémov a tým pripravuje cestu ich regulácie. Normatívne paradigmy sa neredukujú na súbor hodnotových súdov, ale sú širšie, obsahujú aj modely definovania problému, istý slovník, ktorý sa pritom používa, isté „naratívne konvencie“. Politické dokumenty tým, že preferujú istý typ naratívnych prostriedkov, konštituujú aj mocenské vzťahy, hoci v zaobalenej podobe, neraz sú nástrojom vytvárania mocenského hegemonistického diskurzu, už len tým, že zahrňujú, resp. vylučujú isté spôsoby hovorenia. TRACE môže odhaliť práve tieto spôsoby tvorby moci a môže viesť k vytvoreniu nového modelu sociálnych politík.

Aplikácia metódy TRACE pri analýze politických dokumentov pozostáva zo štyroch krokov: v rámci prvého ide o „vystopovanie“, o zistenie toho, aký je normatívny rámec príslušného dokumentu, z akých hodnôt čerpá, resp. aké hodnoty preferuje. V tomto štádiu je potrebné klásť otázky ohľadom definície problému, ktorému je dokument venovaný, aká koncepcia človeka je v jeho pozadí, či je v texte prítomný koncept starostlivosti, ako sa definuje úloha štátu pri riešení daného problému a pod. Druhý krok spočíva v zaujatí hodnotiaceho stanoviska k zistenému normatívnemu rámcu a v celkovom posúdení adekvátnosti definície problému a navrhovaných riešení, ako aj v posúdení politických a filozofických ideí (napr. ideí liberalizmu, komunitarizmu, konzervativizmu a pod.), na ktorých je text dokumentu postavený. Tretí krok smeruje k „renovácií“ textu, to znamená, že pozornosť sa sústreďuje na to, ako by text vyzeral, keby bol tvorený z pohľadu akcentujúceho princípy etiky starostlivosti. Posledný krok je istým vyústením vyššie spomenutých a vedie k tvorbe alternatívnej koncepcie konkrétneho riešenia problému, ktorému je analyzovaný dokument venovaný.

Analýza „Koncepcie rovnosti príležitostí žien a mužov“ metódou TRACE

Po tomto krátkom predstavení metódy TRACE môžeme pristúpiť k zhrnutiu základných zistení, ku ktorým sme dospeli na základe našej analýzy „Koncepcie rovnosti príležitostí žien a mužov“ (ďalej len Koncepcia), ktorú sme uskutočnili spolu s Mgr. Katarínou Pafkovou v rámci jedného medzinárodného projektu vedeného Sevenhuijsen (Szapuová, M., Pafková, K., Kiczková, Z., 2004).

Predtým však chceme upozorniť na to, že Koncepcia je hlavným oficiálnym politickým dokumentom, schváleným vládou SR v r. 2001, ktorý sa venuje problematike rovnosti príležitostí a rodovej rovnosti. Práve tento dokument predstavuje politický rámec konceptu rovnosti príležitostí žien a mužov, definuje jeho hlavné princípy a navrhuje isté nástroje pre implementáciu rovnosti príležitostí. Východiskom dokumentu je téza, podľa ktorej „jedným z hlavných atribútov demokratického štátu je vybudovanie takého legislatívneho a inštitucionálneho rámca, ktorý zaručuje dôstojnosť občanov a dohliada na zabezpečenie ich základných práv“ (Koncepcia, www.employment.gov.sk: 1). Otázky rovnosti príležitostí medzi ženami a mužmi (ďalej len „rovnosť príležitostí“) sa tu zasadzujú do kontextu problematiky ľudských práv, pričom rovnosť príležitostí sa definuje ako možnosť ľudských bytostí „slobodne rozvíjať svoje schopnosti a využívať

príležitosti bez trvalých obmedzení, ktoré by predstavovali rodové roly alebo akékoľvek bariéry pre účasť na ekonomickom, politickom a sociálnom živote spoločnosti na základe pohlavia“ (tamže). Napriek takémuto východiskovému vymedzeniu sa v ďalších častiach textu zdôvodňuje zavedenie princípov rovnosti príležitostí najčastejšie ekonomickými argumentmi a potrebou efektívneho využívania ľudských zdrojov v procese ekonomickej transformácie spoločnosti. Zaznieva aj argument zdôvodňujúci rovnosť príležitostí potrebou implementácie štandardov Európskej únie.

Pri analýze uvedeného dokumentu metódou TRACE, ktorá nám umožnila vysledovať stopy starostlivosti, sme zistili, že koncept starostlivosti sa v ňom nachádza v troch kontextoch:

- a) v kontexte rodinného života (ako starostlivosť o rodinu, o domácnosť a o deti),
- b) v kontexte tradične pochopenej roly žien a
- c) v kontexte úvah o možnostiach zvýšeného profesijného uplatnenia sa žien, kde sa uvádza, že „participácia muža na rodinných povinnostiach a najmä starostlivosti o deti a partnerský prístup k zabezpečeniu chodu domácnosti je jedna z možností väčšej profesionálnej sebarealizácie žien“ (Konceptcia, www.employment.gov.sk: 14).

Koncept starostlivosti teda „vstupuje“ do dokumentu iba v kontexte rodinných rolí a rodinnej zodpovednosti, a to v súvislosti so statusom žien a mužov v rodinách a v súvislosti s nerovnomerným rozdelením rolí partnerov. Ukazuje sa teda, že v dokumente sa starostlivosť obmedzuje na sféru rodiny a starostlivosti o deti, čo okrem iného znamená, že starostlivosť sa tu vníma ako privátna záležitosť a privátna zodpovednosť. Aj spôsob, ako sa v dokumente tematizuje starostlivosť a hlavne jej lokalizácia, sa v podstate zhoduje s tradičným názorom na starostlivosť a ide skôr v smere jej privatizácie. Táto orientácia nie je v súlade s uvedenou koncepciou starostlivosti, ktorá akcentuje procesy de-privatizácie starostlivosti. Z analýzy normatívneho rámca dokumentu možno teda vyvodiť prvý záver, podľa ktorého v Konceptcii je prítomný **trend k privatizácii starostlivosti a nie k de-privatizácii**.

Treba poznamenať, že v dokumente je prítomný aj kritický pohľad na rodové stereotypy, predsa len prevládajú tradičné názory, podľa ktorých starostlivosť o rodinu a domácnosť je skoro výlučne úlohou žien a ony sú za starostlivosť zodpovedné. Namiesto odčlenenia starostlivosti od rodu sa posilňuje a podporuje obraz ženy ako starajúcej sa bytosti a dôraz sa kladie na rolu ženy ako poskytovateľky starostlivosti.

Druhý záver sa bude týkať spojenia starostlivosti a rodu – v nami analyzovanom dokumente sú prítomné **tendencie k feminizácii starostlivosti a snaha o odčlenenie starostlivosti od žien skoro úplne absente**.

Samotný pojem starostlivosti, tak ako sa s ním v dokumente pracuje, prezrádza tradičné chápanie, ktoré umiestňuje starostlivosť do privátnej sféry a spája ju so ženami. Takýto tradičný obraz starostlivosti nie je v súlade s perspektívou, ktorú nám ponúka etika starostlivosti, a s návrhom chápať ju nielen ako morálnu, ale aj ako politickú a sociálnu prax.

Možno preto konštatovať, že dokument neposkytuje dostatočný priestor pre interpretáciu a pochopenie starostlivosti v širšom význame ako sociálnej a politickej praxe.

Ako pozitívny moment v dokumente treba vyzdvihnúť dôraz na potrebu „reštrukturalizácie rodičovstva na báze partnerstva“ (Konceptia, www.employment.gov.sk: 14), ktorý naznačuje, že potreba spravodlivejšieho rozdelenia aktivít starostlivosti medzi ženy a mužov je prinajmenšom rozpoznaná. Uvedomenie si tejto potreby by mohlo naznačovať aj presun, relokáciu starostlivosti od žien k mužom, ako o tom hovorí S. Sevenhuijsen. Na druhej strane sa ale ukazuje, že Konceptia nie je celkom konzistentná napr. v tom, že hovorí o význame zosúladenia „roly pracovníčky a matky“ (Konceptia, www.employment.gov.sk: 14), zároveň sa ale vôbec nezmieňuje o význame zosúladenia roly pracovníka a otca. Podľa nášho názoru to indikuje aj to, že spomenutá potreba spravodlivejšieho rozdelenia aktivít starostlivosti medzi mužov a ženy sa pohybuje skôr v deklaratívnej rovine a napriek verbálnemu prihláseniu sa k potrebe zvýšiť participáciu mužov na starostlivosti (o deti, o domácnosť) sú to naďalej ženy, ktoré sú považované za primárne poskytovateľky starostlivosti.

Možno teda sformulovať tretí záver, podľa ktorého v dokumente ide o formálnu relokáciu starostlivosti zo žien na mužov, ktorá ostáva v deklaratívnej rovine. Dosvedčuje to aj fakt, že dokument zabudol na formulovanie statusu otcovstva.

Otázka starostlivosti v kontexte problematiky rovnosti príležitostí sa najčastejšie dáva do súvislosti s ekonomickou prospešnosťou či užitočnosťou (resp. sa vníma ako podmienka vstupu žien na trh práce). Ak si položíme otázku, ktorú sformulovala Sevenhuijsen – „Je starostlivosť chápaná ako aktivita a hodnota sama o sebe, alebo je podriadená iným cieľom?“ (Sevenhuijsen, 2003b: 9), musíme konštatovať, že v prípade nášho dokumentu starostlivosť je chápaná inštrumentálne, ako nástroj či prostriedok na dosiahnutie niečoho iného (napr. zvýšenia produktivity práce).

Ako štvrtý záver našej analýzy vystupuje skutočnosť, že v dokumente prevláda chápanie starostlivosti ako inštrumentu a nie ako hodnoty o sebe.

Keďže starostlivosť sa tu vníma ako jednostranná (jedno-smerná) aktivita, ako vzťah medzi nezávislým poskytovateľom a závislým prijímateľom starostlivosti, v dokumente sa vlastne reprodukuje dichotómia medzi autonómiou a závislosťou. Závislosť by bola v opozícii k autonómii iba v prípade, ak autonómiu chápeme ako sebestačnosť. Ako sme už však vyššie uviedli, autonómiu treba pochopiť predovšetkým ako sebaurčenosť, čo nielen nevyklučuje, ale z hľadiska konceptu relačnej autonómie priam predpokladá vzájomnú závislosť a vzťahovosť. Teoreticky etiky starostlivosti presvedčivo argumentujú, že táto dichotómia je vážnou prekážkou pri pochopení vzťahovosti, vzájomnej prepojenosti a vzájomnej závislosti ľudských bytostí a neumožňuje postrehnúť „slabú ontológiu starostlivosti“.

Piatym záverom bude teda konštatovanie, že starostlivosť je tu chápaná ako jedno-smerný (jednostranný) vzťah a nie ako reciprocita.

V dokumente prevládajúce chápanie starostlivosti je úzko prepojené s určitým obrazom ľudského života vo všeobecnosti. Konceptia, podobne ako väčšina politických dokumentov, obsahuje isté predpoklady – najčastejšie explicitne nevyjadrené a neartikulovalané – o povahe človeka či ľudskej prirodzenosti. Sledujúc stopy zamlčaných predpokladov o tom, z akej koncepcie človeka dokument vychádza, možno identifikovať

klasický osvietenský pojem abstraktnej ľudskej bytosti ako autonómneho, racionálneho a sebestačného individua. Takýto individualistický pohľad na človeka nie je kompatibilný so základnými princípmi etiky starostlivosti, ktorá vychádza z predpokladu, podľa ktorého „k tomu, aby ľudia viedli dobré životy, potrebujú jeden druhého a ako individua môžu existovať iba prostredníctvom vzťahov starostlivosti s inými a cez takéto vzťahy“ (Sevenhuijsen, 2003a: 19).

Šiestym bodom našich záverov je zistenie, že v analyzovanom dokumente nedošlo k posunu od chápania človeka ako autonómnej bytosti k jeho chápaniu ako bytosti existujúcej v spojení s inými. Takáto orientácia v dokumente abscentuje, tak čo sa týka jeho celkového teoretického rámca a filozofických východísk, ako aj v prípade navrhovaných opatrení a odporúčaní na implementáciu koncepcie rovnosti príležitostí do praxe.

Záver

Etika starostlivosti vytvára teoretické východisko pre nový spôsob uvažovania o politike starostlivosti, v centre ktorej stojí uvedomenie si toho, že starostlivosť patrí k základným dimenziám ľudského života.

Starostlivosť je morálnou, sociálnou a politickou praxou, a preto nemôže byť obmedzená len na privátnu sféru. Politický prístup k starostlivosti potrebujeme aj preto, že starostlivosť ako činnosť prebieha v rámci, ktorý je politicky regulovaný a riadený – osobitne sociálnou politikou, rodinnou politikou, politikou verejného zdravotníctva, politikou zamestnanosti a pod. Nie je preto irelevantné, z akých noriem a hodnôt vychádzajú jednotlivé politické koncepcie, aký je ich normatívny rámec.

Ukazuje sa, že starostlivosť pochopená ako prax „starajúceho sa občianstva“ otvára nové cesty pre praktickú politiku a etika starostlivosti môže byť pre ne dobrým a užitočným sprievodcom.

Použitá literatúra:

- BAIER, A. *Moral Prejudices. Essays on Ethics*. Cambridge and London: Harvard University Press, 1994.
- GILLIGAN, C. *Jiným hlasem. O rozdiľné psychologii žen a mužů*. Praha: Portál, 2001.
- JAGGAROVÁ, A. M. *Feministická etika: projekty, problémy, perspektívy*. *Filosofický časopis*, 1992, číslo 5 s. 782–798.
- Koncepcia rovnosti príležitostí žien a mužov**. http://www.employment.gov.sk/rodinna_politika/konc_rovnosti_prilezitosti/index.php [on-line] [29. 8. 2005]
- NAGL-DOCEKAL, H. *Existuje morálna diferenciácia rodov?* *ASPEKT*, 1995, číslo 2–3, s. 24–29.
- SEVENHUIJSSEN, S. *Starostlivosť bez hierarchie*. *ASPEKT*, 1999, číslo 2, s. 118–120.
- SEVENHUIJSSEN, S. *Normative Concepts in Dutch Policies on Work and Care*. In: BASHNEVKIN, S. *Women's Work is never Done*. New York and London: Routledge, 2002.
- SEVENHUIJSSEN, S. *The Place of Care. The Relevance of the Ethics of Care for Social Policy*. In: SEVENHUIJSSEN, S., ŠVAB, A. (eds.) *Labyrinths of Care*, Ljubljana: Mirovni

inštitut, 2003a.

SEVENHUIJSEN, S. **Trace: a Method for Normative Policy Analysis from the Ethic of Care.** Paper prepared for the seminar Care and Public Policy, Centre for Women's and Gender Research, University of Bergen, 9-11 November 2003, 2003b.

SZAPUOVÁ, M., PAFKOVÁ, K., KICZKOVÁ, Z. **The Concept of Equal Opportunities Between Women and Men or How to Care for Equal Opportunities.** In **The Heart of the Matter. The contribution of the ethic of care in social policy in some new EU member states.** SEVENHUIJSEN, S., ŠVAB, A. (eds.). Mirovni Inštitut, Ljubljana, 2004.

TRONTO J. C. **Moral Boundaries. A Political Argument for an Ethic of Care.** New York and London: Routledge, 1993.

YOUNG, I. M. **Asymetrická reciprocita: O morální úctě, údivu a obohacené myšlenke.** In: *ASPEKT*, 1995, číslo 2-3, s. 30-37.



¹⁾Kontakt na autorku: Filozofická fakulta UK, Katedra filozofie a dejín filozofie, Gondova 2, 818 01 Bratislava, e-mail: kiczkova@fphil.uniba.sk.

²⁾Kontakt na autorku: Filozofická fakulta UK, Katedra filozofie a dejín filozofie, Gondova 2, 818 01 Bratislava, e-mail: szapuova@fphil.uniba.sk.

Analýza rozdílu pracovních příjmů

mužů a žen (mzdová diskriminace podle pohlaví)

Analysis of Differences in the Wages of Men and Women (Gender pay gap)

Abstrakt:

Problémem, který v poslední době nabývá značného významu, je vyloučení všech forem diskriminace. Jednou z oblastí, které je třeba věnovat z mnoha důvodů zvýšenou pozornost, je rovnost mezd mužů a žen.

Studie představuje další krok na poli analýzy rozdílu pracovních příjmů mužů a žen v ČR. Základním cílem studie bylo odpovědět na otázky:

- zda existují rozdíly mezi průměrnými příjmy mužů a žen a v jakém rozsahu,
- zda příčinou tohoto rozdílu je diskriminace na základě pohlaví,
- zda je rozsah tohoto rozdílu, jeho výše a příčiny konstantní nebo se v čase mění.

Práce je strukturována do několika oblastí. V první části je vysvětlen princip rovného odměňování mužů a žen v právních předpisech EU a ČR. Další kapitoly se zabývají oblastmi, které se dotýkají (či ovlivňují) rozdíly v pracovních příjmech – zákonné pracovní podmínky žen, postavení žen v současné společnosti včetně historického vývoje, ekonomická aktivita žen. Těžiště práce potom spočívá v deskripci rozdílu mezd mezi muži a ženami podle jednotlivých skupin, resp. charakteristik, které jsou statisticky sledované – vzdělání, věk, KZAM, typ hospodářství, tarifní stupně a odvětví; a v analýze tohoto rozdílu založené na rozboru objektivních diferenciačních faktorů – odpracované hodiny, přesčasová práce, druh a délka úvazku aj.

*Ing. Drahomíra Fischlová¹⁾
pracuje jako
výzkumný
pracovník ve
Výzkumném
ústavu práce
a sociálních věcí
v Praze. Zabývá
se analýzou
rozdílu ve výši
pracovních
příjmů mužů
a žen.*

Abstract:

Very important issue at this time is the elimination of all forms of discrimination. One of these problems is the equality of wages between men and women.

This research report is the next step concerning the analysis of the wage gap between men and women in the Czech Republic. The essential aim of this study is to respond to the questions:

- whether gaps in average earnings between men and women exist and how great they are,**
- whether discrimination on the basis of gender is a cause of the gap,**
- whether the magnitude of this gap, extension and causes are constant or variable in time.**

The study is structured in several chapters. In the first chapter the principle of equal pay of men and women in legal acts in the EU and in the Czech Republic is explained. Other chapters deal with fields, which affect differences in job earnings – the labour conditions of women, the situation of women in contemporary society including the historical evolution and the economic activity of women. The core of the study consists of a description of the differences of wages by particular categories, which are statistically monitored – education, age, classification of employment, ownership, tariff scale, sectors – and an analysis of this difference based on the decomposition of objective differential factors – work hours, overtime job, type and duration of employment etc.

Úvod

Problémem, který v poslední době nabývá značného významu, je vyloučení všech forem diskriminace. Jednou z oblastí, které je třeba věnovat v současné době z mnoha důvodů zvýšenou pozornost, je rovnost mezd mužů a žen.

V březnu 2000 byl v Lisabonu schválen strategický cíl pro Evropskou unii – stát se do roku 2010 nejkonkurenceschopnější a nejdynamičtější znalostní ekonomikou, schopnou udržitelného růstu, s lepšími pracovními místy a s více posílenou sociální soudržností.

Proto „nejvýznamnějším, skutečně zásadním úkolem je zvýšit míry zaměstnanosti a účasti na trhu práce, především pro zaměstnance vyššího věku, ale rovněž pro ženy ... nejzřetelnější se jeví možnost zaměřit se na rozdíly mezi pohlavími, které jsou viditelné v mnoha členských státech“. ²⁾

Členské státy EU mají „prostřednictvím integrovaného přístupu slučujícího genderový mainstreaming a specifické kroky politiky podpořit účast žen na trhu práce a do roku 2010 dosáhnout podstatného zmenšení rozdílů mezi muži a ženami v míře zaměstnanosti, nezaměstnanosti a platu“. (viz index 2)

Snížení mzdového rozdílu by mělo být dosaženo „mnohostranným přístupem orientovaným na zásadní faktory mzdového rozdílu, včetně segregace podle odvětví a povolání, vzdělání a přípravy, klasifikace práce a platových systémů, osvěty a průhlednosti“. (viz index 2)

I. Nerovnost mezd mužů a žen v ekonomice (národním hospodářství)

Socioekonomické analýzy zjišťují, že výdělková úroveň (průměrná mzda) dosahovaná ženami je nižší oproti mužům. Rozdíly jsou zjišťovány za různá časová období, je možné je identifikovat v zemích s rozvinutou tržní ekonomikou i zemích transformačních, za různé dílčí sociálně ekonomické a organizační segmenty hospodářství. Jejich rozsah a příčiny se však mohou měnit.

V ČR dosahuje průměrná mzda žen cca 74,6 % mzdy mužů. Z hlediska dlouhodobějšího vývoje se průměrný rozdíl mezi mzdou žen a mužů nepatrně snížil; mezi lety 1984 a 2002 se úroveň průměrné mzdy žen přiblížila mzdě mužů o pouhých 5,7 procentního bodu.

Během sledovaného období však došlo ve vývoji poměru mezd mužů a žen k několika zlomům trendu: od roku 1984 do roku 1996 se mzdy mužů a žen postupně srovnávají; v dalších dvou letech však tento poměr klesá, ale od roku 1998 se vývoj opět obrací (maximum 1996: 77,2 %; minimum 1998: 72,0 %).

Tabulka 1 Vztahy průměrných hrubých mezd mužů a žen v období 1984–2000

rok	hrubá měsíční mzda (Kč)				poměr %	
	celkem	muži	ženy	rozdíl ženy - muži	Ž/M	M/Ž
1984	2 515	3 652	2 515	-1 137	68,9	145,2
1988	2 801	3 968	2 801	-1 167	70,6	141,7
1996	11 069	12 245	9 449	-2 796	77,2	129,6
1997	12 572	14 166	10 730	-3 436	75,7	132,0
1998	13 361	15 323	11 036	-4 287	72,0	138,8
1999	14 097	16 109	11 793	-4 316	73,2	136,6
2000	15 187	17 251	12 641	-4 610	73,3	136,5
2001a)	16 353	18 481	13 755	-4 726	74,4	25,6
2002a)	18 133	20 404	15 217	-5 187	74,6	25,4

Pramen: Baštýř, I.: Diferenciace individuálních výdělků, kvalifikační diferenciál, rozdíly v odměňování mužů a žen, postavení minimální mzdy, VÚPSV, 2001; a) Zaostřeno na ženy, na muže, ČSÚ, 2003.

Poznámky a vysvětlivky: a) u všech zaměstnanců bez ohledu na počet placených hodin

Vývoj poměru mezd mužů a žen vykazuje vazbu na celkový vývoj ekonomiky (hospodářský cyklus); při růstu ekonomiky dochází ke zmenšování rozdílů, v případě recese se naopak rozdíl rozšiřuje.

Zaměstnanost žen citlivě reaguje na změny odehrávající se na trhu práce, což umožňuje nižší nastavení jejich mezd. Těmito charakteristikami se ženy řadí mezi jednu ze znevýhodněných skupin na trhu práce (Kuchařová, 2000).

2. Faktory ovlivňující rozdíly mzdy mužů a žen

2.1. Specifika historického vývoje zaměstnanosti žen

Zaměstnanost žen a charakter ženské pracovní síly v ČR prošly v období od konce druhé světové války podstatnými změnami, které se přitom odlišovaly od vývoje ve státech západní Evropy.

Fundamentálním faktorem ovlivňujícím rozdíly v zaměstnanosti, společenském a pracovním postavení žen v ČR a v západní Evropě byly společenskopolitické poměry – totalitní, direktivní režim v ČR a demokratický, převážně sociálně tržní systém ve státech západní Evropy. To se promítalo do odlišných trendů v ČR a demokratických státech Evropy v podmínkách a charakteru vývoje zaměstnanosti a do řady konkrétních stránek společenského a pracovního postavení žen – legislativa a pracovní normy, přístup k významu ženské práce, odlišná struktura a dělba práce, odlišné pojetí rodinných a pracovních rolí, nepsané vzorce jednání či chování, aktivita či pasivita žen v úsilí o rovné příležitosti na trhu práce, časový průběh změn.

Tabulka 2 Vývoj podílu žen na celkovém počtu pracovníků v odvětvích NH – %

Podíl žen na celkovém počtu pracovníků	1948	1950	1955	1960	1970	1980	1990	2000
zemědělství	51,4	52,0	54,3	53,7	49,0	42,3	36,7	32,3
průmysl (celkem)	28,0	29,3	35,1	38,4	43,0	40,7	38,6	37,4
stavebnictví	3,7	3,3	7,7	11,1	12,8	14,0	11,8	10,5
školaství	55,1	55,5	60,1	64,4	68,8	71,4	72,1	74,5
zdravotnictví	61,8	62,5	72,9	74,9	79,7	80,0	80,5	79,6
celkem	36,5	37,0	42,3	43,7	46,4	45,6	44,3	44,8

Pramen: Časové řady základních ukazatelů statistiky práce (1948–2000), ČSÚ, 2001

V **západních zemích** se převážná většina žen po ukončení druhé světové války vrací z válečné ekonomiky do domácností, zakládá rodiny, pečuje o děti. Tento trend je podporován ze strany státu a veřejným míněním; z pracovního trhu jsou ženy ve značné míře vytlačeny. Teprve v 60. letech, v období ekonomického růstu, pracovní trh ženskou pracovní sílu opět absorbuje; ženy jsou přitom koncentrovány do nízkostatusových pozic, mnoho profesí je jim uzavřeno, stávají se pohotovostním rezervoárem pracovních sil. V 70. a 80. letech došlo k expanzi vzdělávacích aktivit, kterou ženy plně využily;

pozornost se v té době soustředila na sociální nerovnost žen a diskriminaci. To vyústilo v přijetí různých legislativních úprav k zajištění rovnoprávného postavení mužů a žen. V 90. letech se ženy ve vyspělých ekonomikách prosadily do všech úrovní řízení, nicméně nedosáhly parity ani v indikátorech průměrných mezd, ani v kritériích sociálního statusu (Čermáková, In: Proměny současné české rodiny, 2000).

V ČR v prvních poválečných letech zdaleka ne všechny ženy odcházejí do domácností; tvoří více než třetinu pracovních sil (téměř 37 % - viz tabulka 2). Již koncem první poválečné dekády a v 50. letech začínají ženy masově vstupovat na český trh práce (jejich zcela převažující část bez jakékoli profesní přípravy). Jde o souvislosti spojené s orientací státu na industrializaci, na extenzivní hospodářský rozvoj, plnou zaměstnanost, nízkou produktivitu a nízké mzdy (jak mužů, tak žen). Ženy obsazují nízkostatusové pozice v průmyslu a zemědělství; v 60. letech vstupují ve větší míře do administrativy a služeb. Pro českou ekonomiku a společnost vzniká charakteristické rozdělení prací a mzdových úrovní mezi muži a ženami; muži obsazují preferovaná výrobní odvětví (těžba paliv a surovin, hutnictví, těžké strojírenství, stavebnictví) včetně manažerských pozic v těchto a dalších odvětvích, ženy se koncentrují do odvětví zpracovatelského průmyslu (potravinářství, textil, oděvní průmysl aj.) a do středních a nižších pozic v administrativě a službách s nižšími mzdami. V 70. letech vstupuje ve větším podílu do práce generace středně a vysoce vzdělaných žen, které se prosazují na pozicích, které odpovídají jejich dosažené kvalifikaci. V následujících letech kulminuje podíl žen na zaměstnanosti v poválečném období (rok 1980: 45,6 %; rok 1985: 46,2 %) a obsazení resortů školství ženami (r. 1980: 71,4 %) a zdravotnictví (80,0 %). V 90. letech měly ženy jak možnost začít podnikat, tak se staly prvními, které byly propouštěny při restrukturalizaci podniků. Prosazuje se orientace žen na výdělek jako na podmínku udržení životního standardu rodiny (Čermáková In Proměny současné české rodiny, 2000).

Tyto trendy proměnily v ČR charakter ženské pracovní síly, která na počátku 50. let byla reprezentována spíše nekvalifikovanými manuálními pracovníci, zatímco v současné době převažuje v terciární sféře (službách) na různých úrovních pracovních pozic.

Charakteristické rozdíly v zaměstnanosti a rysech ženské pracovní síly mezi ČR a západoevropskými zeměmi lze shrnout následovně:

- v ČR je dlouhodobě součástí společenské a hospodářské reality vysoká zaměstnanost žen, která od 50. let ovlivňuje životní styl a zaměření již několika generací obyvatel; v západní Evropě se vyšší účast žen na trhu práce prosazovala obtížně a s určitým časovým posunem (od 60. let),
- v charakteristických rysech ženské pracovní síly v ČR se odráží předchozí extenzivní vývoj (stále vysoký podíl žen má jen základní vzdělání - cca 30 %, vysokoškolaček je necelých 8 % ženské populace); vzdělanostní úroveň pracujících žen v západní Evropě je - zejména v podílu absolventek třetího vzdělávacího cyklu - vyšší,
- společenská aktivita žen (politická, zájmová apod.) na prosazování zájmů spjatých s vyrovnáváním rozdílů v zaměstnání, v odměňování aj. je podstatně vyšší v západní Evropě oproti ČR.

V ČR ženy i po roce 1989 tvoří významný podíl pracujících v produktivním věku, tímto se odlišují od západních států, kde se zaměstnanost žen musela nejprve obtížně společensky prosazovat.

Vývoj ženské zaměstnanosti, rozsah pracovní doby žen a odpracovaných let, spjatost rodinných a pracovních rolí jsou v porovnání s vývojem ženské zaměstnanosti v Evropě unikátní. Jedním z faktorů minulého vývoje, který se prolíná i do současné doby a ovlivňuje mzdové možnosti žen, je skutečnost, že po dlouhé období byla sice podporována pracovní aktivita ženy, ale spíše jako saturace nedostatku zdrojů pracovních sil (nedostatek mužů) nebo rodinných rozpočtů (nemožnost zabezpečit rodinu z jednoho platu) či obojího.

2.2 Genderová segregace pracovního trhu

Pro Českou republiku je charakteristická výrazná segregace ženské a mužské pracovní síly podle hospodářských odvětví (činností); ženská pracovní síla na jedné straně a mužská na druhé straně se soustřeďuje do určitých ekonomických segmentů; tato odvětvová koncentrace pracovní síly ovlivňuje i mzdové úrovně a vztahy (Baštyř, 1993).

Na genderové rozmístění pracovní síly do odvětví a mzdové vztahy působí v ČR celý komplex souvislostí a vazeb, které se navzájem prolínají:

- **historické faktory** - dlouhodobě působící hospodářská a sociální politika totalitního režimu (1948-1989) prosazovaná řadou direktivních mechanismů státu (plánování přípravy a rozmístění pracovních sil do odvětví - činností - v členění na muže a ženy, plánování a regulace mezd podle odvětví, s promítáním státně politických priorit) vedla k charakteristické, dlouhodobě reprodukované odvětvové dělbě práce mezi muži a ženami. Proces překonávání takto založené genderové struktury zaměstnanosti a mzdových proporcí je pozvolný (omezená flexibilita pracovníků, omezené zdroje - zejména ve veřejném sektoru apod.);

- **požadavky na pracovní sílu**, které více vyhovují buď ženám, nebo mužům (u žen práce méně namáhavé, vyžadující preciznost, s převážně pravidelnou pracovní dobou, u mužů práce fyzicky namáhavé, s větší a kolísavou pracovní zátěží, pohyblivými, resp. prostorově měnlivými pracovišti atd.). Požadavky na pracovní sílu spíše akceptovatelné ženami nebo muži jsou relativně stabilní faktory a působí obdobně ve všech rozvinutějších (odvětvově strukturovaných) ekonomikách; proto některé rysy odvětvové alokace mužů a žen jsou v evropských státech podobné (např. vyšší podíl žen ve zpracovatelských odvětvích průmyslu a službách, nižší podíl ve stavebnictví);

- **tržní konjunktura odvětví** - v 90. letech ovlivňovala postavení řady odvětví i jejich mzdové pozice na trhu práce konjunkturální situace. Podstatný vzestup zaznamenal segment peněžnictví a pojišťovnictví, pád zaznamenalo odvětví zemědělství; konjunkturální flexibilita mezd se prosazuje i v řadě dalších odvětví podnikatelské sféry (stavebnictví, průmyslová odvětví, obchod aj.).

Situaci ve struktuře zaměstnanců - mužů a žen a mzdové pozici hlavních odvětví národního hospodářství ČR koncem 90. let charakterizují následující údaje - viz tabulka 3 (odvětví jsou řazena sestupně podle výše celkové průměrné měsíční mzdy):

ANALÝZA ROZDÍLU PRACOVNÍCH PŘÍJMŮ MUŽŮ A ŽEN / D. FISCHLOVÁ

AKADEMICKÉ
statě

Tabulka 3 Mzdy zaměstnanců v jednotlivých odvětvích v roce 1999

odvětví OKEČ	zaměstnanců (tis. osob)		% zaměstnanců v odv.		% z celk. zam.		průměrné mzdy			
	m	ž	m	ž	m	ž	muži	ženy	celkem	relace Ž/M
Peněžnictví a poj.	27,2	62,1	30,5	69,5	1,3	3,4	34 582	18 647	23 360	53,9
Výroba a rozvod elektřiny, plynu aj.	60,8	17,7	77,5	22,5	2,9	1,0	17 866	14 316	17 021	80,1
Dobývání nerost. surovin	67,2	8,9	88,3	11,7	3,2	0,5	17 074	12 326	16 311	72,2
Stavebnictví	282	30,5	90,2	9,8	13,3	1,6	14 958	12 696	14 665	84,9
Zpracovatel. a elektrický průmysl	718	495	59,2	40,8	33,9	26,7	15 570	10 543	13 702	67,7
Veřejná správa, obrana, soc. zabezp.	142	136	51,0	49,0	6,7	7,4	16 551	12 655	13 632	76,5
Pohostinství a ubytování	48	79	38,0	62,0	2,3	4,3	17 038	10 807	13 128	63,4
Obchod, opravárenství	183	276	39,9	60,1	8,6	14,9	17 284	10 534	13 015	60,9
Zdravotnictví, veterinár. a soc. činnost	43	213	16,8	83,2	2,0	11,5	17 352	11 826	12 871	68,2
Školství	63	218	22,4	77,6	3,0	11,8	15 595	11 219	11 906	71,9
Odvětví celkem	2 118	1 848	53,4	46,6	100a)	100a)	16 109	11 793	14 097	73,2

Pramen: Ženy a muži v číslech, ČSÚ, MPSV, Praha, 2000

Poznámky a vysvětlivky: a) součet netvoří celých 100 %, vyloučen sektor ostatní ekonomické činnosti, vzhledem k absenci údajů o průměrných mzdách v tomto sektoru; obory soustředěné do odvětví ostatní ekonomické činnosti se podílejí na celkové zaměstnanosti žen 0,2 % a mužů 0,1 %.

Z přehledu plynou tato zjištění:

a) nejnižší podíl zaměstnanců-žen je v odvětvích, kde převažují práce vyžadující fyzickou sílu nebo se realizují ve ztížených pracovních podmínkách: stavebnictví (podíl žen 9,8 %), dobývání nerostných surovin (11,7 %), výroba a rozvod plynu a elektřiny (22,5 %).

Pracovní činnost v těchto odvětvích je výrazně mzdově oceňována; v úrovni celkových průměrných mezd zauímají druhé (energetika), čtvrté (dobývání nerostných surovin) a šesté pořadí (stavebnictví);

b) pro odvětví s vysokým podílem ženských zaměstnanců je převážně charakteristická střední až vysoká odborná náročnost pracovních činností a poskytovaných služeb (zdravotnictví, veterinární a sociální činnost s podílem žen-zaměstnanců 83,2 %, školství 77,6 %, peněžnictví a pojištnictví 69,5 %, obchod a opravárenství 60,1 %, pohostinství a ubytování 62,0 %). Celkovou mzdovou úroveň patří tato odvětví – s výjimkou peněžnictví a pojištnictví – do dolní poloviny výdělkového žebříčku; zejména mzdové ocenění vysoce odborně náročných činností v odvětvích školství a zdravotnictví je nízké. Významná část podílu mezd mužů a žen v ČR se prolíná s problémem relativně nízké úrovně mezd v těchto odvětvích;

c) v odvětvích s převahou mužské pracovní síly (energetika, dobývání surovin, doprava, stavebnictví) se v úrovni mezd menšinové ženské pracovní síly prosazuje určité „mzdové vyrovnání“. Průměrné mzdy žen v těchto odvětvích jsou v poměru ke mzdám žen v ostatních odvětvích relativně vysoké; v šesti odvětvích s nejvyššími celkovými i průměrnými mzdami (v pěti z nich převažují zaměstnanci-muži) jsou rovněž nejvyšší mzdy žen;

d) v odvětvích s převahou ženské pracovní síly muži zauímají vedoucí, řídicí a vysoce odborné pozice a dosahují tomu odpovídajících – vysokých – mezd (školství, zdravotnictví);

e) uváděné souvislosti ovlivňují vzájemné proporce průměrných mezd dosahovaných v jednotlivých odvětvích ženami a muži. Relace kolísají od nejnižší hodnoty cca 53 % (peněžnictví a pojištnictví) do hodnoty okolo 85 % (doprava, pošta, telekomunikace, stavebnictví, lesní hospodářství).

2.3 Struktura prací vykonávaných muži a ženami

Významným prostředkem zjišťování mzdových rozdílů mezi muži a ženami jsou informace o rozložení zaměstnanců do platových stupňů³⁾ a o úrovni a rozdílech mezd v jednotlivých stupních; umožňují analyzovat vliv náročnosti, odpovědnosti a namáhavosti prací vykonávaných muži a ženami na mzdové úrovně a jejich rozdíly. Do tarifních stupňů se zařazují práce různé náročnosti z hlediska požadavků na odbornou přípravu, odpovědnost, psychickou a fyzickou námahu a další kritéria stanovená právními (mzdovými) předpisy.

Ve všech kvalifikačních úrovních jsou výdělky mužů (hodinové mzdy) vyšší než výdělky žen (tabulka 4) a jejich rozdíly se zvyšují s růstem tarifního stupně. V oblasti prací nižší střední a střední kvalifikace se střetávají dva druhy prací: mužské práce, které jsou spíše řemeslného charakteru, ženy se uplatňují více v administrativně-technických pozicích. V sedmé tarifní třídě je nejvyšší zastoupení žen a současně největší mzdová disparita (rozdíl 36,6 %): zde se střetávají mužské řemeslné práce vrcholového charakteru a administrativní práce žen. Lze říci, že ačkoliv tarifní stupně soustřeďují práce blízkého druhu, rozdíly mezi nimi existují. Čím vyšší je tarifní stupeň, tím vyšší je

ANALÝZA ROZDÍLU PRACOVNÍCH PŘÍJMŮ MUŽŮ A ŽEN / D. FISCHLOVÁ

AKADEMICKÉ
statě

diferenciace prací uvnitř stupně.

Struktura zaměstnanců – mužů a žen – podle tarifních stupňů se značně odlišuje; muži jsou nejčastěji zastoupeni v 5. platovém stupni (22,3 %), ženy ve vyšším – sedmém – platovém stupni (23 %). Přitom podíl žen v prvních třech platových stupních (nenáročné, spíše manuální práce s nízkou potřebnou odbornou přípravou, vyžadující zpravidla jen zaučení, s malou odpovědností a namáhavostí) činí 27,4 % jejich celkového počtu, zatímco muži jsou zde zastoupeni pouze 11,3 %. Naopak v nejvyšších stupních (10 až 12, kam se zařazují především intelektuální práce vyžadující odbornou nebo vysokoškolskou přípravu, značné a dlouhodobé zkušenosti, řídicí schopnosti s vysokou odpovědností) převažují muži (muži: 9,3 %, ženy 5,0 %).

Souhrnně (při zahrnutí tzv. „mimotarifního“ tarifního stupně do dvanácti úrovní vzhledem k tomu, že jde převážně o speciální řešení pro vrcholové manažery, popř. vrcholové odborníky) činil průměrný tarifní stupeň v druhém čtvrtletí 1999 u prací vykonávaných muži 6,27 a u ženských prací 5,84. Tento rozdíl v průměrné náročnosti

Tarifní stupeň	Podíl zaměstnanců z jejich počtu			Podíl žen z počtu zaměstnanců ve stupni	Průměrná hodinová mzda			Rozdíl průměrných hodinových mezd.c)	
	celkem	M	Ž		celkem	M	Ž	Kč	%
1	1,6	0,7	2,5	75,3	36,0	36,6	35,7	-0,9	2,6
2	5,6	2,4	9,0	76,0	44,6	49,3	43,1	-6,2	14,3
3	10,7	8,2	13,2	58,6	51,2	56,2	47,7	-8,6	18,0
4	10,8	11,7	9,7	42,7	61,3	66,9	53,9	-13,0	24,1
5	15,3	22,3	7,8	24,0	70,1	73,3	60,2	-13,1	21,8
6	12,6	16,5	8,3	31,3	75,7	81,1	64,2	-16,9	26,3
7	15,9	10,5	22,0	65,5	72,4	87,9	64,3	-23,5	36,6
8	8,9	7,6	10,4	55,4	86,5	95,8	79,1	-16,7	21,1
9	9,4	7,9	11,2	56,4	87,6	100,5	77,7	-22,8	29,3
10	4,4	5,3	3,4	37,0	11,0	118,2	98,7	-19,5	19,7
11	2,3	3,0	1,4	30,2	129,4	133,9	119,2	-14,6	12,3
12 + mimo tarif.a)	2,6	3,9	1,1	20,3	191,5	199,2	160,2	-39,0	24,3
celkem %	100,0	100,0	100,0	47,4	-	-	-	-	-
celkem abs.b)	671 914	349 083	318 684	-	75,6	86,3	64,7	-22,1	34,4

práci naznačuje, že vyšší průměrný hodinový výdělek mužů je v určitém rozsahu tímto faktorem ovlivněn (při použití struktury rozložení prací vykonávaných muži by hodinový výdělek žen byl o 4,75 Kč vyšší než vykazovaný; to představuje zhruba pětinu z procentního rozdílu – 34,4 % – průměrných hodinových mezd mužů a žen).

Genderové rozdíly v hodinových výdělcích zjišťované v jednotlivých tarifních stupních jsou ovšem ovlivňovány i jinými faktory než průměrnou náročností prací; pro jejich číselnou analýzu nedávají v současné době prameny potřebné informace. Lze vyslovit hypotézu, že v rámci jednotlivých tarifních stupňů vykonávají muži ve větším rozsahu než ženy pracovní činnosti více oceňované různými mzdovými příplatky (za obtížné a zdraví škodlivé prostředí, za práci v nepřetržitých provozech, za práci přesčas aj.) a dále ve vyšších tarifních stupních, v nichž je zahrnutý širší rozsah činností z hlediska jejich náročnosti, je převaha mužů v činnostech nejnáročnějších. Rozsah výdělkových rozdílů v rámci tarifních stupňů a jejich všeobecnost naznačuje, že je s velkou pravděpodobností nelze vysvětlit jen rozdíly ve vykonávané práci, popř. výkonnosti.

Tabulka 4 Průměrné hodinové výdělky pro tarifní stupně a pohlaví – 2. Q. 1999

(viz str. 91)

Pramen: Speciální statistiky, MPSV – Trexima; výpočty Trexima, VÚPSV

Poznámky a vysvětlivky: a) do mimotarifního stupně jsou zpravidla zařazeni zaměstnanci na pozici vrcholových manažerů firem v podnikatelské sféře; b) počet zaměstnanců v šetření; c) Kč: Ž – M; % = $(\bar{Z} - \bar{M}) / \bar{Z} \times 100$

Data v této struktuře jsou publikována pouze příležitostně, k dispozici nejsou novější údaje.

2.4 Délka, druh a trvání úvazku

Jedním z faktorů, který ovlivňuje rozdíl v příjmech mužů a žen, je rozdíl v počtu placených hodin. Jestliže je odpracována v průměru delší doba, jsou průměrné měsíční příjmy vyšší, přestože jsou placeny ve stejné hodinové sazbě.

V ČR je odpracováno na plný úvazek průměrně 42,4 hodin, muži odpracují 43,5 hodin a ženy 40,8 hodin, což představuje o 6,6 % méně odpracovaného fondu. Menší počet odpracovaných hodin žen se projevuje i v případě ročního odpracovaného fondu. Nejmenší počet odpracovaných hodin bez ohledu na pohlaví je v kategorii do 20 let, pracovní aktivita kulminuje ve věkové kategorii 40–49 let a poté opět klesá. Ženy ve všech věkových kategoriích nedosahují počtu odpracovaných hodin mužů; největšího přiblížení je dosaženo v kategorii do 20 let, kde pracovní doba je pouze o 3 % nižší. Největší rozdíl je potom u kategorie 20–29 let (rozdíl již činí 6,7 % v neprospěch žen) a 30–39 let (8,8 %), což identicky kopíruje vývoj mzdových rozdílů mužů a žen. Rozdílný počet odpracovaných hodin se ukazuje být základním faktorem, který determinuje velikost rozdílu pracovních příjmů mužů a žen.

ANALÝZA ROZDÍLU PRACOVNÍCH PŘÍJMŮ MUŽŮ A ŽEN / D. FISCHLOVÁ

AKADEMICKÉ
statě

Věková kategorie	Odpracovaný čas zaměstnance hod./rok - 2001			poměr odpracované doby Ž/M (%)
	celkem	muži	ženy	
do 20 let	646	656	638	97,3
20–29 let	1 472	1 513	1 418	93,7
30–39 let	1 576	1 633	1 501	91,9
40–49 let	1 610	1 646	1 574	95,6
50–59 let	1 608	1 639	1 565	95,5
60 a více let	1 344	1 420	1 175	82,7
celkem ČR	1 557	1 598	1 506	94,3

Tabulka 5 Průměrný odpracovaný čas podle pohlaví a věkové kategorie a)

Pramen: MPSV – Trexima, 2002

Druhý z faktorů ovlivňujících příjmy mužů a žen, resp. velikost jejich rozdílu, je druh úvazku. Rozdíl v pracovních příjmech může ovlivnit vyšší podíl žen pracujících v kratším pracovním úvazku, který je spojen s nižšími hodinovými sazbami. Jako významný vystupuje tento faktor zejména v zemích EU (např. ve Velké Británii), kde na zkrácené pracovní úvazky je zaměstnaná podstatná část žen (33 % zaměstnaných žen). Situace v ČR se odlišuje; většina zaměstnanců pracuje na plný pracovní úvazek, zkrácenou pracovní dobu deklaruje pouze 4,9 % všech zaměstnaných (2,1 % mužů a 8,3 % žen).

Přesto jsou zkrácené pracovní úvazky doménou žen; z celkového počtu osob pracujících na zkrácenou pracovní dobu tvoří ženy téměř 77 % (EU cca 80 %).⁴⁾

Lze identifikovat tři majoritní důvody, proč ženy nepracují na plný úvazek:

- péče o děti (r. 1999: 22,9 %; r. 2000: 13,7 %)
- z iniciativy (rozhodnutí) zaměstnavatele
- a podzaměstnanost.

Avšak rozsah zkrácených pracovních úvazků v ČR nemůže podstatným způsobem ovlivnit rozdíly mezd mužů a žen.

Dalším faktorem působícím na rozdíly mezd mužů a žen je kontinuita, resp. délka trvání zaměstnání. Ženy obecně deklarují kratší dobu zaměstnání (viz tabulka 6), což svědčí o méně stabilním postavení na trhu práce.

Zaměstnání v civilním sektoru (jediné nebo hlavní zaměstnání)	IV. Q. 1999		2001	
druh úvazku	% mužů z celku	% žen z celku	% mužů z celku	% žen z celku
na plnou pracovní dobu	58,3	41,7	58,2	41,8
na zkrácenou pracovní dobu	23,3	76,7	24,9	75,1
déle než 4 týdny nepracuje	26,6	73,6	-	-
celkem %	56,0	44,0	56,2	43,8
délka trvání zaměstnání do 6 m.	49,6	50,3	-	-
6 m.-1 rok	49,8	50,2	51,1	48,9
1 rok až 3 roky	53,6	46,4	54,5	45,5
více než 3 roky	58,0	42,0	57,6	42,4

Tabulka 6 Zaměstnaní podle druhu a délky úvazku a)

Pramen: Zaměstnanost a nezaměstnanost v České republice podle VŠPS, IV. Q. 1999 a roční průměry 2001

Poznámky a vysvětlivky: a) bez nepracujících 4 týdny a více, údaj není k dispozici

Čtvrtý působící faktor je rozsah přesčasové práce.⁵⁾ Přesčasová práce je doménou mužů – více než jedna třetina udává zkušenost s přesčasovou prací, přibližně 80 % žen přesčas nikdy nepracovalo (podrobněji tabulka 7).

Tabulka 7 Frekvence přesčasové práce

	%		
frekvence přesčasové práce	muži	ženy	celkem
- každý týden	14,9	6,2	10,9
- obvykle ve dvou až třech týdnech v měsíci	7,8	4,1	6,1
- zřídka, nejvýše v jednom týdnu v měsíci	10,4	8,2	9,4
- nikdy nepracují přesčas	63,6	79,8	71,1
- pracovní dobu si určují sami	3,3	1,6	2,5

Pramen: Zaměstnanost a nezaměstnanost v České republice podle VŠPS, roční průměry 2001

Muži odpracují týdně přesčas téměř 10 hodin, což měsíčně představuje cca 50 přesčasových hodin; ženy odpracují měsíčně 35 hodin nad rámec běžné pracovní doby, tj. téměř o 27 % méně.

Rozdílný objem přesčasové práce u mužů a žen způsobuje rozdíl ve výši jejich prů-

ANALÝZA ROZDÍLU PRACOVNÍCH PŘÍJMŮ MUŽŮ A ŽEN / D. FISCHLOVÁ

AKADEMICKÉ
statě

měrných mezd (přesčasový příplatek je rozložen do všech odpracovaných hodin, což zvyšuje průměrné hodinové příjmy).

Tabulka 8 Průměrný obvyklý počet hodin přesčasové práce

	muži		ženy		celkem	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%
průměrný obvyklý počet hodin přesčasové práce	9,6	0,5	7,0	0,4	8,8	0,2

Pramen: Zaměstnanost a nezaměstnanost v České republice podle VŠPS, roční průměry 2001

Odlišují se i důvody přesčasové práce; na prvních třech místech se shodně u obou pohlaví umísťují: povaha práce vyžaduje práci přesčas, organizační a technické důvody a příkaz vedoucího. Nicméně na dalších místech se u mužů objevuje důvod spočívající v zájmu si více vydělat (4,3 %), zatímco u žen je tento důvod jedním z nejslabších (1,8 %).

Závěr

V EU je otázkám ekonomické a společenské rovnosti příležitostí mužů a žen, v tom i rovného odměňování za práci (mezd, platů) věnována stále rostoucí pozornost.⁶⁾

Rozbor rozdílů v úrovni mezd mužů a žen v ČR prokázal, že ženy dosahují oproti mužům všeobecně jak v souhrnu hospodářství, tj. na makroekonomické úrovni, tak v různých průřezech – ekonomicky organizačních (odvětví) i pracovních-profesních (mzdové tarifní stupně) nižší úroveň odměn za práci (výdělků, mezd, platů).

V ČR dosahuje průměrná mzda žen cca 74,6 % mzdy mužů. V průběhu druhé poloviny devadesátých let se v ČR pohybovala relativní úroveň průměrné mzdy žen v národním hospodářství oproti mzdě mužů mezi 77 % (1996) a 73 % (2000).

Naznačená analýza mzdového rozdílu prokazuje rozsah souvislostí a vazeb mezi charakterem práce, konjunkturální situací, historickými determinanty a mzdovou úrovní a pozicí zaměstnanců – mužů a žen v hlavních národohospodářských odvětvích.

Hodnocení statistických údajů vyústilo v tyto základní poznatky o rozdílech v úrovni mezd mužů a žen:

- polarizace rozdělení mužské a ženské práce do národohospodářských odvětví na jedné straně s vysokými (muži) a na druhé straně s nízkými (ženy) měsíčními mzdami. Tato genderová segregace pracovních činností je dosud ovlivňována důsledky dlouhodobě uplatňovaných direktivních mechanismů před listopadem 1989 (rigidita odvětvové alokace pracovních sil ovlivňovaná profesní přípravou a prací); její překonání bude ještě dlouhodobé;

- vyšší úroveň zařazení prací vykonávaných muži do standardizovaných tarifních stupňů, což je ovlivněno dosud existující nižší úrovní profesní přípravy a zkušenostmi žen;
- vyšším rozsahem odpracovaných (placených) hodin a přesčasové práce dosahovaných v průměru muži proti ženám, u nichž menší fond pracovní doby je dán větším rozsahem zkrácených pracovních úvazků a zaneprázdněním péčí o rodinu;
- časové výpadky žen v pracovní kariéře způsobené péčí o děti (mateřská dovolená, další mateřská dovolená, péče o děti v případě nemoci, placená a neplacená volna aj.), vyšší podíl péče o rodinu v porovnání s muži; což vede k nižší akumulaci odborných zkušeností a méně stabilní profesní kariéře žen v porovnání s muži;
- jak se ukazuje při analýze mzdového rozdílu v případě tarifních stupňů, lze rozdíly v průměrné náročnosti prací vykonávaných muži a ženami vysvětlit cca 7 % vykazovaného mzdového rozdílu.

Řada faktorů naznačuje, že vyšší úroveň mezd mužů než žen je v určitém rozsahu (míře) dána vyšší úrovní hodnoty jimi vykonávané práce, avšak celkový rozsah výdělkových rozdílů a jejich všeobecnost naznačuje, že s velkou pravděpodobností je nelze vysvětlit pouze rozdíly ve vykonávané práci, popř. výkonnosti. Rozdíly mezi pracovními příjmy mužů a žen v ČR jsou ovlivněny celou řadou faktorů, které mají jak své objektivní příčiny, tak těmi, které již nejsou platné, ale které se ve společnosti reprodukuji (zažité zvyky, normy společnosti). Ekonomická analýza mzdových rozdílů může, na základě dostupných statistických dat, podat pouze část vysvětlení na základě analýzy určitých objektivních kritérií (odpracovaná doba, složitost a namáhavost práce, odpovědnost), nicméně v postižení dalších proměnných, které tyto vztahy ovlivňují, je omezená.

Z hlediska praktické politiky je třeba podporovat faktory, které jsou spojeny nejen s trhem práce, spočívající ve zvyšování osobního kapitálu žen – vzděláním, praxí v ne-tradičních povoláních, pomoci zkombinovat zaměstnanost a péči o domácnost prostřednictvím zajištění péče o děti, přizpůsobením pracovní doby aj.

Použitá literatura:

- BAŠTÝŘ, I. **Diferenciace individuálních výdělků, kvalifikační diferenciál, rozdíly v odměňování mužů a žen, postavení minimální mzdy.** Praha: VÚPSV, 2001.
- BAŠTÝŘ, I. **Rozdíly v úrovni mezd mužů a žen v České republice.** Praha: VÚPSV, 1993.
- Časové řady základních ukazatelů statistiky práce (1948–2000).** Praha: ČSÚ, 2001.
- JURAJDA, Š. **Gender Wage Gap and Segregation in Enterprises and the Public Sector in Late Transition Countries.** *Journal of Comparative Economics*, 31 (2), pp. 199–222, 2003.
- KALENSKÁ, M. a kol. **Směrnice Rady ES č. 75/117/EEC ke sblížování právních předpisů členských států týkající se uplatňování zásady rovného odměňování mužů a žen.** Praha: Univerzita Karlova.

ANALÝZA ROZDÍLU PRACOVNÍCH PŘÍJMŮ MUŽŮ A ŽEN / D. FISCHLOVÁ

AKADEMICKÉ
statěKUCHAŘOVÁ, V., ZAMYKALOVÁ, L. **Rovnost příležitostí žen a mužů na trhu práce.**

Praha: VÚPSV, 2000.

MAŘÍKOVÁ, H. a kol. **Proměny současné české rodiny.** Praha: SLON, 2000.**Mzdová diferenciace zaměstnanců v roce 2000.** Praha: ČSÚ, 2001.NEMCOVÁ, A. **Relácie priemerných miezd mužov a žien v rôznych druhoch zamestnávateľských organizácií (obdobie do roku 1989 a osobitne do roku 1993).** Bratislava: VÚPSVR, 1997.**Volbou je růst: znalosti, inovace a pracovní příležitosti v soudržné společnosti.** Brusel: Evropská komise, 2003.**Zaměstnanost a nezaměstnanost v České republice podle VŠPS.** Praha: ČSÚ, 2001.**Ženy a muži v číslech.** Praha: ČSÚ, MPSV, 2000.

¹⁾Kontakt na autorku: VÚPSV, Palackého nám. 4, 128 01 Praha 2, tel. 224 972 288, e-mail: drahomira.fischlova@vupsv.cz.

²⁾Volbou je růst: znalosti, inovace a pracovní příležitosti v soudržné společnosti. Brusel: Evropská komise, 2003.

³⁾Od 1. ledna 2004 proběhla zásadní změna tarifního systému – přechod na 16 platových tříd, rozřídění prací do 12 platových tříd se v průběhu uplatňování platového systému projevilo jako nedostatečné. Zvýšení počtu platových tříd je důsledkem potřeby reagovat na rozvoj vzdělávací soustavy, resp. snahou o zvýšení diferenciální účinnosti platové soustavy. Jednotný 16stupňový systém odměňování je závazně uplatňován ve veřejné správě, v podnikatelské sféře platí pouze minimální mzdové tarify.

⁴⁾Česká republika se od zemí EU odlišuje v celkovém podílu zkrácených úvazků, podíl žen mezi nimi se výrazně neliší.

⁵⁾Práce přesčas je práce konaná nad stanovenou týdenní pracovní dobu. Práci přesčas nařizuje zaměstnavatel ve výjimečných případech pro zajištění naléhavé a mimořádné potřeby práce. Maximálně může zaměstnavatel nařídít 150 přesčasových hodin. Nad tento limit lze přesčasové práce konat jen výjimečně, výkon těchto prací musí být se zaměstnancem dohodnut (maximálně však 266 hodin ročně). Jelikož práce přesčas zasahuje do osobního volna zaměstnance, náleží proto zaměstnanci kromě příslušné mzdy ještě příplatek v minimální výši 25 % průměrného výdělku.

⁶⁾Ustanovení primárního i sekundárního unijního práva se počínaje Římskou smlouvou (1957) vyvíjelo od rámcových ustanovení bránících nerovným konkurenčním podmínkám ve mzdových nákladech k širším a podrobnějším úpravám rovných sociálních podmínek postavení mužů a žen, v nichž odměňování za práci má podstatné postavení.

Mgr. Radka
Janebová¹⁾
vystudovala obor
sociologie na
FSS MU a obor
sociální práce
a sociální politi-
ka na
Pedagogické
fakultě
Univerzity
Hradec Králové,
kde působí jako
asistentka na
katedře sociální
práce a sociální
politiky. Zabývá
se především
metodami
sociální práce
a aspekty
gender v sociální
práci.

Otázky moderní feministické sociální práce:

Emancipatorní, nebo genderově
specifická sociální práce?

The Questions of Modern Feminist Social Work:
Emancipatory Social Work or Gender-specific Social Work?

Abstrakt:

V běžné realitě profese sociální práce je reflektována převaha žen jako pracovnic i klientek. Cílem následujícího textu je vyjasnit feministické otázky a ukázat, jak feministická perspektiva v praxi sociální práce může umožnit osobní a sociální změny. Tento text vysvětluje charakteristiky, hodnoty a cíle praxe feministické sociální práce a její odlišnosti od jiných perspektiv. Pozornost bude zaměřena na komparaci emancipatorního přístupu a genderově specifické sociální práce.

Abstract:

The current realities of the social work profession are reflected in the predominance of women as workers and clients. This text is designed to clarify feminist issues and to illustrate how a feminist perspective in social work practice can facilitate personal and social change. This text will explore the characteristics, values, and aims of feminist social work practice and how it is distinguished from other perspectives. Attention will be focused upon comparison of emancipatory approaches and gender-specific social work.

Úvod

Tradiční sociální práce se podle feministek orientuje na genderově neutrální výklady nebo má tendenci stereotypizovat ženskou roli. Z těchto důvodů se začala rozvíjet feministická analýza, která se zaměřuje na typicky ženskou zkušenost. V České republice zatím

nebylo feministickému přínosu do sociální práce věnováno příliš pozornosti, proto jsem si v souvislosti s poměrně frekventovaným výskytem tohoto přístupu v zahraniční odborné literatuře kladla následující otázky: V čem je feministická sociální práce jiná než tradiční sociální práce? Je vůbec feministická perspektiva potřebná? Pokud ano, tak z jakých důvodů?

Feministická sociální práce není jednotným proudem, naopak obsahuje řadu frakcí, které mohou mít vzájemně protikladné premisy. Proto musí být odpovědi hledány v jednotlivých proudech či typech ženské sociální práce zvlášť. Zde pro mne vznikla zásadní otázka, a to, jaké základní typy feministické sociální práce lze nalézt a kterým z nich mám věnovat pozornost. Banks (Dominelli, 2002) například rozčlenila klíčové proudy druhé vlny feministického myšlení na liberální, radikální, marxistický a socialistický. Později byl do základní typologie přidán černý feminismus a v polovině devadesátých let vstoupily na pole feministické analýzy postmodernistické teorie. Toto členění s menšími variacemi využívá ve svých statích řada autorů (Orme, 1998; Denney, 1998), naopak Dominelli (2002) shledává takovou kategorizaci při analýze praxe za neadekvátní, protože nereflexuje odlišnosti, které mohou v rámci jednotlivých proudů existovat. Její význam nalézá spíše při hledání tradic, ze kterých feministická sociální práce vychází. Vzhledem k tomu, že jsem tento text chtěla orientovat na praxi více než na vymezování myšlenkových tradic feministického hnutí, zvolila jsem typologii odvozenou od cílů intervencí. Van der Vlugt (1994) v holandském kontextu rozlišuje mezi integrační strategií typickou pro emancipatorní přístupy a specificky genderovou prací, jejímž cílem je podpora ženské odlišnosti. Jedná se o dva dominující proudy moderní feministické sociální práce, které jsem se rozhodla prozkoumat v rámci tohoto textu. Bezpochyby se mohou objevit námitky, že absentují minimálně dva další významné proudy feministické sociální práce, které nelze zahrnout pod výše uvedené. Marxistický směr jsem vyčlenila z toho důvodu, že jsem se chtěla pohybovat v rámci stávajících sociálních struktur, zatímco jeho cílem je zrušení welfare state jako zdroje patriarchátu. Eliminaci postmodernistické sociální práce jsem provedla čistě z prostorových důvodů. Při psaní článku jsem řešila dilema, zda napsat přehledovou stať, nebo jít více do hloubky a použít příklady z praxe. Rozhodla jsem se pro druhou alternativu a zaměřila se pouze na moderní feministické proudy, čímž jsem samozřejmě omezila platnost odpovědí na otázky položené v úvodu. Domnívám se, že postmodernistický směr feministické sociální práce je natolik významný, že bude užitečnější věnovat mu celou stať.

V následujícím textu jednotlivé přístupy stručně charakterizuji z hlediska jejich teoretického zdroje, popisují základní východiska pro sociální práci a uvádím kritiku, která k nim směřuje. Pro větší názornost se pokouším na příkladu situace konkrétní klientky demonstrovat specifika jednotlivých typů práce. Hypotetické příklady z praxe jsou u každého typu práce pouze jednou z mnoha variant, které by mohl pracovník využít. Zdůrazňuji, že se jedná o určité karikatury, které nemají plnit roli úplné kasuistiky, ale spíše mají upozornit na slabiny a silné stránky jednotlivých přístupů.²⁾

Odpověď na první otázku budu hledat v každém proudu zvlášť, následující dva dotazy se pokusím zodpovědět v závěru. Text bude členěn od kritiky tradiční sociální práce,

přes charakteristiku práce emancipační k práci typicky genderové.

Vzhledem k tomu, že mi nejsou známy žádné české výzkumné studie k tématu feministické analýzy, byla jsem nucena čerpat z britských, amerických a holandských zdrojů. Zdůrazňuji, že zahraniční zkušenosti nelze automaticky aplikovat na situaci v české sociální práci.

Kritika tradiční sociální práce

Pod pojmem tradiční sociální práce je myšlena práce primárně nereflektující gender³⁾ jako specifický aspekt reflexe situace. Z vývojového hlediska pod ni lze zahrnout posun od diagnostických přístupů k přístupu úkolově orientovanému. Tradiční sociální práce je feministkami kritizována za to, že reprodukuje patriarchální uspořádání společnosti a zesiluje genderové stereotypy žen, eliminuje ženskou zkušenost a patologizuje ženy, které se vymykají z klasické šablony ženy „ochránkyně domova“. Sociální práce je chápána jako kontrolní mechanismus, jehož cílem je udržet ženu uvnitř soukromé sféry (Hudson, Ayensu, Oadley a Patocchi, 1993). Feministkám nejde o zničení sociální práce jako takové, ale o její výraznou transformaci.

Řada sociálních pracovníků a pracovníků vnímá feministické přístupy jako ohrožující jejich hodnoty, především hodnotu rodiny. Sociální pracovníci a pracovníci se příliš neorientují v gender problematice, a tak nevědomě nebo vědomě mohou reprodukovat genderové nerovnosti, které ve společnosti existují. Hudson, Ayensu, Oadley a Patocchi (1993) uvádějí příklad, kdy pomáhající při kontrole klientů a klientek v jejich domácnostech jinak přistupují k ženám a k mužům. U žen mají tendenci kontrolovat jejich rodičovské kompetence, mužům naopak v otázkách rodičovství a péče o domácnost spíše radí a pomáhají.⁴⁾ Podle Denneye (1998) dochází ke znevýhodňování žen především jejich percepcí coby pečovatelek. Navíc má sociální stát tendenci tuto roli pečovatelek stále více kontrolovat. Pečovatelství s sebou pak nese další komplex důsledků, jako jsou například omezené možnosti zaměstnání, ztráta či snížení příjmu, ztráta osobní svobody, genderové rozdíly v reakcích organizací, které jsou žádány o služby. Žena je při žádosti o pomoc konfrontována s tím, že by měla péči o domácnost zvládnout sama, zatímco pro muže tento předpoklad neplatí. Sociální pracovníci a pracovníci na ženy v tomto směru uplatňují kontrolní funkce.⁵⁾

K závažným a nespravedlivým důsledkům pro některé ženy může vést patologizace odlišných forem chování. Hudson, Ayensu, Oadley a Patocchi (1993) v britském kontextu popisují, jak instituce často hledají souvislosti mezi sexuálním chováním žen a jejich schopností být dobrými matkami. Tak mohou vznikat asociace, že prostitutky jsou nekompetentní matky. Denney (1998) našel stejný předpoklad v případech postižených žen, které pomáhající považovali za asexuální, neschopné poradit si s mateřstvím a od mateřství je zrazovali. Podobné konstrukce mohou vznikat o mladých či svobodných ženách nebo ženách jiné rasy než bílé. Podle Hudson, Ayensu, Oadley a Patocchi (1993) je v případech svobodných matek často uplatňováno rozdílné měřítko na ženy z nižších tříd. Upozorňují, že zatímco chudé svobodné matky jsou v literatuře i praxi výrazně stigmatizovány, jejich kolegyně ze středních vrstev se stávají hrdinkami televizních

sitcomů. Stejně tak bývá aplikován dvojí morální standard na mladé dívky a chlapce, kdy dívka, která je prohlášena za promiskuitní, bývá onálepkována jako „děvka“ a na základě toho označena jako problémová, zatímco u chlapců se tak neděje.⁶⁾

K eliminaci ženské zkušenosti někdy dochází při konstrukci sociálních systémů. Příkladem může být past chudoby, ve které se ocitají osamělé matky pečující o malé děti, když jsou postaveny před dilema, zda zůstat doma na dávkách, nebo jít do zaměstnání a dávat nemalou část příjmu na hlídání dětí. Ještě radikálnější variantou je transformace tohoto dilematu do tzv. politiky *workfare*, kdy je podmínkou přiznání nároku na dávku výkon určité (neplacené) práce nebo účast na rekvalifikaci. Osamělé matky pak musí dotovat hlídání dětí pouze z dávek. Podobnou amnézii vůči ženám projevuje komunitní plánování ignorující existenci žen bez domova. Neexistující nebo neadekvátně volená metodologie k identifikaci a monitorování bezdomovců se významně dotýká i žen. Špatná viditelnost této cílové skupiny se odráží v poddimenzovaném odhadu potřeby azylových domů a lůžek pro ženy (Janebová, 2000/2001).

Feministická sociální práce reaguje na tradiční pojetí sociální práce zdůrazněním ženské perspektivy. Sociální práce by měla namísto své tradiční ukázkující role podporovat a posilovat autonomii žen. Cílem by měl být rozvoj strategií žen postavit se na vlastní nohy a měnit okolnosti svých životů. Individuální potřeby a problémy by pak měly být propojeny se širší strukturální dynamikou.

Příklad:

Do občanské poradny se dostaví paní Anna a svěřuje se sociální pracovníci, že nemá peníze na jídlo a nájem. Manžel je nezaměstnaný, nenosí domů žádné peníze. Co dostane na dávkách, to propije. Paní Anna se bojí o jejich dvouletého syna, protože neví, jak mu vysvětlí, že pro něj nemá tak dobré jídlo jako dříve.

Hypotetický postup pracovníce vycházející z tradiční sociální práce

Pracovnice o gender problematice moc neví, orientuje se na individuální práci. Protože je vzdělaná, rozhodne se použít přístup orientovaný na úkoly. Nejprve sbírá informace, naslouchá klientce, zjišťuje, zda je kompetentní. Táže se, které problémy ji nejvíce zatěžují, zjišťuje jejich řešitelnost a následně je formulován cíl, kterého chce klientka dosáhnout. Tak postupně zjistí, že nejvíce ji pálí dluhy, nezaměstnanost manžela a komunikace s dítětem, kterému nemůže poskytnout vše, co by chtěla. Protože však manžel odmítá do poradny přijít, zaměřuje se intervence na vyřešení finanční situace a komunikaci s dítětem. Vedle toho poskytuje klientce emoční podporu. Pracovnice zprostředkuje ženě překlenovací úvěr, je vytvořen splátkový kalendář a podrobný rozpočet domácnosti z prostředků paní Anny. Vše je zaznamenáno v písemném kontraktu. S klientkou si nacvičí, jak synovi vysvětlit snížení životní úrovně. Po vyrovnaní dluhu je práce s klientkou po dobodě obou stran ukončena.

Reflexe

Situace byla stabilizována, rodina může nadále v rámci svých možností fungovat. Pracovnice i klientka se nacházejí ve stejné zúžené perspektivě normativních očekávání, kdy je předpokládáno, že žena pečuje o dítě a muž je živitelem rodiny. Navíc

fixace na dodržení metody pracovníci svazuje, protože ztrácí možnost intervenovat do problémů, které klientka nedefinuje. Použitý přístup zanechal klientku v rodinné situaci, kdy může dojít k opakování finančních problémů, v situaci, kdy je vystavena feminizaci chudoby uvnitř rodiny, kdy brozí riziko násilí ze strany muže zneužívajícího alkohol. Stav rodinné nerovnosti byl pouze zakonzervován. Víra ve schopnost klientky definovat své problémy a najít jejich řešení vede k tomu, že žena zůstala uzavřena v rámci svých vlastních interpretací, které jí neumožnily problémnout situaci, kdy je v rodině znevýhodněna.

Feministická sociální práce

Lze identifikovat dva základní typy moderní sociální práce zaměřené na genderovou problematiku (van der Vlugt, 1994: 18)⁷⁾

- První je **emancipatorní sociální práce**, která je zaměřena na zvyšování sebevědomí, autonomie žen a snižování mocenské nerovnosti mezi muži a ženami. Jejím cílem je redukce či eliminace důsledků genderové socializace, v rámci které jsou ženy učeny být orientovány vztahově na úkor vlastní autonomie. Cílem tohoto přístupu je integrace žen do rovnoprávné společnosti.

- **Genderově specifická sociální práce**⁸⁾ je zaměřena na podporu a rozvoj ženskosti. Tento přístup je výrazně diferencionalistický – odrazovým můstkem je přirozený biologicky daný rozdíl mezi pohlavími. Na rozdíl od předchozího typu není cílem diferencionalistik garantovat ženám stejná práva jako mužům, ale zaručit jim „rovnost v odlišnosti“. V podstatě se jedná o separační strategii, která požaduje zvláštní náhled na práva a povinnosti žen.

Emancipatorní sociální práce

V následujícím textu se zaměřím na dva proudy emancipatorní sociální práce. První vychází z liberálního feminismu, druhý pramení ze socialistické kritiky sociální práce.

Liberální kritika

Ideologickým zdrojem tohoto přístupu je **liberální feminismus** s jeho kritikou tradiční sociální práce, která nezohledňuje zkušenosti žen. Východiskem jsou rovná práva pro ženy i muže, přičemž se soustředí na rovnost příležitostí a rovnost voleb. Vidí opresi jako strukturální. Prosazuje princip rovné (ženské) participace. Stoupenci a stoupenkyně liberalismu postulují, že za situace, kdy ženy získají rovná práva a příležitosti, zbývá jako nástroj intervence pouze individuální práce, jejímž cílem je zlepšit životy klientek (např. zvýšení sebevědomí, změna předpokladů, percepce). Opakuje se zde tedy primární zaměřenost na case work, jako tomu bylo v případě tradiční sociální práce. Cílem práce je zachovat existující sociální struktury (za předpokladu, že splňují podmínku rovnoprávnosti pro obě pohlaví) a v jejich rámci emancipovat ženy, aby využívaly svých práv stejně jako muži.

V praktické rovině je zřetelný dynamický vývoj tohoto proudu, který v reakci na kritiku socialistických a marxistických feministek stále více zohledňuje strukturální aspekty. Tomuto trendu je ekvivalentní posun od liberálního minimalismu státních intervencí k akcím radikálního liberalismu směřujícím ke kulturní pluralitě a individuál-

ní svobodě i za cenu rozkladu patriarchální rodiny.

Kritika liberální tradice

Podle Orme (1998) liberální přístup se svým individualismem zahrnuje předpoklad, že žena je zdrojem i řešením problému. Pak však může docházet k eliminaci strukturálních faktorů, jako jsou právě genderové nerovnosti ve společnosti nebo chudoba a rasismus. Ignoruje fakt, že pro některé ženy mohou být volby či alternativy limitovány (např. nedostatkem či nedostupností institucionální péče o děti). Fundamentálně řečeno – instituce sociálního zabezpečení a jejich politika mohou snižovat příležitosti k participaci žen.

Liberální přístup se podle feministek (např. Orme, 1998; Rossiter, Prilleltensky, Walsch-Bowers, 2000) tváří jako zaměřený na strukturální změny, ale reálně pracuje se ženami pouze jako se subjekty, zatímco jejich roli objektů sociální diskriminace řeší minimálně.⁹⁾

Pokud tento přístup ignoruje skryté mocenské mechanismy zabudované ve struktuře společnosti, logicky pak přejímá stávající stereotypy ženských rolí. Podle Hudson, Ayensu, Oadley a Patocchi (1993) reprodukuje představu ženy jako ochránkyně domácího krbu. Tím, že je za většinu problémů učiněna zodpovědná žena, přenáší se problémy, které mohou mít strukturální původ, do nitra rodiny. Stát se pak nezabývá původem a eliminací nerovností, ale naopak kontroluje ženy, nakolik plní funkce primárních pečovatelek a strážkyň disciplíny.

Orme (1998) kritizuje tento přístup ještě z dalších hledisek. Prvním je jeho ignorace diferenciací mezi ženami z hlediska třídy, rasy a sexuality. Tyto faktory významně ovlivňují zkušenosti žen, ale case work k nim přistupuje, jako by jejich životní podmínky a zkušenosti byly totožné, jako by se nesetkávaly s rasismem a homofobií, jako by všechny ženy sdílely zkušenost bílé ženy ze střední třídy. Další hledisko se věnuje moci sociálního pracovníka v interpersonálních vztazích. Pokud je sociální pracovník svázán předpokladem, že příčinou problému i zdrojem jeho řešení je vždy žena, vytváří to asymetrický postoj, který usnadňuje zneužití profesionální moci. I pokud sociální pracovník dokáže vybalancovat mocenské asymetrie ve vztahu s klientem, case work mu nedává prostor pracovat s rodinným systémem. V případě konfliktu v rodině tak směřují služby pouze k emancipaci zneužívané osoby, nikoliv však k úpravě vztahů v rodině.

Hypotetický postup pracovníka vycházejícího z liberální tradice v sociální práci

Pracovník má přehled v genderové problematice, především obledně distribuce rovných práv a povinností pro muže a ženy. Po vymezení situace ze strany klientky cítí povinnost vysvětlit jí její práva – především právo na výživné od manžela a také možnost rozvést se s manželem. Vysvětlí jí možný postup, jak může zažádat o výživné soud. To žena odmítne. Dále směřuje diskusi k tomu, jak by bylo možno zlepšit její život, ptá se, která témata jsou pro ni prioritní. Ukáže se, že jsou to dluhy, nezaměstnanost manžela a komunikace s dítětem, kterému nemůže poskytnout vše, co by chtěla. Postup intervencí je stejný jako v rámci tradiční sociální práce (viz předchozí příklad). Pracovník však cítí potřebu upozornit ženu na šikanu, jejíž obětí je

ze strany manžela. Žena se rozbovří o problémech jejich vztahu a dohoda o cílech bude obsahovat další téma, které bude zaměřeno na komunikaci s manželem, vedoucí k rovnosti v rodině. Sociální pracovník ženu podporuje v realizaci všech cílů. Spolupráce je ukončena, když jsou vyčerpány všechny strategie. Byly vyrovnány dluby, ale nic dalšího se významně nezměnilo.

Reflexe

Liberální přístup obohatil práci o další dimenzi, kterou je emancipace ženy prostřednictvím poradenství o jejích právech. V momentě, kdy pracovník sbledá, že žena není žádným právním předpisem diskriminována, seznámí ji s jejími právy a pak pracuje pouze na individuální úrovni. Situace zůstává stejná, nicméně klientka má informace o svém utlačování v rodině. Za situace, kdy byla pracovníkem uznána za kompetentní, zůstává rozhodnutí na ní. V tomto případě pracovník zváží obsahovou stránku situace i z hlediska norem a hodnot společnosti, takže dojde k reflexi utlačování v rodině. Zvolená metoda intervence na individuální úrovni však vede k tomu, že je pracováno se ženou pouze na individuální úrovni bez zapojení rodinného systému. Důsledkem je pak opět konzervace stavu v rodině.

Práce zaměřená na ženy (women centred practice)

Přístup zaměřený na ženy¹⁰⁾ vytvořily Hanmer a Statham, přičemž vycházely ze socialistické kritiky sociální práce. Socialistická kritika vidí kapitalismus a patriarchát jako související a vedoucí k ženské opresi. Přínosem socialistické kritiky je velká pozornost věnovaná pozici žen v kontextu sociální práce. Ženy sociální pracovnice jsou objekty stejného utlačování jako ženy klientky. To může být původem bezmoci, ale také významným zdrojem kolektivní moci při reflexi opresivních mechanismů. Hanmer a Statham charakterizují svůj přístup jako na ženy zaměřený a nesexistický, spíše než marxistický a feministický (Payne, 1997).

Tento přístup se postupně vyvíjel v reakci na kritiku liberálního feminismu ze strany marxisticky či socialisticky laděných feministek, takže z původní orientace na posílení autonomie a participace žen se přesouvá těžiště na reflexi genderových stereotypů a jejich důsledků pro práci s klientkami.

Práce zaměřená na ženy podle Hanmer a Statham (Payne, 1997) stojí na několika základních východiscích:

Za prvé je to nezbytnost reflexe dominujícího pojetí sociální role ženy. Ženy jsou primárně definovány jejich genderem jako matky a manželky, zatímco muži jejich statutem, konkrétně pozicí v zaměstnání. Status žen je naopak definován manželstvím, rozvodem nebo faktem, že nejsou vdané. Role žen jsou silně podhodnoceny ve srovnání s rolami mužskými, a to přesto, že vyžadují nemalé dovednosti a nároky. Nesplní-li žena role matky a pečovatelky o domácnost, okolí ji často považuje za nekompetentní, přičemž paradoxně tento tlak vyvíjejí hlavně ženy (Payne, 1997).

Definice genderem vede podle Hanmer a Statham (Payne, 1997) ke třem důsledkům. Jednak je od žen očekáváno, že budou plnit roli pečovatelek, zatímco od mužů nikoliv. Naopak je podceňováno plnění profesních rolí. Dále je očekáváno, že ženy budou podřízené muži a budou na něm závislé. To následně ovlivňuje očekávání samotných

žen. Rovnost mezi partnery většinou funguje pouze do narození prvního dítěte, pak jsou nastoleny nové vztahy. Třetím důsledkem je, že se ženy chovají jako inferiorní minorita. Řada žen se například snaží distancovat od svého pohlaví a chovají se jako muži.

Druhým východiskem sociální práce zaměřené na ženy je imperativ vyhýbat se kulturním stereotypům. Pomáhající mohou mít například tendenci podceňovat význam ženské placené práce na příjem rodiny a sebeúctu žen. Panuje také představa, že ženy nejsou při hledání práce tak flexibilní jako muži, takže sociální pracovníci volí více paternalistické přístupy.

Práce zaměřená na ženy zdůrazňuje nezbytnost kontextuálního¹¹⁾ přístupu. Původně univerzalistické pojetí sociální práce, které mělo tendenci zobecňovat zkušenost bílých žen ze středních tříd na všechny ostatní ženy, začalo postupně reflektovat pluralitu ženské zkušenosti. Rozdíly mezi ženami (z hlediska rasy, třídy, věku, sexuality) vedou k rozdílným zkušenostem moci a bezmoci, takže nelze ženy kategorizovat do jedné společné skupiny. Tendence redukovat lidské životy do kategorií může vést k jedné z Laanem (1998) vymezených systematických chyb: nesprávnému zasáhnutí nebo nesprávnému nezasáhnutí.

Podle Hanmer a Statham (Payne, 1997) je třeba respektovat životní modely žen v politickém kontextu. Sociální pracovníce by měly znát politický kontext, který ovlivňuje životy žen, a měly by být schopny provádět politické akce snižující politická diskriminační opatření.

Mezi principy práce zaměřené na ženy spadá sebereflexe pomáhajících. Měly by si být vědomy aspektů své vlastní socializace a porozumět socializaci, kterou procházejí v dané kultuře jiné ženy, a stejně tak důsledkům nerovnosti mezi muži a ženami. Na základě této sebereflexe by měly být schopny kriticky revidovat své vlastní hodnoty. Systematická práce na zvyšování autonomie a sebeurčení klientek musí být provázena reflexí mocenských pozic. Práce by měla být symetrická bez prvků hierarchie mezi klientkou a sociální pracovnící.

Pojetí Hanmer a Statham (Payne, 1997) je do značné míry eklektické, protože v sobě propojuje důraz na strukturální faktory oprese v jejich socialistickém pojetí, zároveň klade důraz na kontextuální práci s klientkami a kritiku zobecňování klientských typů, což ukazuje na určitou inspiraci v postmodernistickém feminizmu.

Kritika práce zaměřené na ženy

Na tento přístup (stejně jako na všechny předchozí) lze vztáhnout především kritiku postmoderních či poststrukturalistických feministek.¹²⁾ Ty se zaměřují na důsledky zachování identit muže a ženy. Bipolární vidění světa vždy povede k hierarchizaci rozdělení moci. Dokud nedojde k dekonstrukci světa kategorizovaného podle pohlaví a současně nebudou konstruovány nové jedinečné a pluralitní identity, vždy budou existovat genderové stereotypy. Také kritizují nedostatečnou reflexi moci, protože práce zaměřená na ženy končí své otázky o moci ve fázi sebereflexe sociálního pracovníka, ale neklade si již otázky, čím zájmy stojí za stávajícími konstrukcemi tzv. reality.

Hypotetický postup pracovníce vycházející z práce zaměřené na ženy

Pracovnice začne prostřednictvím symetricky koncipovaného rozhovoru zkoumat, které stereotypy na sebe paní Anna v rámci definovaného problému uplatňuje. Současně reflektuje sama své myšlení, zda i ona není do určité míry v zajetí genderových stereotypů. Zjistí, že klientka považuje role v rodině za pevně dané, tedy že muž má být živitelem rodiny a žena pečovat o dítě. Zatím ji nenapadlo, že by si mohla začít hledat práci sama a manžel pečovat o dítě. Paní Anna si dělá starosti, jak by to snášel manžel, pokud by byla živitelem rodiny. Další setkání jsou orientována na rozbití těchto stereotypů. Vedle toho pracovnice monitoruje, zda nedochází k nějaké diskriminaci paní Anny při hledání zaměstnání, a také sleduje, zda se situace doma nezostřuje k násilí. Když se klientce nedaří po několik týdnů zaměstnání nalézt, přestane docházet na schůzky.

Reflexe

Přístup otevírá klientce novou optiku na své postavení jako ženy. Pracovnice zvažuje strukturální faktory (diskriminace ze strany zaměstnavatelů) a zároveň pracuje na individuální emancipaci ženy. Ač vede rozhovory symetricky, projevuje se u ní tendence preferovat témata zaměřená na stereotypy spojené s pohlavími, což může vést k tomu, že jí uniknou negenderové aspekty situace (např. deprese klientky). Hrozí riziko, že pracovnice zredukuje obsahovou stránku situace pouze na gender problematiku a je blokována zjistit všechna objektivní fakta. Oproti předchozím přístupům je nový posun ve vnímání normativního světa, který není analyzován z hlediska dominujících hodnot a norem společnosti, ale z hlediska ženské rovnosti.

Genderově specifická sociální práce (gender-specific social work)

Genderově specifická sociální práce vychází z tzv. diferenčního feminismu, který je založen na předpokladu odlišné přirozenosti mužů a žen. „Feminismus difference zdůrazňuje oproti požadavku individuální rovnosti ideu rovnosti kolektivní – jeho ideálem je vzájemné politické i morální vyrovnání mužů a žen jako dvou skupin.“ (Barša, 2002: 19.) Rovnost má být nastolena nikoliv mezi jednotlivci, ale mezi pohlavími, která tvoří „dvě těla lidství“. Ženy a muži jsou ze své biologické a psychické podstaty či přirozenosti odlišní, a proto právní a politické procedury mají nejen zajišťovat rovnost žen jako jednotlivců, ale také jako nositelek zvláštní skupinové identity. Podle feministek difference jsou práva ušita na míru mužské zkušenosti, nezohledňují však specifika žen.

Genderově specifická sociální práce¹³⁾ se pak zaměřuje na podporu a rozvoj ženskosti a staví primárně na rozdílech mezi pohlavími. Snahou feminismu difference je zrovnoprávnit role obou pohlaví. Ve fundamentálním pojetí může jít o tendenci otočit znaménka hodnocení, tedy definovat přirozenost žen jako lepší než přirozenost mužskou.

Podle van der Vlught (1994) je cílem tohoto přístupu hledání vlastních ženských potřeb a realizace vlastního způsobu jejich uspokojování. Sociální pracovník uplatňující genderově specifický přístup by měl znát aspekty genderové socializace, hodnoty a standardy ženství a mužství, měl by reflektovat nespravedlivé rozdělení moci mezi muži a ženami a pracovat na změně nerovného rozložení moci. Tento typ sociální práce předpokládá, že s klientkami budou pracovat ženy sociální pracovnice, i když se nejed-

ná o rigidní pravidlo. Hlavní důraz práce je věnován specifickým problémům žen, mezi které patří především sexuální násilí a špatné zacházení se ženami, mentální anorexie a bulimie, specifická situace mateřství, ale také pojetí ženské agrese a vzteku v maskulinní společnosti.¹⁴⁾

Diferenční feministky zdůrazňují, že problémy žen jsou stále definovány muži a zůstávají ve stereotypch mužských percepcí. Dokonce i ženy pojmají sebe a své problémy v mužských termínech. Proto by měla sociální práce povzbuzovat ženy, aby hledaly své vlastní tužby a uměly je pojmenovat ve svém vlastním jazyce.

Van der Vlugt (1994) jako příklad uvádí problém mentální anorexie, který se desetkrát častěji vyskytuje mezi ženami než mezi muži. Je chápána jako důsledek internalizace standardů ženského vzhledu a krásy. Mentální anorexie a bulimie jsou považovány za formy protestu proti nastoleným standardům ženství. Úkolem sociální práce je pak pomoci ženě najít jiné strategie přežití. Podobně jako příklad může sloužit pojetí agrese a vzteku. Ty jsou považovány za žádoucí u mužů, nikoliv u žen. Ženy jsou socializovány potlačovat svou agresi, což se může obrátit do řady problémů, jako například pocity viny, pokud se neovládou. Naopak ženská agresivita bývá onálepkována jako hysterie nebo neuróza. V rámci genderově specifické sociální práce je pak třeba agresivitu chápat jako pozitivní životní sílu a vést k takovému pojetí ženy klientky, které by nebylo destruktivní. Nicméně ani feminismus difference není jednotný směr, takže lze nalézt teorie o přirozené mírumilovnosti žen v opozici k mužské agresivitě, které ve svých důsledcích mohou mít stejný efekt jako tradiční socializace žen. Tedy opět povedou k vytyčení určitého ideálu, který nemusí žena naplňovat a jehož důsledkem jsou nové frustrace.¹⁵⁾

Kritika genderově specifické sociální práce

Orme (1998) uvádí výčet slabin genderové práce. Jednou z nich je, že bývá často zaměřena na poznání příčin oprese. Faktem však je, že porozumění neznamená automaticky schopnost umět intervenovat. Tak je v mnoha případech založena více teoreticky než prakticky. Řada pomáhajících uplatňujících genderová východiska považuje za klíčový aspekt intervence, když ženě vysvětlí, že je utlačovaná, případně mechanismy této oprese. Podle Orme není pro ženu sdělení, že je utlačovaná, o nic více osvobozující, než pokud jí dáme nálepku, že je depresivní. Vedle toho kritizuje, že hledání toho, co mají ženy společného, sice může vést k vyšší empatii, ale zároveň se zvyšuje riziko nebezpečného zobecnění.

Většinou diferencalistek byla podle Orme (1998) opomenuta úvaha na téma pomoc versus kontrola, tedy že mohou nastat situace, ve kterých je adekvátní uplatňovat kontrolu nad klientkou. Paušálně sdílejí východisko, že ženy jsou vždy oběťmi násilí a diskriminace a že sociální pracovník musí popis ženy a její argumentaci plně akceptovat. Faktem však je, že i ženy páchají násilí a že i ženy si mohou vymýšlet.¹⁶⁾ Absenci výzkumů na téma ženského násilí kritizuje např. Badinter (2004). Pro řadu radikálních feministek je již toto samotné téma tabu.

Zjednodušené bipolární vidění mužů a žen s hodnotovým znaménkem plus nebo minus vedou k potvrzování mužsko-ženských stereotypů a tradičnímu vidění světa.

V patriarchální interpretaci světa jsou takovými protiklady pasivní/aktivní či racionalita/iracionalita, samozřejmě s negativní konotací v neprospěch žen. Zatímco diferencialistky znamenka obracejí, čehož příkladem může být situace, kdy přisuzují ženám nálepky jako „dávající“ (muž je v opozitu „beroucí“) či „obět“ (muž je „násilník“), přičemž důsledkem zůstává potvrzení žen v jejich pozicích pečovatelek a mužů v pozici nekompetentních rodičů. Řada diferenčních feministek se definuje výlučností ženy jako matky, hovoří o podstatě ženství v mateřství.¹⁷⁾ Nelze pominout, že řada současných matek naopak definuje mateřství „jako pěknou dřinu“ a existenci „mateřského pudu“ silně zpochybňuje (viz např. Badinter, 1998, 2004).

Hypotetický postup pracovnice vycházející z genderově specifické sociální práce

Pracovnice zbystří, když uslyší o pití manžela a chudobě ženy uvnitř rodiny. Vysvětlí ženě, že může být obětí domácího násilí, a zjišťuje jeho další rozsah. Nalezená fakta ji vedou k přesvědčení, že by bylo nejlepší, pokud by žena opustila manžela, protože se nachází ve velkém nebezpečí. Začne na toto téma s paní Annou diskutovat, přičemž jí vypráví příběhy o domácím násilí, kterých byla svědkem. Paní Anna nejprve tvrdí, že to není její případ, ale cestou domů si začne i tuto možnost připouštět. Rozhodne se, že začne navštěvovat skupinovou terapii žen – obětí domácího násilí, kterou jí pracovnice doporučila.

Reflexe

Pracovnice okamžitě zaujme pozici na straně ženy. Je silně fixována představou klientky jako oběti násilí, takže nezvažuje jiné varianty řešení situace než odchod od manžela. Její perspektiva pohledu, typická pro sociální bnutí, je tak velice úzká a má tendenci k systematické chybě jednostranného řešení (zasáhnutí) na úkor situačního uvážlivého rozhodování. Pracovnice se dopustila několika pochybení: rezignuje na sběr objektivních faktů, je příliš koncentrována na jakousi převrácenou moralizaci, což vede k neadekvátnímu posuzování sociálního světa norem a hodnot, a také do jisté míry pracuje asymetricky, protože, ač má rozhovor dialogickou formu a je věnována velká pozornost subjektivnímu světu klienta, tak jeho témata určuje pracovník více než klient.

Závěr

Odlišnost moderní ženské sociální práce je založena na reflexi ženské zkušenosti, zatímco tradiční sociální práce je pojata genderově neutrálně nebo může vést ke znevýhodnění žen. Ženské přístupy se odlišují od tradiční sociální práce především v cílech intervencí. Klasická sociální práce považuje za svůj cíl sladit kapacitu jedince s požadavky společnosti, pak se podaří dosáhnout tzv. sociálního fungování. Ženské přístupy vnímají některé požadavky společnosti jako nespravedlivé až diskriminační, protože v sobě zahrnují genderovou konstrukci. Zatímco cílem emancipatorního přístupu je vytvořit stejný metr pro obě pohlaví, diferencialistky touží po dvojím zvláštním měřítku.¹⁸⁾ Obojí zpochybnění legitimacy požadavků společnosti má zásadní důsledek pro legitimitu sociální práce samotné. Vzniká otázka, zda neexistuje tenze mezi politikou rolí sociální práce a emancipací ženy. Odpověď lze podle mého názoru hledat

v etických principech sociální práce, které sociálním pracovníkům předepisují povinnost sledovat projevy diskriminace ve společnosti a aktivně proti nim bojovat.

Na otázku, zda je ženská moderní sociální práce potřebná, není jednoduché odpovědět. Některé přístupy považují za více přínosné, jiné méně. Ve všech přístupech věnují pomáhající velkou pozornost otázce: Nakolik je situace klientek akceptovatelná z hlediska norem a hodnot? Zatímco liberálně orientovaný pomáhající zkoumá nastavení a dodržování rovnosti práv mužů a žen, diferencialistky se soustředí na zajištění spravedlnosti mezi ženami a muži, což může vést k řadě problémů při definování toho, co je spravedlivé¹⁹⁾. Slabinou prvního je, že rovnost práv nereflexuje rozdílné ženské zkušenosti a negarantuje reálnou rovnost, protože nevěnuje pozornost genderovým stereotypům. Ve druhém případě sice dochází ke zpochybňování dominujících norem a hodnot, ale jejich redefinice bývá značně problematická, protože tzv. esenciální podstata společná všem ženám je sporná. Slabiny obou přístupů do jisté míry eliminuje přístup zaměřený na ženy, který pracuje s genderovými konstrukcemi a zároveň se vyhýbá zobecněním, když preferuje kontextuální práci.

V případech práce zaměřené na ženy a především genderově specifického přístupu vnímám zvýšené riziko redukce faktů pouze na ženské otázky, což může vést k pomínutí jiných důležitých okolností situace. Na druhou stranu může být výhodou feministické sociální práce empatie a důvěra, které vznikají mezi klientkami a pomáhajícími. Nicméně i zde je třeba zmínit riziko plynoucí ze situace, kdy se empatie změní v identifikaci a pomáhající začne nevědomě přesouvat klientčinu odpovědnost na sebe.

Svědomitá sociální práce by měla zahrnovat pečlivou analýzu faktů, autenticity a kompetentnosti klientů a klientek, schopnosti sebereflexe a reflexe situací, vést dialog a orientovat se v normativních očekáváních. Přínos feministických přístupů vnímám především v určité transformaci poslední jmenovaného znaku. Pružný přístup k sociálním normám a hodnotám dominujícím ve společnosti považují za jejich hlavní plus. Jedná se především o reflexi genderových stereotypů, což následně umožňuje roztáhnout tunelové vidění světa, jehož oběťmi lidé jsou v důsledku socializace. Roztažení či dokonce zničení perspektivy, která se zdá být jednou provždy daná, může vést nejen k osvobození žen, ale i mužů, kteří jsou oběťmi podobně nesmyslných konstrukcí jako ženy. Životaschopnost feministických přístupů prokazuje i jejich pronikání do sociální práce s muži. S trochou nadsázky lze konstatovat, že by měla být všechna sociální práce feministická.

Použitá literatura:

- BADINTER, E. **Materská láska**. Bratislava: Aspekt, 1998.
 BADINTER, E. **Tudy cesta nevede**. Praha: Karolinum, 2004.
 BARŠA, P. **Panství člověka a touha ženy. Feminismus mezi psychoanalýzou a poststrukturalismem**. Praha: SLON, 2002.
 DENNEY, D. **Social Policy and Social Work**. Oxford: Clarendon Press, 1998, s. 113–160.
 DOMINELLI, L. **Feminist Social Work Theory and Practice**. Houndmills, Basingstoke,

- Hampshire and New York: Palgrave, 2002, s. 17–36.
- HUDSON, A., AYENSU, L., OADLEY, C., PATOCCHI, M. **Practising feminist approaches**. In HANVEY, CH., PHILPOT, T. **Practising social work**. London and New York: Routledge, 1993, s. 93–105.
- JANEBOVÁ, R. **Ženy bez domova: marginální problém, nebo skrytý fenomén?** Bratislava: *Aspekt*, 2000/2–2001/1, s. 50–52.
- LAAN, G. **Otázky legitimace sociální práce**. Boskovice: Albert, Ostrava: Zdravotně sociální fakulta Ostravské univerzity, 1998.
- ORME, J. **Feminist social work**. In ADAMS, R., DOMINELLI, L., PAYNE, M. **Social Work. Themes, Issues and Critical Debates**. Houndmills, Basingstoke, Hampshire and New York: Palgrave, 1998, s. 218–228.
- PAYNE, M. **Modern Social Work Theory**. Houndmills, Basingstoke, Hampshire and London: MACMILLAN Press, 1997, s. 238–265.
- ROSSITER A., PRILLELTENSKY, I., WALSCH-BOWERS, R. **A postmodern perspective on profesional ethics**. In FAWCETT, B., FEATHERSTONE, B., FOOK, J., ROSSITER, A. **Practice and Research in Social Work. Postmodern feminist perspectives**. London and New York: Routledge, 2000, s. 83–103.
- ULMANNOVÁ, Z. **Ušlechtilý zákon ženám škodí**. *MF Dnes*, 18. 1. 2005, s. 6.
- VAN DER VLUGT, I. **Female social work or gender-specific social work with women and girls?** In HESSER, K. E., KOOLE, W. **Social Work in the Netherlands: Current Developments**. Utrecht: SWP, 1994, s. 18–23.
- WOLF, N. **Mýtus krásy**. Bratislava: Aspekt, 2000.



1) Kontakt na autorku: e-mail: janebova@centrum.cz.

2) Záměrně vedou vždy k neúspěchu. Klíčem k porovnání přístupů není podle mého názoru výsledek intervence, ale reflexe a postupy, které byly pracovníkem použity. Pro reflexi jednotlivých příkladů jsou používány koncept a terminologie z Laanovy (1998) teorie uvážlivé pomoci.

3) Gender se vztahuje ke kulturní konstrukci mužů a žen. Vztahuje se k sociálním rolím, očekáváním a chování připisovaným mužům a ženám. Gender je třeba odlišit od pohlaví, které je dáno biologickou odlišností mužů a žen.

4) Ani muži nejsou ušetřeni genderových stereotypů, protože pomoc a rady jsou důsledkem předpokládané inkompetence mužů pečovat o děti. Při kontrole mužů sociální pracovníci hledají přítomnost nějakých deviantních vztahů k okolí, jako jsou agresivita a alkoholismus (Hudson, Ayensu, Oadley, Patocchi, 1993).

5) Denney (1998) popisuje zkušenosti z Velké Británie, nicméně lze je podle mého názoru vztáhnout i na české sociální pracovníky. Když jsem v roce 1998 prováděla interview se sociálními pracovníky ze sociálního odboru na městském úřadě, kteří spravovali dávky sociální pomoci, a řešili jsme otázku reciprocity klientů (co od nich očekávají na oplátku za přiznání nároku na nenáročnou dávku), sociální pracovníci velice často uváděli jako svá očekávání, „že ty mamky budou mít doma čisto, že se budou starat o děti a že se budou chovat slušně“. Tyto výroky se vztahovaly výlučně na ženy.

6) Naopak mladý muž, který přivede do jiného stavu několik adolescentek, může být označen za „kance“ v pozitivním slova smyslu.

7) Vedle toho existují ještě další dva základní typy ženské sociální práce, kterým se však v tomto textu nebudu z prostorových důvodů věnovat. Prvním, ještě moderním typem je marxistická sociální práce orientovaná na propojenost kapitalismu a patriarchátu a na zrušení welfare state jako typického projevu patriarchy. Za druhé se jedná již o tzv. postmoderní či poststrukturalistickou sociální práci, která zdůrazňuje partikularismus, rozdíly mezi lidmi, relativismus a fragmentaci bytí, v protikladu k modernistickým teoriím s jejich univerzalizmem, pravdou, strukturou, esencialismem a determinismem. Cílem není osvobození ženy jakožto skupinové identity, ale emancipace ze samotných patriarchálních kategorií „žena“, „muž“. Gender je pouhou konstrukcí a musí být rozbito, aby se lidé osvobodili. Pro sociální práci spočívá důsledek v rozvoji metod práce založených na hluboké sebereflexi problému moci a na reflexi plurality lidských existencí. Poststrukturalistky nekládou otázky: Jak se projevuje moc? nebo Co to znamená jednat eticky? Naopak se ptají: Jak jsou moc či standardy etiky konstruovány?

8) Po úvaze jsem se rozhodla přeložit anglický termín „gender-specific social work“ jako „genderově specifická sociální práce“, protože v nejstručnější podobě vystihuje zaměřenost na přirozené rozdíly mezi muži a ženami.

9) Ohnisko pozornosti je na mikro-úrovni, což znamená, že práce probíhá především na individuální rovině. Ve svých důsledcích bývá tento přístup kritizován jako individualistický, krátkodobý a atraktivní pro sociální pracovníky, kteří preferují case work jako metodu intervence.

10) Práce zaměřená na ženy bývá mezi odbornou veřejností vnímána ve dvou rozdílných významech. První širší (např. Orme, 1998) zahrnuje všechny přístupy, které nejsou diferencialistické, marxistické nebo postmodernistické. Znamená to, že pod tímto označením lze najít způsoby práce se ženami orientované na integraci žen do společnosti. Pak pod toto širší pojetí spadá i liberální tradice v sociální práci.

11) Hanmer a Statham (Payne, 1997) píšou o nezbytnosti „individuálního“ přístupu, nicméně vzhledem k použité předchozí konotaci tohoto termínu jsem se rozhodla použít překlad „kontextuální“ přístup.

12) Kritika postmoderních feministek nesměřuje výlučně ke konceptu Hanmer a Statham (Payne, 1997). Výtky, které jsou určeny obecně moderní feministické sociální práci, však lze docela dobře uplatnit i zde.

13) Dochází zde k jistému paradoxu mezi terminologií a ideologií tohoto přístupu. Feminismus difference si zakládá na biologických a psychologických rozdílech mezi pohlavími, a tak vlastně nepotřebuje pojem „gender“ pro vymezení rozdílů mezi muži a ženami. Tyto rozdíly jsou prostě dány přirozeně, nikoliv sociální konstrukcí, jak se domnívají emancipatorně založené feministky, jedná se tedy o přirozenost pohlaví, nikoliv genderovou. Přesto operují s termínem „gender“ dokonce v názvu samotného přístupu. Lze to vysvětlit tak, že pojetí významu „genderu“ přesouvá důraz na hodnocení rolí spojených s pohlavími. Ženské přirozené role matek a pečovatelek jsou hodnoceny jako méně významné než role mužské, realizované ve veřejném sektoru. Vedle toho diferencialistky uznávají, že stále dochází ke konstrukci stereotypizovaných rolí mužů a žen, nicméně tyto stereotypy neodrážejí skutečné rozdíly mezi pohlavími. Zjednodušeně řečeno, rozdíly mezi pohlavími existují, ale maskulinní společnost je karikuje do jiných dimenzí.

14) Typická je pro tento přístup argumentace s pomocí statistických výsledků výzkumů zaměřených na zkoumání problémů žen. Nejfrekventovanější jsou statistiky ke zkušenosti domácího násilí a zdravotních problémů spojených se ženstvím. Radikální náhled na oba typy problémů poskytuje např. Naomi Wolf (2000), když obviňuje společnost, že svou konstrukcí ideálu ženské krásy zabíjí polovinu lidstva. Vyslovuje hypotézu, že lhostejnost společnosti ke hladovění žen je záměrná, protože jde o racionální pacifikaci žen. „Ak z ničoho nič 60–80 % vysokoškolských nemůže jíst, těžko uverit“, že 60–80 % rodin je právě v tejto špecifickej oblasti zrazu dysfunkčných. Vzduchom sa nesie nákaz; bola úmyselne vyvolaná a postihuje mladé ženy.“ (Wolf, 2000: 223.) Toto radikální pojetí bývá kritizováno ze strany liberálnějších feministek za viktimizaci ženství.

15) Zde lze dobře demonstrovat na příkladu z českého prostředí. Když v rámci diskuse o ženské branné povinnosti, kdy mohou být ženy povolány do armády stejně jako muži, psala Zdenka Ulmannová (zakladatelka strany Rovnost šanci) o bytostném ženském přesvědčení proti násilí a válce, nastoluje tak naprosto stejný ideál jako konzervativci, že ženy jsou především matky a jako takové jsou vždy proti násilí.

Kritika bezpodmínečné akceptace žen se nesmí obracet ani do protikladu v obviňování žen za jejich problémy. Součástí profesionální sociální práce musí být současně naslouchání tomu, co ženy spáchaly, a zároveň jejich akceptace. Potřeby žen musí být zvažovány s potřebami dalších aktérů. Stejně tak musí být vzata do úvahy podstata ženské socializace do světa, který utvářejí především muži, a je třeba reflektovat zúžení perspektivy, které limituje dosažení sociální změny.

17) Tim, že označují mateřství za přirozenost, a tedy samozřejmost, je devalvují a vlastně se tak shodují s konzervativní ideologií, ve které je také žena považována přirozeně primárně za matku a pečovatelku.

18) Emancipatorní přístupy kritizují tvorbu pohlavních stereotypů jako ženu poškozující a cílem je jejich zničení. Ženy a muži mají totožnou bytostnou identitu, a proto musí být ženy emancipovány do stejného sebevědomí jako muži a zároveň společnost se musí naučit přistupovat k oběma pohlavím na principu rovnosti až stejnosti. Genderově specifická práce naopak kritizuje prosazování rovných práv a povinností pro muže a ženy, protože z jejich pohledu jsou mužství a ženství dvě odlišné identity. Jejím cílem je tedy zdůrazňovat odlišnosti mezi pohlavími a ty pak projektovat do dvojích požadavků společnosti.

19) Např. Měl by muž ze zákona opustit povinné byt, pokud ho žena obviní, že ji týrá? Vzniká otázka, nakolik je takové ustanovení spravedlivé, protože a priori počítá s tím, že žena má vždy pravdu. Podobně sporný je požadavek, že ženy nemají být povolány do války, protože jsou to ženy.

Prof. Dr. Josef Dolista, Ph.D., Th.D.,²⁾ působí na Zdravotně sociální fakultě Jihočeské univerzity a zabývá se bioetikou, filozofickou antropologií a problematikou sociální oblasti.

K podpoře důstojnosti člověka v terminálním stadiu¹⁾

About the promotion of human dignity
in terminal stages of human life

Abstrakt:

Podpora důstojnosti člověka v terminálním stadiu je sporným tématem v naší společnosti. Umírání a smrt se stávají aktuálním tématem těch, kteří se setkali se skutečností umírání a smrti v hospicových zařízeních. Důležitou výzvou je, aby se lidé naučili vnímat v umírajícím člověku jeho důstojnost a neopakovatelnou individualnost v celku jeho života. Smrt je nutno chápat v její sociální a kulturní dimenzi. Je nutná prevence vůči nehumánnímu umírání a smrti, tj. umírání v izolaci a anonymitě. Po smrti člověka poslední rozloučení, bez jakékoli ceremonie jako projevu vděčnosti za život a dílo dotyčného, má rovněž nehumánní charakter. Východiskem pro zachování humanity umírání a smrti je židovsko-křesťanské pochopení člověka od jeho narození po jeho smrt.

Abstract:

The thema „About the promotion of human dignity in terminal stages of human life“ is a suppressed theme in our society. The death and dying is an actual theme for those, who witness the phenomena of death and dying in hospices. The important challenge of today is to learn people to see in the dying human being the personality endowed with personal dignity, and to see and accept his unrepeatable individuality of his life as a whole. Death must be understood in it's social and cultural dimensions.

The prevention of unhuman dying and death, i.e. the dying in anonymity and insulation/seclusion is needed. After the death, the last farewell without any ceremonial procedure, which would express the thanks for the life and deeds of the dead, is also an event of utmost unhuman character. The prerequisite for the preserving of humanity in death and dying is the jewish-christian conceptualisation of human being from its birth until to the death.

Úvod

Zda máme, či nemáme úctu k důstojnosti člověka, se potvrzuje mj. také v době jeho nemoci a umírání. Mnozí naši současníci se stále bojí myšlenek na vlastní smrt nebo svých blízkých, potlačují je, tabuizují a existují u nich komunikační bloky, pokud chceme na dané téma mluvit. Ve SRN v r. 1985 společnost přijala s povděkem vznik a rozvoj hospicové péče (Rest, 1999: 308) a dialog společnosti se smrtí začal mít netabuizovaný charakter. V České republice nastala podobná situace po r. 1990. Začínáme si uvědomovat, že odosobnění umírajícího člověka neprospívá jemu samotnému, ale ani ošetřujícímu personálu.

I. Význam paliativní medicíny

Doba okolo roku 1840, kterou nazýváme dobou industrializace, přivedla pohled na smrt do privátní sféry (Rest, 1999: 310). Lidé nebyli připraveni setrvávat u lůžka nemocného a byla to záležitost více řeholních sester a kněží. Je nutno vzít v úvahu v tomto tvrzení rozdílná geografická a kulturní prostřední. Umírající byli odloženi, umíralo se v odlehlých místnostech, nikoli tam, kde se běžně bydlelo. Mentalita našich současníků je již jiná. Smrt není pouze záležitostí nejbližších rodinných příslušníků a věcí specialistů v institučních zařízeních, ošetřující personál i dobrovolníci jsou ochotni v dnešní době setrvat u cizího umírajícího a tak mu vyjádřit svou solidaritu. V České republice počet hospicových zařízení, která kladou značný důraz na paliativní péči, nedosahuje dvaceti. Soukromé iniciativy lidí v péči o umírající nejsou rozšířené. M. Munzarová (str. 2) tvrdí: „Správná paliativní medicína vnímá a řádně ošetřuje všechny vzájemně propojené dimenze umírajícího a navrácí mu v umírání tu pravou důstojnost.“ Péče o duševní život pacientů se zvýšila a výrazné je mírnění bolestí. Pozitivní jednání v péči o terminálně nemocné můžeme již konkretizovat, i když existuje stále mnoho nedostatků. Právním na nedostatky v ČR v péči o umírající poukazuje O. Sláma (str. 1–3). Sdílují, že péče o terminálně nemocné zůstává v přípravě ošetřujícího personálu zatím okrajovou záležitostí a že v České republice chybějí tzv. „paliativní lůžka“, doporučený počet pět lůžek Ministerstvem zdravotnictví České republiky na 100 000 obyvatel je nedostačující. ČTK uvedla dne 14. 2. 2005, že z výzkumu sružení Cesta domů vyplývá, že přes 70 % lidí umírá v institučních zařízeních, ačkoliv čtyři pětiny dotázaných si nepřejí zemřít v těchto zařízeních. Podle H. Haškovcové (2004: 439) však „vrátit umírajícího zpět do rodin lze označit za neodpovědné až iluzorní“. Je si ale vědoma, že je možná

kombinace domácího a institučního modelu, s kterým autor článku souhlasí. Fond otevřené společnosti Praha (Open Society Fund) financoval projekt „Paliativní péče v České republice v letech 2003–2004“. Tento výzkum potvrdil, že kvalita paliativní péče je v České republice nedostatečná a mnoho umírajících strádá zbytečným utrpením. Podle tohoto výzkumu není dostatečná komunikace mezi lékaři a pacienty o diagnóze a vyhlídkách nemocného, chybí účast nemocného a jeho blízkých na rozhodnutích o léčbě a lékaři se necítí kompetentní hovořit s umírajícím a jeho rodinou. Chybí i podpora těch rodin, které se rozhodly pečovat o umírajícího doma. Ekonomické zázemí podpory důstojného umírání také chybí.

2. Odkaz na dějiny

Strukturální danost společnosti zapříčinila, že umírající byl odvezen do anonymních institučních zařízení a jeho poslední cesta vedla do krematoria nebo na hřbitov. V 19. století byli umírající přijímáni do nemocnic a domovů pro umírající, ale často do těchto domů neměly přístup ani nejbližší osoby umírajících.³⁾ Vznikla speciální povolání, jako „hrobník“, který se postaral o mrtvá těla. Umírání doma se ve velkých městech stávalo výjimkou, a tak 90 % obyvatelstva umíralo v institučních zařízeních (Rest, 1999: 310). Rodina byla chráněna před přítomností mrtvého člověka doma a umírající býval převážně do výše jmenovaných zařízení. Situace na vesnicích byla jiná, protože tam nedošlo k transformaci velké rodiny do rodiny jako malé buňky. Tam se naopak smrt chápala jako rodinná a veřejná událost. Ve městech se začal prosazovat trend výkonu, zisku, vzdělání, umírající do tohoto světa nepatřili. Smrt byla veňána do institučních domů.

3. Smrt již není tabu a generačním problémem

V současné době se myšlení vůči umírání a smrti mění. Péče o terminálně nemocné se posunuje do rodinného okruhu, socialita s těmito lidmi má mnohem vyšší úroveň, domov se stává místem umírání a smrti. Postižení nemocní AIDS vyjadřují vůli zemřít doma.⁴⁾

Doba, ve které byla smrt tabuizována, je podle autora článku nenávratně pryč (Rest, 1999: 308–309) a přispívají tomu i sdělovací prostředky, které informují o mrtvých na silnicích a teroristických činech, kde náhle umírá mnoho lidí. Lidé naší doby žijí s myšlenkou na smrt v průběhu každodennosti. Téma umírání a smrti má své místo v profesní etice ošetřujícího personálu, kde se nutně probírá téma pravdy na smrtelném lůžku (Blumenthal-Barby, 1997: 67) nebo problematika eutanazie.⁵⁾

Symbolika umírání a smrti je velmi chudá. Pokud odhlédneme od kostlivce, který přichází pro umírajícího, existuje touha po oživení ritů a symbolik, které můžeme pozorovat v okruhu lidí postižených nemocí AIDS, vzrostla symbolika svíček a písní kolem nich nebo meditačního ticha. Vzrostl význam návštěv hřbitovů a symbolických předmětů na vzpomínkových místech.

Smrt již není generačním problémem.⁶⁾ Starý člověk se jistě musí snažit integrovat smrt do svého života, ale činí tak již mladí lidé, především ti, kteří pracují v bezpečnost-

ních složkách, v náročných sportech, smrt je téma všech účastníků silničního provozu. Mladí lidé se setkávají se smrtí v prevenci nemoci AIDS a v sociální péči o tyto již nemocné lidi na ulicích. Starý člověk musí integrovat smrt do svého života a měl by mít v pořádku administrativní záležitosti, jako je dědictví, poslední vůle, apod. Před smrtí je postavena každá generace a všichni lidé tak žijí v jejím stínu.

4. Smrt je součástí lidského života

Doprovázet umírající není samozřejmá dovednost a vyžaduje kompetenci v psycho-sociální dovednosti. Důležitá je také organizační práce v nemocnicích, kam umírající umístit a jak tyto místnosti budou zařízeny. Smrt je metaforou pro zničení, odloučení a ztrátu, která doprovází atmosféru terminálně nemocného. Smrt je chápána jako vrah, v jehož nebezpečí trvale žijeme. Takto pochopená smrt vytváří temnou atmosféru strachu a téměř zoufalství. Smrt je protikladem k životu. Péče o pacienty vyžaduje vytvořit jinou atmosféru. Je to přijetí smrti jako součásti života a vyrovnání se s ní (srov. Valverde, 1999: 324–337). Pokud se podaří pacientovi integrovat smrt do svého života a dokonce ji vidět jako „dobrý konec“, pak se péče o takového pacienta stává snadnější záležitostí. Cíl veškeré organizace v nemocnici není smrt, ale život. Lékař a ošetřující personál jsou symboly života pro terminálně nemocné, ale i oni musí ukázat, že se pokoušejí integrovat smrt do svého života a nejsou dárci života. Smrt je symbolem konečnosti života, tuto konečnost života musí ošetřující personál také signalizovat nemocným. K dobré organizaci práce s nemocnými patří i to, že se ošetřující personál dokáže vyrovnat s frustrací nemocných, že bude nabízet motivace k životu až do jeho konce.

5. Spiritualita ošetřujícího personálu

Ošetřující personál, který pečuje o terminálně nemocné, by se měl vyznačovat silnou spirituální dimenzí v nejširším smyslu slova. Pokud tato spirituální dimenze má křesťanský charakter, pak ošetřující personál zastupuje v některých místech i duchovního, který může také zůstat jako přítomný, pokud je o to požádán, do posledního okamžiku života nemocného. Mnozí umírající rádi naslouchají slovům o naději, že smrtí se jim otevírá nový způsob života podle svědectví Ježíše z Nazareta. Jeho životní dílo dalo základ křesťanské charitě. Dějinné téma od křesťanské charity ke státní garanci dobře zpracoval Matoušek (2001: 87–88). Křesťané svou praxí dosvědčovali, že smrt není tečkou za životem člověka, ale je to život, který přesahuje lidské poznání a očekávání. Ošetřující personál musí respektovat náboženské přesvědčení umírajících a může se setkat s otázkou po Bohu, po smyslu života, po tom, co přichází po smrti. Důležité je vždy respektovat přání nemocného. Reflexe o umírání nás nutí nastavit v nemocnicích umírání jako kulturní požadavek moderní společnosti. Doporučení Rady Evropy č. 1418/1999 „O ochraně lidských práv a důstojnosti nevyléčitelně nemocných a umírajících“ je dokument málo známý. Vyznané je konstatování, že u umírajících se často nebere zřetel na psychologické, sociální a spirituální potřeby nemocných.

6. Zachovat sociální život co nejdéle

Projevem kulturního člověka je takové jednání, které nepřipouští přístup, „jako by smrt neexistovala“. Právě naopak, kulturní člověk dobře rozlišuje sociální, psychickou a fyzickou stránku umírání. Je zajímavé vnímat tu skutečnost, že i když terminálně nemocný člověk již zemřel fyzicky, sociálně dále žije mezi pozůstalými. Často se ale stává, že člověk ještě živý se cítí jako dávno sociálně mrtvý. Mnozí nemocní prožívají svou sociální smrt mnohem dříve než fyzickou. Haškovcová uvádí: „Odborníci se rovněž shodují v názoru, že každá dlouhodobá anebo nevyléčitelná nemoc výrazně modifikuje důležité a nosné interpersonální vztahy. Někdy dochází ke zhodnocení, jindy naopak k jejich devalvací“ (2004: 436). Zde je velké pole působení pro ošetřující personál. Ten má motivovat nemocné k psychickému a sociálnímu životu co nejdéle. Mnozí lidé dosahovali ještě v 19. století pouze 40 let průměrného věku. Dnes je tomu v západní společnosti okolo 75 let. Mor, hlad a válka nezpůsobují časně fyzické umírání, ale nové je nebezpečí smrti psychické a sociální. Některé studie dokazují, že kdo žije plně sociálním a psychickým životem, dosahuje delšího fyzického života než ten, kdo žije izolovaně (srov. Feldmann, 1997: 54). Tyto studie dokonce ukázaly, že rané oddělení v dětství od nemocných lidí má vliv na prožívání v nemoci takového člověka. Lidé, kteří zemřeli předčasně, podle této studie většinou prožili v životě málo radosti, měli málo přátel a distancovali se od společenských vazeb. Podobně dosahuje těchto výsledků americký lékař David Spiegel (1989: 888–891). Empiricky prokázal, že ženy s pokročilou rakovinou prsu žily až 2x déle než ty, které prožívaly již dlouhou dobu sociální smrt.

Sociální vztahy mají enormní význam pro lidi v terminálním stavu. Tyto vztahy se nemohou srovnávat s rodinnými vazbami a vztahy, protože jsou obvykle hlubší a významnější než běžné sociální vztahy. Sociální vztahy však obohacují kvalitu života. Pacienti mají potřebu intenzivní vazby s nějakou osobou, se kterou by mohli komunikovat, sdílet své obavy a úzkost, popř. sdílet své drobné radosti. Sociální vztahy pomáhají překonávat těžkou životní situaci a mají vliv na životní orientaci v přítomné chvíli, pomáhají překonat aktuální životní krizi. Ačkoli rodinné vazby mají nezastupitelné místo, nelze se omezovat jen na ně. Pokud je pečováno o terminálně nemocného v rodině, prožívá celá rodina s postiženým členem rodiny velkou psychickou, fyzickou a časovou zátěž. Proto nejen postižený, ale celá rodina potřebuje podporu dalších sociálních vazeb.

7. Láska jako klíč k pochopení smrti a péči o umírající

Člověka je stále nutno vidět v jeho sociální, psychické a somatické celistvosti. Péče o terminálně nemocné požaduje zdůraznění pozornosti k jejich sociálním, psychickým a spirituálním potřebám. Přejeme si všichni „dobrou“ smrt, to znamená umírat v humanitních podmínkách a ve vědomí, že jsme nebyli opuštěni ani v poslední chvíli života. Pokud je použito slovo „spiritualita“ v péči o nemocné a umírající, pak je nutno vnímat základní obsah tohoto slova. Nejedná se o nic jiného než o vědomí, že dotyčný je milován a že může někoho milovat. Láska je klíčovým obsahem pojmu spiritualita.

Láska, která není závislá na výkonu a zásluze. Filozof J. Lacroix právem píše, že po filozofickém uvažování o lásce musíme dospět k poznání, že láska je silnější než smrt (1970: 203–207). Křesťanská tradice používá velmi často pojem „spiritualita“, ale v péči o nemocné tím především mínila konkrétní činy lásky ve službě chudým a umírajícím. Jako příklad lze uvést známou, i když již zesnulou osobnost, Matku Terezu, která se věnovala umírajícím a nabízela jim lásku a modlitbu. Byla to křesťanská spiritualita, která přivedla mnoho křesťanů v dějinách zakládat hospice a nezištně se starat o těžce nemocné a umírající.

Pokud mají získat křesťanské církve kredit ve společnosti, pak to bude na základě nezištné péče o postižené lidi v nouzi, terminálně nemocné a umírající, kteří potřebují lidi kolem sebe, kteří mají velkou schopnost empatie a nezištnou lásku pomáhat a doprovázet nemocné až k smrti. Odbornice v psychologii stárí a nemoci H. Haškovcová ve svých dílech vždy prosazovala, aby umírající nezůstávali v umírání sami (1989: 377–386). Jestliže tito lidé budou chybět, pak lze pochopit tlak veřejného mínění na realizaci pozitivní eutanazie. Teolog G. Virt vůči křesťanům: „Kdo má dostatečně silnou víru a mravní sílu, bude se angažovat zvláště za takové společenské a individuální poměry, jež by umožňovaly a usnadňovaly život i umírání a v nichž by byla umírajícím poskytována potřebná pomoc“ (2000: 90).

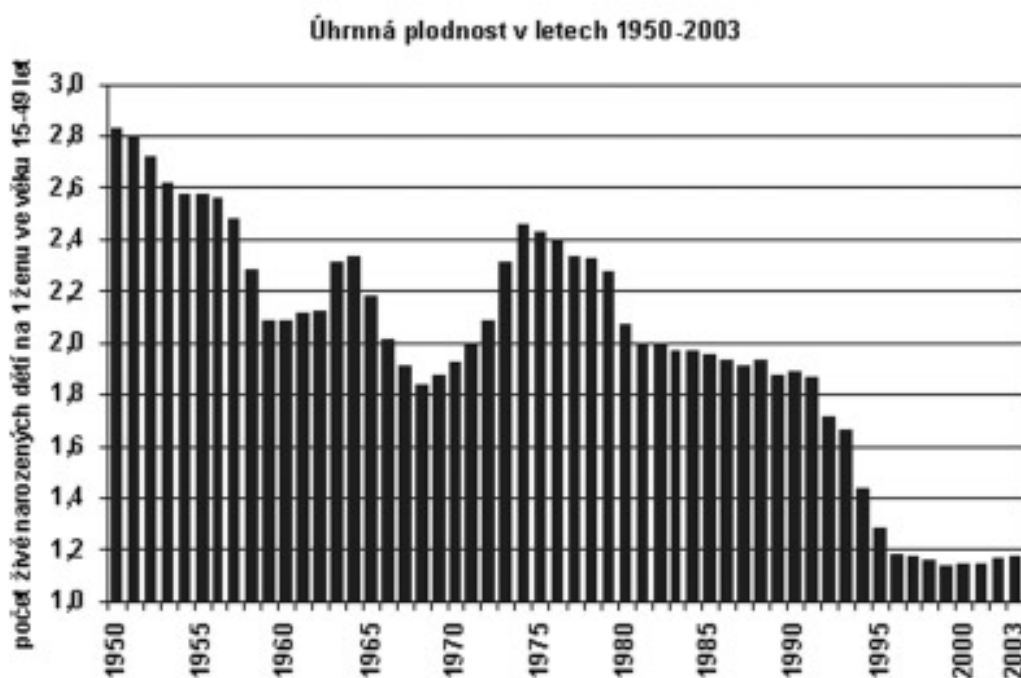
Závěr

Ošetřující personál a sociální pracovníci jsou vyzváni vytvářet takovou mentalitu ve veřejném mínění, aby lidé neumírali se strachem, že se stali sociální a ekonomickou zátěží, aby nebyli sociálně diskriminováni a aby jim byla poskytnuta standardní paliativní péče. Bylo by velmi vítanou skutečností, kdyby Česká republika měla podle Doporučení Rady Evropy č. 1418/1999 specializované oddělení paliativní péče a thanatologické kliniky. Kvalitní péče o umírající se v České republice nesmí stát výjimkou pro jednotlivce, ale musí být přístupná všem, i při vědomí reálných čísel, kdy každoročně bude přibývat podíl obyvatel v penzijním věku v celkovém počtu všech obyvatel (srov. přílohu).⁷⁾

Použitá literatura:

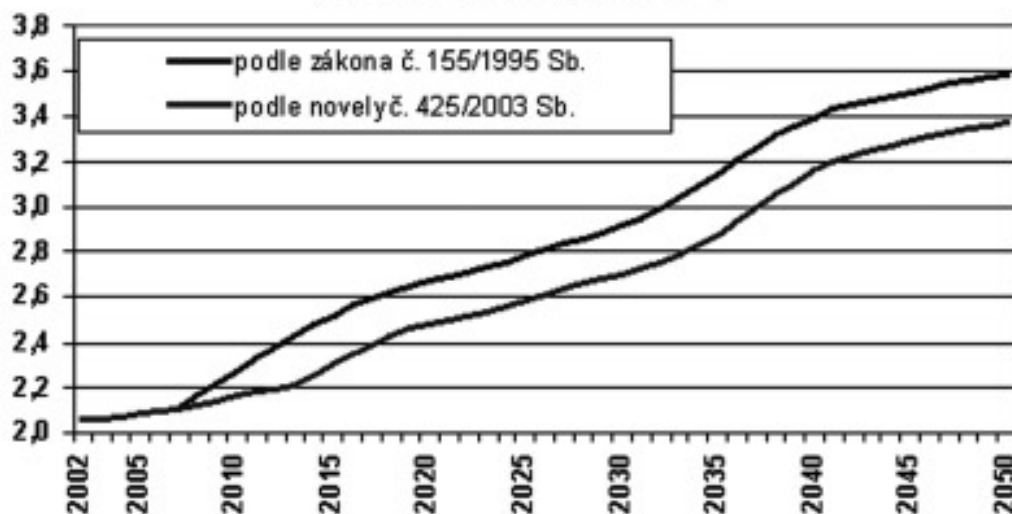
- BLUMENTHAL-BARBY, K., a kol. **Kapitoly z thanatologie**. Praha: Avicenum, 1987.
 BURCIN, B., KUČERA T. **Perspektivy populačního vývoje České republiky na období 2003–2065**, Praha: DemoArt, 2003.
 Český statistický úřad. In: www.czso.cz [on-line] [18-2-2005].
 FELDMANN, K. **Sterben und Tot. Sozialwissenschaftliche Theorien und Forschungsergebnisse**. Opladen: Westdeutscher Verlag, 1997.
 HAŠKOVCOVÁ, H. **Fenomén stárí**. Praha: Pyramida, 1989.
 HAŠKOVCOVÁ, H. **Umírání a smrt**. In: VORLÍČEK, J.; ADAM, Z.; POSPÍŠILOVÁ, Y., a kol. **Paliativní medicína**. Praha: Grada, 2004.
 MATOUŠEK, O. a kol. **Základy sociální práce**. Praha: Portál, 2001.
 MUNZAROVÁ, M. **Právo smrtelně nemocných a umírajících osob na sebeurčení**. In:

- <http://hospice.cz/pravo.html>, s. 1-5, [on-line] [18-2-2005].
- LACROIX, J. **Smysl člověka**. Praha: Vyšehrad, 1970.
- REST, F. **Sterben und Tod in unserer Gesellschaft**. In: *Diakonia* 30 (1999), s. 308–312.
- SLÁMA, O. Několik čísel a myšlenek o péči o terminálně nemocné v ČR. In: <http://cz/dokumenty/cisla.html>, s. 1–3, [on-line] [18-2-2005].
- SPIEGEL, D., et al. **Effect of psychosocial treatment on survival of patients with metastatic breast cancer**. In: *Lancet* 2/1989, s. 888–891.
- VALVERDE, C. **Der Mensch als Person**. Paderborn: Bonifatius, 1999.
- VIRT, G. **Žít až do konce. Etika umírání, smrti a eutanazie**. Praha: Vyšehrad, 2000.



Příloha I podle zdroje Českého statistického úřadu. In: www.zcso.cz.

**Odhad počtu osob s nárokem na starobní důchod do roku 2050
(střední varianta projekce; v mil.)**



Příloha II podle zdroje Českého statistického úřadu. In: www.czso.cz.

¹⁾ Realizováno za finanční podpory ze státních prostředků prostřednictvím Grantové agentury České republiky v rámci grantového projektu reg. číslo č. 401/05/2098.

²⁾ Kontakt na autora: e-mail: josef.dolista@centrum.cz.

³⁾ K tomuto tématu dále srov. K. Blumenthal-Barby a kol., Kapitoly z thanatologie, Avicenum, Praha 1987, s. 16.

⁴⁾ Tímto tvrzením nemá být řečeno, že se změnil přístup a postoj k smrti v celé společnosti.

⁵⁾ Jsou míněny ty země, kde je uzákoněna možnost pozitivní eutanazie.

⁶⁾ Srov. F. REST, Sterben und Tod in unserer Gesellschaft, in: Diakonia 30 (1999), s. 308–312. Autor článku však nechce tvrdit, že integrace smrti do života lidí zdravých a mladých se stala samozřejmostí. Smrt je nadále u mnoha lidí vědomě popírána a tabuizace přirozené smrti má své proměny.

⁷⁾ Srov. B. Burcin, T. Kučera, Perspektivy populačního vývoje České republiky na období 2003–2065, DemoArt, Praha 2003, s. 35–40.

PhDr. Sylva
Bártlová, CSc.,²⁾
pracuje jako
sociolog
v Národním
centru ošetřova-
telství a nelékař-
ských zdravot-
nických oborů
v Brně. Na
katedře SPSP
Fakulty sociál-
ních studií MU
vyučuje externě
předmět
Sociologie
medicíny. Od
počátku své
profesní práce
se zabývá
sociologickou
problematikou
medicíny a zdra-
votnictví.

Je povolání sestry autonomní profesí?¹⁾

Is the profession of a nurse an autonomous profession?

Abstrakt:

Text se zabývá problematikou profesionalizace ošetřovatelství a klade otázku, zda je profese sestry autonomní profesí. Nové požadavky, které jsou kladeny na profesi sestry, vycházejí především z orientace profesní činnosti sester na celek lidského zdraví a opírají se o vědecké poznatky společenských věd. Zákon č. 96/2004 Sb. klade důraz na vysokoškolsky vzdělanou sestru, což směřuje k restrukturalizaci rolí, které má plnit lékař, kvalifikovaná sestra a další zdravotnický personál. V článku je stručně pojednáno o profesionalizaci ošetřovatelství ve vyspělých západních zemích a uvedeny názory některých autorů na tento vývoj. Závěrem se autorka zamýšlí nad situací profesionalizace tohoto povolání v ČR.

Abstract:

The text deals with the problems of professionalization of nursing and asks a question, whether the profession of a nurse is an autonomous profession. New demands that are made on the profession of a nurse issue above all from the orientation of professional activities of nurses at the complex of human health, and they are based on scientific knowledge of social sciences. The Act No. 96/2004 Coll. lays emphasis on a nurse with academic education, which tends to restructuring of roles that should be fulfilled by a doctor, a qualified nurse and other

health professionals. The article briefly discusses the professionalization of nursing in developed western countries, and gives opinions of some authors of the above-mentioned development. In conclusion the author reflects on the situation in professionalization of nursing in the Czech Republic.

Úvod

Ve většině zemí tvoří sestry nejpočetnější skupinu pracovníků ve zdravotnictví, a to jak v nemocnicích, tak v ambulantní a zejména v primární péči. Sestry a ošetrovatelská profese tak hrají v systému zdravotní péče významnou úlohu. Nezastupitelné místo v bádání a řešení hlavních otázek ošetrovatelství včetně povolání sestry má sociologie medicíny a zdravotnictví. Jde zejména o vliv společenských a ekonomických změn na zdraví populace, analýzu potřeb populace a jednotlivých skupin ve sféře zdraví, o vyjádření modelu moderní role sestry, o profesionální strukturu ošetrovatelského personálu, o korelaci a komunikaci uvnitř i vně této skupiny, o její organizaci. Velký význam má i řešení problematiky profesionalizace ošetrovatelství.

I. Nové požadavky na vzdělávání sester

Jen málo povolání prodělalo v relativně krátkém údobí takové změny jako profese sestry. Role sestry nejen, že prodělala složitý vývoj v minulosti, ale podstatně se mění i dnes. Mění se profesionální, právní, regulační postavení sestry, ale i vzdělání, pracovní podmínky apod. Na jedné straně v profesi sestry je snaha o zvyšování specializací, na straně druhé udržení holistického přístupu v ošetrovatelství. Tradičně byla sestra považována za člena týmu, který poskytuje základní (fyzickou) péči pacientům. Vznikly však a stále se rozšiřují nové odpovědnosti. Vycházejí z orientace profesní činnosti sester na celek lidského zdraví. Opírají se o vědecké poznatky společenských věd, aplikované psychologie, sociologie, ošetrovatelské etiky apod. Do popředí se dostávají činnosti ve vztahu k psychické pomoci, kterou sestra poskytuje pacientovi při zdolávání nemoci nebo pomáhá mu se s ní vyrovnat, dále činnosti spojené s funkcí vychovatele, neboť i nejjednodušší léčení se může stát zdrojem napětí a stresů, a konečně spojené s rozšiřováním odborné funkce sestry ve zvyšování úrovně léčebné péče i v její účasti na rozvoji ošetrovatelské teorie. Dosažení a udržení standardu péče vyžaduje na sestrách nové dovednosti, které se nepožadovaly v minulosti. Tyto dovednosti jsou v mnoha směrech jiného řádu, než byly požadavky dřívější. Jde o širší spektrum dovedností, a to zejména ve vztahu k sociálním problémům, které obklopují a provázejí stále více nemoc a zdraví jedince nebo skupiny.

Sociologické teorie týkající se rozhodujících funkcí role sester v současné etapě vývoje se proto stávají součástí vzdělání sester a podmiňují kvalitu jejich výkonu v léčebné péči. Jde například o sociologické poznatky, které pomáhají sestře rozpoznat a pochopit:

- postoje a hodnoty jednotlivců nebo skupin včetně rodin, s nimiž pracuje, které ji učí provádět změny v těchto postojích a hodnotách,
- dynamiku sociálního systému sestra-lékař-pacient, zejména specifičnost její role v něm, tak aby dokázala spolupracovat v tomto systému k dosažení péče, která podporuje pozitivní zdraví a solidaritu ve všech skupinách, kde péče probíhá,
- zdravotní potřeby jednotlivce i rodiny v populaci mimo terapeutické ústavy tak, aby je pomocí svých dovedností vyřešila nebo pacienta navázala na jiné zdravotní profesionály nebo činitele; aby dokázala vysvětlit potřeby ostatnímu zdravotnickému personálu i porozumět tomu, jak jsou potřeby viděny ostatními pracovníky (looking-glass self),
- obecné i kulturně specifické kompetence, aby byla sestra schopná pochopit hodnoty a kulturní imperativy fungující v rámci kulturního prostředí dané osoby, zejména ty, které mohou ovlivňovat, jakým způsobem tato osoba chápe zdraví a nemoc, a také její očekávání, pokud jde o tělesné funkce, a poskytovat tak kulturně citlivou péči o nemocného,
- vlastní roli a normy pro její jednání a chování, neboť jedině tak může měřit vlastní praxi, aby mohla pracovat k jejímu zdokonalení, kdykoliv je to nutné,
- možnosti a zdroje společnosti k udržení a k ochraně zdraví, aby využívala příležitosti, aby podněcovala v rámci svých možností společenské dění k účelnému a ekonomicky efektivnímu poskytování zdrojů a iniciativnímu jednání v oblasti zdravotní politiky a péče o zdraví atd.

Sociologická teorie se tak stává jedním z důležitých článků nejen v objasňování, ale i v realizaci současných změn v roli sestry. A to nejen jako důležitá součást odborné výchovy a odborného profilu sestry, ale i jako teorie, pomocí které jsou zkoumány: pracovní podmínky sester, napětí a konflikty mezi sestrami a pacientem, mezi sestrami a lékařem a mezi ostatním zdravotnickým personálem navzájem. Stejně tak nabízí možnost zkoumání organizace činností sester, prestiže tohoto povolání a mnoho jiných sociologických problémů spjatých nebo vyvolaných transformačním procesem, který probíhá v našem zdravotnictví včetně problému privatizace. Pokud je snaha rozvíjet ošetrovatelství jako praxi s výzkumnou základnou, vyžaduje se rovněž, aby sestry měly určité vědomosti a znalosti z výzkumné práce. Proto by výuka základních výzkumných metod, technik a hodnocení výsledků výzkumu měla být zahrnuta do všech stupňů vzdělávání sester.

II. Požadavek na profesionalizaci sestry

V posledních letech je v materiálech Světové zdravotnické organizace věnována pozornost problematice ošetrovatelství a postavení sestry v systému zdravotnické péče. V těchto materiálech se objevuje **požadavek na profesionalizaci sestry**. Také u nás je častá frekvence termínů „profesionální ošetrovatelství“ a „profesionální ošetrování“. Ve

většině dokumentů Světové zdravotnické organizace je zdůrazňováno, že doporučení musí být přizpůsobena stavu, podmínkám a možnostem jednotlivých zemí.

Ze sociologického hlediska lze profesi označit jako povolání, odbornost nebo odbornou přípravu na požadované povolání. Pojem profese se vztahuje především k pracovním rolím. Hlavním společným jmenovatelem pracovních rolí je omezený a regulovaný přístup k jejich výkonu. Např. lékařem se může stát jen ten, kdo úspěšně absolvoval zpravidla šestileté univerzitní studium. Toto studium zahrnuje teoretické i vědecké složky medicínského vědění a obsahuje závazek celoživotního vzdělávání. Příprava sester v průmyslově vyspělých zemích, ale i v ČR je podle zákona č. 96/2004 Sb. zpravidla tříletá. Pod pojmem vysokoškolské vzdělání sester v ČR rozumíme především bakalářské studium k získání způsobilosti, bakalářské rozšiřující studium pro již kvalifikované sestry a navazující studium magisterské a doktorandské. Vysokoškolská erudice sester je tedy odstupňována, má určitou hierarchii. To vyžaduje diferenciaci v pojetí jednotlivých forem vysokoškolského vzdělání a rozdílnost lze sledovat i v poměru obecnosti a specializace. Čím vyšší stupeň univerzitního vzdělání, tím výraznější specializovaná orientace. Obsahuje rovněž závazek celoživotního vzdělávání. Jakými znaky lze profesi vymezit?

Profese je charakterizována následujícími znaky:

- Existencí **systematické teorie**, o kterou se opírá stránka výkonu profese. Osvojení profese vyžaduje zvládnout teorii, jež je s výkonem profese spjata. Studium musí být prováděno určitou společensky uznávanou formou a je zpravidla legislativně upraveno. Z tohoto znaku plyne, že pracovník jedné profese nemůže být nahrazen pracovníkem jiné profese, aniž by si osvojil další jinou kvalifikaci.
- **Profesní autoritou**, jež vychází z ovládnutí vědomostí, jimiž běžný laik nedisponuje. Pracovník je schopen určit, co jeho klient potřebuje a co mu škodí.
- Systémem **profesních asociací** plnících více funkcí, především pečujících o růst kvalifikace svých členů. Tím systémem je posilován monopol na odbornou kompetenci.
- **Profesní etikou** normující vztahy odborníka vůči klientům i vzájemné vztahy mezi kolegy v profesi. Obsahem je např. zákaz zneužívání vlivu na klienta k prosazování vlastních zájmů, snižování autority kolegů před klienty apod.

Existují i další znaky profesí, např. neostře ohraničení pracovní doby a volného času, pocit závaznosti činící z výkonu profese něco víc než jen prostředek pro získávání obživy apod. (Keller, 2002).

Snaha o profesionalizaci je ve vyspělých průmyslových zemích považována za přirozenou a legitimní. Přesto se někteří sociální kritici znepokojují nad příliš velkým důrazem, který se klade na formální akreditaci (certifikaci) školskými diplomy. Tato snaha je vedena především touhou po prestiži, což s profesionalizací úzce souvisí, ale i jinými ohledy, mezi nimiž hraje úlohu naděje na větší stálost pracovních míst, na příležitost k opravdové kariéře, na možnosti pravidelného postupu i zlepšení finančního ohodnocení kvalifikovaných činností.

III. Vývoj profesionalizace ošetrovatelství

Nejdůležitějším prvkem profesionalizace ošetrovatelství byl nástup „nového systému ošetrovatelství“ v 80. letech 20. století. Tento systém částečně vycházel ze změn ve způsobu vzdělávání sester. Ve většině vyspělých západních zemí byl zaveden radikálně změněný syllabus pro sestry, které žádají o státní registraci. Do konce 90. let minulého století bylo v podstatě všechno vzdělávání sester přesunuto na univerzity. Někteří autoři, jako např. Freidson, uvádějí, že profesionalizace se stala jediným směrem, jímž se vydalo povolání ošetrovatelství. Rozhodujícím kritériem profese je podle tohoto autora autonomie a dominance. Říká: „Představitelé uchazečských povolání včetně ošetrovatelství ... trvají na tom, že jejich povolání vyžaduje dlouhodobé vzdělávání vedoucí k získání speciálních dovedností, včetně vzdělání v teorii nebo abstraktních znalostech ... ale jejichž význam je sporný, protože obsah a délka vzdělání k určitému povolání včetně abstraktních znalostí a teorie je často produktem záměrné akce těch, kdo chtějí dokázat, že jejich povolání je profesí, a mělo by tudíž dostat autonomii.“ (Freidson, 1988: 79–80.)

Problém ošetrovatelství vidí v tom, že začalo příliš zjevně organizovat své vzdělávání s jediným záměrem získání vyššího postavení ve společnosti. Je jisté, že ošetrovatelství zvýšilo svůj status jako povolání a stále v tom pokračuje. Pokus sester o autonomii a dominanci v určité oblasti práce je však mimo jiné nepříznivě ovlivněn také tlakem poskytovat ekonomicky efektivní zdravotnické služby s vyšším obratem pacientů. Většina pacientů dnes v důsledku rozvoje medicíny nestráví, nebo by neměla strávit v nemocnici dlouhou dobu jen z toho důvodu, aby byly uplatněny principy nového ošetrovatelství. Uspokojování biologických, psychických, sociálních a duchovních potřeb pacientů je problematické, pokud pacient zůstává v nemocnici pouze několik hodin. Zjišťování potřeb pacientů nemusí být vůbec možné během jejich krátkodobého pobytu v moderní nemocnici, v níž je rychlý obrat pacientů, nebo při návštěvě v komunitě. Freidson (1988) tvrdí, že ošetrovatelství nemůže být nikdy nic jiného než jakási poloprofese (semiprofession), neboť vědomostní základna ošetrovatelství zůstává v kompetenci lékařského modelu.

Lékaři jsou odpovědní za diagnózu, terapii, přijímání a propouštění „svých“ pacientů ve většině klinických situací, a proto mají velký vliv na ošetrovatelskou praxi. Podle Freidsona (1988), ale i jiných autorů, jako jsou např. Smith (1993), Dingwall (1986), Rafferty (1996), je ošetrovatelství ve své podstatě podřízenou profesí. Na profesi lékařů lze nahlížet tak, že je i nadále silná. Naproti tomu ošetrovatelství představuje doposud relativně bezmocnou profesi.

Tak jako všechny společenské organizace podléhají stejně i profese změnám, které jsou následkem vývoje v globálním, celostátním i regionálním měřítku. Profese ošetrovatelství v boji o určitou autonomii naráží na profesi lékařů, která už na jejím poli působí. Tím se dotýká potřeb, zájmů a kompetence lékařů a vzbuzuje protitlak. Bylo by nešťastným řešením, kdyby v hledání postavení sester docházelo mezi nimi a lékaři ke konfrontaci, protože výsledkem konfrontace bývá jeden vítěz a druhý poražený. V případě spolupráce je možný prospěch pro všechny strany. Nároky na výkon a vzdělávání lékařů

a sester jsou doposud značně rozdílné. Přesto lze sledovat v posledním desetiletí určitou konvergenci statusu obou profesí. Sbližování statusu těchto obou zdravotnických profesí (lékařů a sester) může zvýšit citlivost ve vzájemných vztazích sestra-lékař.

IV. Situace v České republice

Nová koncepce vzdělávání sester v ČR podle zákona č. 96/2004 Sb. je v souladu se strategií EU a zohledňuje celosvětový trend. Jsou s tím ale spojeny i určité požadavky na proměnu celé hierarchie zdravotnického systému. Tento systém, který klade důraz na vysokoškolsky vzdělanou sestru, směřuje k restrukturalizaci rolí, které má plnit lékař, kvalifikovaná sestra a další zdravotnický personál.

Sestra v České republice splňuje nesporně všechny znaky profese. **Povolání sestry je tedy profesí a její hlavní činnost – ošetřování – je také profesionální.** Problémem u nás není ani sama profesionalizace jako taková, ale úroveň, kterou nyní dosahuje. Proto se nabízejí otázky, zda je adekvátně ošetřena úloha a postavení sestry ve stávající legislativě (v zákonech, vyhláškách, směrnících, řádech apod.). Dále jaké má sestra podmínky pro efektivní výkon svých profesionálních úloh, do jaké míry kooperující profese a pacienti respektují její odbornou kompetenci, jakou úroveň mají kooperující vztahy, jaké postoje má veřejnost k profesi sestry, jaká prestiž se jí připisuje a řada dalších otázek. Na tyto otázky nelze dnes dát jednoznačné odpovědi především proto, že celý zdravotnický systém se nachází v souvislosti s širším společenským rámcem v procesu hlubokých změn. Lze však jednoznačně říci, že s přibývajícím počtem stárnoucí populace bude profese sestry nabývat v českém zdravotnictví na významu.

Použitá literatura:

- DINGWALL, R. *Anatomy of a profession: training for a varied career.* *Nursing Times*, 1986, 82 (13), 27–28.
- FREIDSON, E. *The profession of Medicine: A study of the Applied Sociology of Knowledge – With a New Afterword.* Chicago, IL: University of Chicago Press, 1988.
- KELLER, J. *Úvod do sociologie.* 4. rozšíř. vyd., Praha: SLON, 2002.
- RAFFERTY, A. M. *The Politics of Nursing Knowledge.* London: Routledge, 1996.
- SMITH, P. *Nursing as an occupation.* In TAYLOR, S. FIELD, D. (eds.), *Sociology of Health and Health Care*, Oxford: Blackwell, 1993, chap. 12, pp. 205–233.

¹⁾ Článek byl zpracován v souvislosti s řešením grantového úkolu IGA MZ ČR č.NR/7960-3.
²⁾ Kontakt na autorku: e-mail: bartlova@nconzo.cz

PhDr. Michal Oláh¹⁾ vyučuje sociálnu prácu ako asistent na Katedre kresťanskej antropológie a sociálnej práce, PBF, Prešovskej univerzity v Prešove, kde sa venuje predovšetkým problematike supervízie v sociálnej práci. Od roku 2003 vykonáva supervíziu v sociálnej práci aj v praxi. Je odborným garantom sociálnej práce Psychosociálneho centra v Košiciach.

Supervízia v sociálnej práci na Slovensku Supervision in social work in Slovakia

Abstrakt

Článok prehľadne spracováva tematiku supervízie v kontexte sociálnej práce v slovenských podmienkach, pričom supervíziu uchopuje ako samostatnú vednú disciplínu alebo súbor viacerých disciplín, ktorá vznikla z potreby pomôcť človeku v širšom i užšom slova zmysle.

Realizovanie tejto činnosti so sebou prináša prirodzenú nutnosť supervízie v celom rozsahu jej pôsobenia. V súčasnosti sa pojem supervízia vžil hlavne v pomáhajúcich profesiách, akými sú psychoterapia a sociálna práca. V sociálnej práci plní úlohu sprostredkovateľa skvalitňovania práce, umožňuje predchádzať chybám, prináša alternatívne postupy a pod. Supervízia sa tiež chápe ako poradenská činnosť využívaná pre zabezpečenie a zvýšenie kvality profesionálnych aktivít, prípadne kompetencií sociálnych pracovníkov.

Abstract

This article surveys the issue of supervision in the context of social work in Slovakian conditions. Social work is a separate discipline of the humanities or a set of more disciplines, which came into existence in a need to help people. The realization of this activity brings a natural necessity of supervision and its study. At present the term supervision became common mainly in assistant areas like psychotherapy and a social work. Supervision

plays in social work a mediating role that improves work, precedes problems, brings alternative methods, etc. Supervision is also consultancy, which exists in order to increase and secure greater quality of professional activities or the competences of social workers.

Úvod

Supervízia je na Slovensku stále pomerne neznámy pojem. Vyžaduje si odborné spracovanie a štúdium potrebné pre jej hlbšie pochopenie.

V starších slovenských slovníkoch cudzích slov môžeme len ťažko hľadať vysvetlenie tohto pojmu, iba ak v súvislosti s úplne odlišnými nehumanitnými vednými disciplínami. Je zrejmé, že supervízia v sociálnej práci je na našom území určitou novinkou, hľadajúcou si svoje miesto v praxi, pre ktorú je predovšetkým určená. V súvislosti so sociálnou prácou je v odbornej literatúre tento pojem pod vplyvom niekoľkých autorov známy až od polovice 90. rokov. Mnohí autori spomínajú nevyhnutnú potrebu tejto vednej disciplíny v praxi. V Slovníku sociálneho pracovníka z roku 1996 sa pod pojmom supervízia myslí hlavne metóda nepretržitého zvyšovania profesionálnej kompetencie sociálneho pracovníka. Nehovorí sa tu nič o psychohygiene supervizantov alebo o vedení v praxi. V ostatnej literatúre sa o supervízii hovorí skôr okrajovo (napr. Gabura, Pružinská, 1995: 96; Strieženec, 1996:155 a pod.).

I. Charakteristika a filozofia supervízie

Slovo „*supervízia*“ má svoj pôvod v latinčine a voľne sa prekladá ako *vidieť nad* alebo *hľadiť cez* (Špaňár, 1969). Slovenčina tento pojem prevzala z anglického slova *supervision*, čo znamená dohľad, dozor, kontrolu, riadenie, revíziu, vrchný dozor a pod. Podobne sa prekladá i slovo *supervisor* ako dozorca, kontrolór, starosta, revízor, vedúci, vrchný korektor a pod. V tomto význame sa u nás vyskytuje len zriedkavo. Najčastejšie sa tento pojem využíva v psychoterapii a v iných pomáhajúcich profesiách. Vo všeobecnosti sa supervízia vzťahuje na psychické, sociálne a inštitučné faktory (Schotok, 1999). Etabluje sa tiež v rôznych podnikateľských organizáciách, manažmente, podnikoch, bankách, politike, ale i v cirkviach, kde majú svojich externých a interných supervízorov. V sociálnej práci sa supervízia zväčša chápe ako poradenská metóda využívaná pre zabezpečenie a zvýšenie kvality profesionálnej činnosti, respektíve kompetencie sociálnych pracovníkov.

Supervízia končí tam, kde začína terapia. Supervízia by mala, podobne ako v psychoterapii, sociálnu prácu sprevádzať na každom kroku. Filozofiu a podstatu supervízie môžeme tiež vystihnúť vetou: „Ak by bola sociálna práca náboženstvom, supervízia by bola jej hlavnou bohoslužbou“ (Eis, 1995: 39).

2. Supervízor

Sociálny supervízor by mal bezpochyby byť *vysoko profesionálny* sociálny pracovník, ktorý koná s vysokou mierou *empatie, úcty, pravdivosti, flexibility, záujmu, zaujatia a otvorenosti*.

Dobrá supervízor má dostatok poznatkov, je skúsený a konkrétny vo svojich prejavoch. Jeho výučba býva primeraná pre začiatočníka i pokročilého, vie stanoviť ciele a používať v interakciách počas supervízie techniky spätnej väzby.

Podstatné je taktiež, že dobrý supervízor sa javí ako podporujúci, nie zbytočne kritický, s rešpektom voči začiatočníkovi, pričom sa nepokúša zmeniť supervíznu skúsenosť na psychoterapiu.

Supervízor a supervizant by mali vychádzať aspoň z príbuzných „filozofických“ pozícií prístupu ku klientovi a riešenia problémov klienta.

Z vyššie uvedeného teda vyplýva, že ideálny supervízor stelesňuje tie isté osobnostné charakteristiky, ako má ideálny psychoterapeut. Napríklad v rogeriánskom poradenstve sa od supervízora očakáva, že bude so supervizantom udržiavať dôverný vzťah a že nebude mať žiadnu zodpovednosť za riadenie jeho smerovania (Mearns, 1999).

Toto klasické ponímanie s dôrazom na priamu a primárnu zodpovednosť voči supervizantovi sa od supervízie v sociálnej práci líši tým, že supervízor rozhoduje o smerovaní a nesie primárnu zodpovednosť voči organizácii, prípadne agentúre. Žiaľ, len málo z uvedených črt sa dá demonštrovať aj empiricky, lebo väčšina publikácií (napr. Strieženec, 1999) len popisala užitočné črty supervízora, no už ich nijako výskumne nepotvrdila.

Zdá sa však, že ideálny supervízor je človek, ktorý preukazuje voči iným rešpekt, empatiu, opravdivosť, konkrétnosť, ale aj istú mieru sebaodhalenia v konaní voči supervidovanému. Väčšina supervízorov sa odlišuje hlavne v tom, do akej miery a v ktorých situáciách tieto svoje črty prejavujú.

V rámci supervízneho vzťahu obsahuje supervízia predovšetkým aspekty *vedenia, poradenstva a učenia*, ktoré sa vyskytujú i v sprevádzaní v praxi a v poradenstve pracovníkov v rámci sociálnej práce. Rovnaké *agogické* aspekty využíva aj supervízor vo vzťahu s praktikantom a klientom k vlastnému učeniu so špecifickým pohľadom na človeka. Cieľom práce supervízora je odpútanie sa supervizanta od supervízora, schopnosť supervizanta zodpovedne a kreatívne pristupovať k svojej práci.

3. Hlavné problémy supervízie

Už samotný začiatok supervíznej činnosti – prvé stretnutie so supervidovaným, ktorý si supervízora buď vybral, alebo mu bol pridelený, otvára podobný problém ako v psychoterapii s pacientom: *otázku prenosu*. Je samozrejmé, že v tejto situácii je supervidovaný už výrazne poučený a predovšetkým skúsený, ale aj tak nezabráni nevedomým, ale i vedomým prenosovým prejavom voči supervízorovi. Rovnako ako supervizant, ani supervízor nie je imúnny voči *protiprenosu*. A opäť, podobne ako v terapii, o čo viac je táto skutočnosť uvedomovaná, o to lepšie sa s ňou pracuje. Určitá miera prenosu i protiprenosu, zvlášť medzi menej skúseným supervizantom a skúsenejším supervízorom,

môže byť v prvých fázach supervízie *prospešná*.

Vážne nebezpečenstvo pre supervízora striehne tiež v prílišnom zaujatí sebou samým, čo vedie k tomu, že vlastne nepočúva, ale iba produkuje (Eis, 1995). Supervizant je tak často zaplavený supervízorovou verbalizáciou, ktorá klasifikuje, zhrňuje, porovnáva, interpretuje, namiesto skutočného načúvania. Je to teda ľudský faktor, od ktorého sa odvíja kvalita a všetky úrovne supervízie.

Problém pri hľadaní možných pohľadov a riešení v procese supervízie je v tom, že ľudia inklinujú k zachovávaní návykov a techník na zvládnutie životných situácií a určitým spôsobom ku stálemu opakovaniu zabehnutých spôsobov riešenia. V rámci didaktiky ide o nové usporiadanie pevných štruktúr vnímania a správania – vidieť ich z iných hľadísk a uhlov pohľadu. V psychoterapii sa to nazýva *reštrukturalizáciou* – hľadaním riešení, pre účely supervízie je rovnako dôležitá kognitívna i behaviorálna. Tento vzťah, ktorý v sebe skrýva proces učenia, sa týka všetkých personálno-vzťahových úrovní supervízie, a to: supersupervízora (supervízor supervízora) – supervízora – supervizanta – klienta.

Znázornenie komplexných situácií *analogovými* prostriedkami má didaktickú výhodu (napr. plastové zvieratká, papierové postavičky, kamienky, obyčajné pero a papier...). Klient sa môže pozorovať ako účastník komplexnej situácie zhora alebo zvonka a môže si hrovou formou vyskúšať elementy analógie v rámci alternatív vnímania a postojev.

Po poradenskom rozhovore si môže klient vyskúšať tieto nové konštelácie a snád prísť na to, že existujú viaceré alternatívne spôsoby štrukturovania skutočnosti, ako doteraz priznával a vnímal. Tým sa môže uviesť do pohybu aj situácia, ktorá možno uviazla vo vlastnom vedomí, resp. nevedomí.

Ďalším problémom je fakt, že supervízia nemá na našom území dlhú tradíciu, chýbajú skúsení supervízori, ktorí by vedeli rozlíšiť medzi pomocou a kontrolou, dokonca profesné združenia pracovníkov stále zdôrazňujú kontrolnú stránku. Je preto dôležité nenechať si ubližovať. *Supervízia nemá bolieť*, rovnako ako práca pomáhajúceho nesmie bolieť klienta. Nesmie sa tak diať pod hlavičkou rôznych kurzov, výcvikov, tréningov a podobne. Ten, kto najlepšie cíti a vie, čo potrebuje pre svoju prácu, je samotný supervizant, rovnako ako klient supervidovaného vie, čo najviac potrebuje pre svoj život (Úlehla, 1999).

4. Supervízia v sociálnej práci

Práca sociálneho pracovníka si vyžaduje obzvlášť špecifickú prácu s ľuďmi, ktorí majú ťažkosti, problémy alebo sa ocitli v kríze.

Je to profesia, kde relevantným pracovným nástrojom je *komunikácia*; sociálni pracovníci by preto mali byť (okrem iných zručností) profesionálnymi komunikátormi.

V porovnaní s tzv. „vecnými“ (technickými) profesiami obor sociálnej práce nepracuje so substanciálnym materiálom, ale centrom jej záujmu sú vzťahy, názory, postoje, emócie, správanie, konanie, pozorovanie, vnímanie človeka. Sociálny pracovník i jeho klient sú autentické indivíduá, majú rôzne osobnostné charakteristiky, životné zážitky a pod. Tieto kompetencie sa nedajú jednoducho naučiť z kníh a prednášok, ale len

prostredníctvom *vlastnej skúsenosti*.

Potreba supervízie vyplýva z profesionálnych stereotypov v práci s ľuďmi. Pomáha sociálnemu pracovníkovi pri hľadaní alternatívnych riešení klientovho problému, je prevenciou *jatropatogenizácie* klienta a prostriedkom skvalitňovania práce s klientom. Supervízia v sociálnej práci podľa západoeurópskeho kontextu priamo súvisí s *kvalitou*.

Vzhľadom na vyššie uvádzané nároky a potreby sociálneho pracovníka sa javí profesionálna sociálna práca bez supervízie skoro *nemožnou*.

5. Cieľ supervízie v sociálnej práci

Ústredným špecifikom sociálnej práce je od jej počiatkov požiadavka osobného nasadenia pracovníkov pri riešení problémov svojich klientov.

Hlavným cieľom supervízie v sociálnej oblasti je dať sociálnym pracovníkom podnety k tomu, aby mohli svojich klientov naučiť, ako hľadať nové cesty, perspektívy a riešenia v ich ťažkej ekonomickej a psychosociálnej situácii (Scherpner, 1998).

Princíp kontrolovaného osobného zaujatia spolu s požiadavkou hodnotovej neutrality kladú značné nároky na emocionálnu rovnováhu a výkonovú výdrž sociálnych pracovníkov. Veľkým a v iných krajinách uznávaným vnútorným rozporom tejto profesie je, že sociálni pracovníci nemôžu natrvalo preniesť na svoje vlastné bedrá riešenie problémov svojich klientov, ale môžu im iba čiastočne a dočasne vypomôcť. Poslaním sociálnej práce je teda hlavne pomoc klientom. Takto opísaný štýl sociálnej práce je však v našej spoločnosti často v príkrom rozpore s realitou, ktorá poskytuje obraz zbyrokratizovanej profesie, pri stretnutí s ktorou je klient neustále v podriadenej pozícii.

Ďalším dôležitým cieľom supervízie v sociálnej oblasti je nepretržité zvyšovanie odborných kompetencií sociálnych pracovníkov a postupné profesionalizovanie supervízie ako účinnej pomoci vo všetkých oblastiach sociálnych intervencií (Gabura, 1995).

S ohľadom na prelínanie supervízie a terapie už len tým, že supervidovaný zasiahne do osobných problémov, môže supervízia skĺznuť do terapie. *Nie je to* však cieľom ani úlohou supervízie.

6. Orientácie (školy) supervízie

Každá supervízia má určité centrálné zameranie a orientuje sa na určitý determinujúci fókus. Supervízor má niekoľko možností, na čo sa v procese supervízie zamerať, na čo klásť najväčší dôraz. Centrom jeho záujmu môže byť *klient*, môže sa zamerať na *obsahové tematizovanie* sedenia, môže ho zaujímať *efektívnosť intervencií*, môže sa zamerať na vzťah *sociálny pracovník-klient*, *sociálny pracovník-supervízor* a *pod*.

Vzhľadom na to, že supervízor pracuje s človekom a jeho problémami, mal by sa vedieť orientovať v niektorých psychoterapeutických a poradenských smeroch. V súčasnosti rozlišujeme približne *13 psychoterapeutických a poradenských teórií* ovplyvňujúcich individuálnu orientáciu pomáhajúceho:

- Dynamické teórie
- Holistické teórie (K. Goldstein, A. Maslow)

- Analytické teórie (C. G. Jung)
- Teórie individuálnej psychológie (A. Adler)
- Interpersonálne teórie (K. Horneyová)
- Psychosociálne teórie (E. Fromm, E. Erikson)
- Dollardove a Millerove teórie učenia
- Rysové a faktorové teórie (R. B. Cattell)
- Teórie poľa (K. Lewin)
- Teórie systematického eklekticizmu (G. W. Allport)
- Teórie „ja“ (C. G. Rogers)
- Fenomenologické a existenciálne teórie
- Psychoanalytické teórie (S. Freud)

Solídna znalosť týchto teórií je nutným predpokladom pre profesionálnu prácu supervízora, pre účinnú pomoc ľuďom, poznanie dynamiky správania ako aj diagnostiku problému klienta. Orientáciou supervízora je ovplyvnený vo svojej činnosti i sociálny pracovník.

Ovládanie týchto teórií má na prácu sociálneho pracovníka (a supervízora) dvojaký vplyv:

1. Sociálny pracovník si **osvojuje chápanie základných zdrojov ľudského správania** a sústreď sa na prvky spoločné všetkým teóriám. Jeho odborná perspektíva sa tým zjednocuje.
2. Názory vynikajúcich odborníkov na ľudskú osobnosť sa však vzájomne líšia a často sú v priamom rozpore, ako napríklad v teórii *Skinnera* a *Rogersa*. Z tohto hľadiska majú tieto teórie opačný vplyv, vedú k rozlíšeniu a umožňujú sociálnemu pracovníkovi **vytvoriť si vlastnú odbornú orientáciu**.

Vybrané modely supervízie rozdelené podľa psychoterapeutických orientácií sú:

- **Kognitívno-behaviorálny model** sa zameriava primárne na kognitívnu aktivitu supervidovaného. Cieľom supervízie je výchova pomáhajúceho, ktorý dokáže odpovedať spôsobom relatívne zbaveným úzkosti, ktorý môže na základe pozorovania a verbalizácie klienta vytvárať hypotézy o povahe problematických predstáv klienta, o jeho emóciách a správaniach, a ktorý si potom môže vyberať a testovať primerané techniky a meniť ich. Tento model vychádza z úlohy kognitívno-behaviorálneho psychoterapeuta, ktorý vystupuje ako odborník na psychické problémy skôr v úlohe učiteľa ako trénera (na rozdiel od psychoanalytických a hlbínne dynamických orientácií).

- **Dynamicky orientovaný model** supervízie je obsahovo zameraný na minulosť klienta i sociálneho pracovníka, aby spoločne pochopili zdroj súčasných problémov a hľadali východisko pre budúcnosť. Supervízor sa bude zaujímať o nevedomé procesy reprezentované najmä prenosom a obranami, identifikovať náhradné objekty a ciele, viesť sociálneho pracovníka k interpretáciám a nadhľadu. Centrom jeho supervízneho záujmu býva vzťah a obsah.

- **Experienciálne orientovaný model** preferuje nedirektívny prístup ťažiskovo zameraný na aktuálnu situáciu supervidovaného, preferuje to, čo sa deje tu a teraz, orientuje sa na prežívanie, rovnocenný vzťah. Najvýznamnejšou hodnotou je akceptácia, empatia

vo vzťahu k supervidovanému a kongruencia supervízora (napr. Teória „ja“ od C. G. Rogersa).

Nie je jednoduché odpovedať na otázku, či supervidovaný a supervízor musia byť tej istej psychoterapeutickej orientácie. Osobne si z vlastnej skúsenosti myslím, že pre začínajúceho terapeuta je vhodnejšie, keď má supervízor rovnakú orientáciu ako terapeut. Začiatocníkovi je tak poskytnutá lepšia korekcia zvolených postupov v osvojovanej orientácii.

7. Výcviky a štandardy supervízie

V súvislosti so sociálnou prácou a supervíziou neexistuje žiadna stavovská organizácia s povinným členstvom, ktorá by disponovala adekvátnymi kompetenciami, ako je udeľovanie akreditácií či licencií vyplývajúcich zo zákona (ako napr. Slovenská psychoterapeutická spoločnosť, Komora právnikov Slovenska a pod.). Z toho vyplýva, že supervíziu môže zatiaľ vykonávať ktokoľvek. V porovnaní s niektorými okolitými krajinami nie je u nás v dostatočnej miere rozpracovaná ani spolupráca s *Európskou asociáciou pre supervíziu EAS (European Association for Supervision)*. Napriek tomu sa na našom území na podnet nemecko-slovenskej pracovnej skupiny pre ďalšie vzdelávanie v sociálnej sfére v roku 1997 spracoval projekt prípravy supervízorov v sociálnej oblasti. Cieľom uvedeného projektu bola realizácia základného výcviku v supervízii so zámerom skvalitnenia práce sociálnych pracovníkov v rámci svojich profesionálnych kompetencií. Cieľom projektu bolo taktiež zabezpečiť účastníkom supervízneho výcviku základné zručnosti a schopnosti pre supervíznu prax. Prvý výcvik absolvovalo 23 účastníkov v rozsahu 160 hodín. Akreditované výcviky prebiehajú s prestávkami dodnes v rozsahu 240 hodín.

Požiadavky kladené na adeptov boli prevzaté zo štandardov *Nemeckej spoločnosti pre supervíziu DGSv (Deutsche Gesellschaft für Supervision)*, ktorá ich stanovuje približne v tomto rozsahu:

1. *Vysokoškolské štúdium sociálnej práce*, sociálnych vied alebo iných humanitných vied, minimálne 5-ročná prax, 30 supervíznych sedení počas posledných troch rokov a doklad o metodických znalostiach na základe účasti v dlhodobých nadstavbových formách vzdelávania. Výnimky môžu byť udelené iba záujemcom, ktorí majú minimálne 8-ročnú prax, absolvovali 30 supervíznych sedení, majú doklad o metodických znalostiach na základe účasti v dlhodobých nadstavbových formách ďalšieho vzdelávania, písomný posudok zo strany inštitútu vzdelávania a písomný posudok zo strany supersupervízora, ktorý je menovaný prijímacím výborom.

2. Predpoklady pre absolvovanie splní ten frekventant, ktorý absolvuje *kontinuálnu účasť na kurze* so stanoveným počtom vyučovacích hodín, zúčastní sa najmenej troch vlastných supervíznych procesov a absolvuje určený počet supersupervízií. Taktiež je potrebné písomné vyhodnotenie supersupervízie, samostatná záverečná písomná práca, stanovisko vedenia kurzu a úspešná účasť na záverečnom kolokviu.

3. Konceptné predpoklady musia spĺňať *požadovanú koncepciu vzdelávania a realizáciu supersupervízie*. Celé vedenie kurzu musí pozostávať zo supervízorov, ktorí

absolvovali vzdelávanie podľa stanov stavovskej organizácie.

DGSv na záver odporúča založiť grémiá, ktoré by zabezpečovali zastúpenie záujmov účastníkov, supersupervízorov, vedúcich kurzov a inštitútov vzdelávania.

Potreba zamerania prípravy tohto druhu je zdôvodňovaná nevyhnutnosťou permanentného usmerňovania a poradenstva v rámci výkonu sociálnej práce v praxi.

Supervízny výcvik aj samotnú supervíziu v sociálnej práci na úrovni vyššie uvedených štandardov v súčasnosti dokáže poskytnúť máloktorá inštitúcia. Jednou z takýchto organizácií je občianske združenie *Asociácia supervízorov a sociálnych pracovníkov (ASSP – www.changenet.sk/assp)*, ktorá spolu s Centrom poradenských, vzdelávacích a výcvikových služieb v rámci svojich programov poskytuje okrem iného supersupervíziu i supervíziu podľa objednávky a na mieru klienta. Vzdelávanie v supervízii prebieha prostredníctvom vzdelávacieho kurzu s certifikátom, ktorý je akreditovaný Akreditačnou komisiou pre ďalšie vzdelávanie pri Ministerstve školstva SR. Okrem podobných spoločností poskytujú supervízne výcviky rôzne psychoterapeutické spoločnosti, výskumné ústavy, komerčné spoločnosti ad.

8. Supervízia v kontexte financií a práva

Po páde totalitného režimu v roku 1989 a liberalizácii slovenského trhu sa do ponuky niektorých, zvlášť personálnych spoločností dostala aj supervízia. V súčasnosti je štandardom každej obdobnej spoločnosti ponúkať i tento „produkt“ ako súčasť svojho portfólia.

Súčasne platný zákon o sociálnej pomoci č. 195/1998 Z. z., v znení neskorších predpisov, supervíziu v sociálnej práci právne nijako neupravuje. Pre porovnanie napríklad v NSR je systém vzdelávania v supervízii podrobne rozpracovaný do trojročného postgraduálneho štúdia v rozsahu 500 hodín. Pre jej činnosť však platia štandardné obchodné podmienky ako pri iných službách.

Dôležitou právnou súčasťou medzi poskytujúcim a prijímateľom je kontrakt uzatvorený medzi supersupervízorom, supervízorom a klientom (supervidovaným).

Kontrakt potvrdia svojím podpisom objednávateľ i vykonávateľ. Podobné náležitosti, v ktorých sa navyše upravujú platové, príp. iné podmienky, obsahuje i pracovná zmluva o supervízii.

9. Predpoklady ďalšieho rozširovania supervízie

Predpoklady ďalšieho rozširovania sú podmienky pre využívanie supervízie, pre jej rozširovanie, pokiaľ ide o počet prípadov a problémov, v ktorých sa využíva. Pre lepšiu orientáciu sú predpoklady ďalšieho rozširovania supervízie rozdelené do niekoľkých skupín:

- *teoreticko-praktické,*
- *legislatívno-marketingové,*
- *kvalifikačno-profesné.*

Praktické predpoklady rozširovania supervízie sú dané podmienkami pre jej praktické zavádzanie. Supervízia je metódou najviac využívanou v západnej Európe, v USA

a Kanade. (Holá, 2003: 174.) Je nutné stanoviť podmienky jej aplikácie v našom špecifickom, sociálno-kultúrnom a ekonomickom prostredí. Niektoré zásady pre zavádzanie supervízie je však vhodné ustanoviť novou legislatívou.

V súvislosti s rozvojom supervízie si môžeme položiť niektoré základné otázky, akými sú napr.:

- Bude **záujem** o supervíziu?
- Bude supervízia **cenovo dostupnou** službou?
- Stane sa profesia **supervízora** profesiou s prísnyimi licenciami a certifikačnými štandardmi, alebo bude supervízia metódou založenou na skúsenostiach?
- Budú supervízne programy zamerané viac na **klientov** či na systém **inštitúcie**, v rámci ktorej sú uplatňované?
- Do ktorých oblastí bude supervízia **expandovať** a pre ktoré sa ukáže ako nevyužitelná?
- Bude supervízia zakotvená v **legislatíve**?

Marketingové predpoklady sú zanedbávané, ale veľmi účinné podmienky pre šírenie supervízie. Profesionáli aktívni v problematike supervízie by sa mali vystríhať príslubov a záruk len pozitívnych výsledkov supervízie.

Marketingový spôsob myslenia znamená, že pri každom rozhodnutí uvažujeme, či zvolený krok prispel k dosahovaniu cieľov.

Zámerom marketingu supervízie je „vytvoriť“ a nasýtiť dopyt po supervíznych službách.

Prijatie supervízie verejnosťou a jej ochotu využiť supervízne služby ovplyvňuje:

- dostupnosť supervíznych služieb,
- množstvo informácií o supervízii,
- úroveň a kvalita supervíznych služieb,
- individuálne rozdielnosti tých, komu je služba supervízie ponúkaná,
- ponuka supervízie a vyškolených supervízorov a pod. (Holá, 2003:171-180).

Záver

Článok poskytuje pre sociálnych pracovníkov a zainteresovaných odborníkov z pomáhajúcich profesií množstvo podnetov na diskusiu. Pokúsil som sa o stručné vymedzenie supervízie v kontexte sociálnej práce, jej rozčlenenie, vyhodnotenie predpokladov a stavu súčasného fungovania. Usilujem sa vytvoriť priestor pre nové pohľady a názory, ktoré môžu prispieť k podrobnejšiemu rozpracovaniu aktuálnej, ale zatiaľ pomerne málo rozpracovanej téme, akou je supervízia.

Použitá literatúra:

- DRAPELA, V. J. **Přehled teorií osobnosti**. Praha: Portál, 1997.
- EIS, Z. et al. **Supervize**. Praha: Pražský psychoterapeutický institut, 1995.
- GABURA, J. et al. **Poradenský proces**. Zv. 9. Praha: SLON, 1995.
- HOLÁ, L. **Mediace**. Praha: Grada, 2003.
- MEARNS, D. **Výcvik člověkem centrovaného poradenstva**. Modra: Persona, 1999.
- SCHERPNER, M. et al.: **Princípy agogického konania**. Nemecko: Nemecký spolok pre verejnú a súkromnú starostlivosť, 1998.
- SCHSOTOK, H. **Definícia supervízie, Štandardy pre ďalšie vzdelávanie supervízorov a Právne údaje pre supervízorky a supervízorov**. In: **Projekty a koncepcie včasnej intervencie**. Odborná konferencia v Heeku v dňoch 21. a 22. 09. 1999. Frankfurt n/Mohanom, 1999.
- STRIEŽENEC, Š. **Slovník sociálního pracovníka**. Trnava: AD, 1996.
- ŠPAŇÁR, J. **Latinsko-slovenský, slovensko-latinský slovník**. 2. vyd. Bratislava: SPN, 1969.
- ÚLEHLA, I. **Umění pomáhat**. Praha: SLON, 1999.
- 

¹⁾ I would like to thank to Mr. Martin Scherpner for his help and activities in implementing of supervision in Slovakia.
Kontakt na autora: e-mail: molah@post.cz.

PhDr. Zdeněk
Mlčák, Ph.D.,¹⁾
působí jako
vysokoškolský
učitel na katedře
psychologie
a sociální práce
Filozofické
fakulty
Ostravské
univerzity
v Ostravě. Je
autorem mono-
grafie o psychi-
cké zátěži, více
než deseti
učebních textů
a více než
padesáti odbor-
ných článků,
z nichž některé
jsou věnovány
problematice
psychologických
aspektů sociální
práce.

Potenciální zdroje stresu

v sociální práci a jejich zvládání

Potential sources of stress
at social work and coping with them

Abstrakt:

Stres v sociální práci je v této studii konceptualizován jako transakční systém, který zahrnuje potenciální organizační a osobnostní zdroje či precipitory. Organizační (expoziční) precipitory se vztahují k interakcím sociálních pracovníků s jejich klienty, byrokratickým podmínkám, nedostatku autonomie a kolegiality, konfliktu role a k problémům sociální práce jako vědní disciplíny a profesí. Osobnostní (dispoziční) precipitory se týkají emocionálních dimenzí (neuroticismu, negativní afektivity, chování typu A), kognitivních dimenzí (místa kontroly, vnímané zdatnosti, nezdolnosti, koherence osobnosti) a sociálních dimenzí (sociální opory, sebepojetí). Stress v sociální práci je také v článku popsán v souvislosti s akutními reakcemi a chronickými následky (syndrom vyhaslosti) a s některými individuálními a organizačními strategiemi zvládání.

Abstract:

The stress at social work in this study is conceptualized as the transactional system, which includes potential organizational and personal sources or precipitors. The organizational (expositional) precipitors relate to interactions social worker with their clients, bureaucratic conditions, lack of autonomy and collegiality, role conflict and to problems social work as scientific discipline and occupation. Personal (dispositional) precipitors involve emotional dimensions (neuroticism, negative affectivity,

behavior type A), cognitive dimensions (locus of kontrol, self-efficacy, hardiness, sense of coherence) and social dimensions (social support, self-concept). Stress at social work is described in this paper also in context of acute reactions and chronic consequences (burnout) and some individual and organizational coping strategies.

Úvod

Sociální práce náleží k pomáhajícím profesím, v nichž se klient stává předmětem vysoce angažovaného a silně podpůrného zájmu sociálních pracovníků. Podstatou tohoto zájmu je efektivní uplatňování procesů pomáhání a sociální kontroly, jejichž primárním cílem je vyřešit sociální problémy klientů a zajistit jim optimální úroveň jejich sociálního fungování. Toto profesionální úsilí sociálních pracovníků by mělo být spojeno se základními psychologickými předpoklady sociální práce, za něž lze považovat prosociální chování, vycházející z afiliativní motivace a empatických dispozic osobnosti (podrobněji viz např. Williams, 1989; Kopřiva, 1997; Mlčák, 2004a), ale také se strategiemi, které mohou klientům pomoci efektivně zvládat náročné životní situace, v nichž se ocitli.

V odborné literatuře zahraniční provenience je problematice pracovní zátěže a stresu v sociální práci věnována poměrně značná pozornost. Někteří autoři považují vysokou úroveň psychické zátěže za fenomén, který je inherentním atributem této profese, a jiní ji dávají do souvislosti se specifickými vlastnostmi mnoha sociálních pracovníků, jako jsou senzitivita, vulnerabilita, idealismus, nadměrné přebírání odpovědnosti, či tendence zpracovávat si v sociální práci vlastní nevyřešené konflikty.

Mezi publikujícími autory existuje také relativně vysoký konsensus v tom, že angažovaný a efektivní výkon sociální práce je u sociálních pracovníků spojen s řadou náročných profesních kompetencí, mezi nimiž dominuje jejich schopnost adaptivně zvládat relativně vysokou úroveň pracovní zátěže a stresu (podrobněji viz např. Jayaratne, Chess, 1984; Sze, Ivker, 1985; Ruston, 1987; Poulin, Walter, 1993; Storey, Billingham, 2001; Lloyd et al., 2002; Mlčák, 2004c aj.).

I. Pojetí stresu v sociální práci

V současné době v teorii pracovní zátěže a stresu převládají systémová pojetí, která umožňují zátěž a stres pojímat jako složitý kybernetický systém, v němž se uplatňuje cirkulární kauzalita. Systém pracovní zátěže a stresu bývá koncipován jako soubor prvků, mezi nimiž existují komplikované vazby (viz např. Cox, 1978; Lazarus, Folkman, 1984; Lazarus, 1991; Vollrath, 2001 aj.). Prvky systému stresu nejčastěji tvoří následující kategorie proměnných.

- a) Objektivní faktory vnějšího pracovního prostředí (stresory).
- b) Procesy percepce pracovní zátěže a stresu pracovníkem.
- c) Aktuální reakce pracovníka na vnímanou pracovní zátěž a stres.
- d) Dlouhodobé důsledky pracovní zátěže a stresu.

e) Modifikující faktory, které mají vliv na průběh pracovní zátěže a stresu.

Pracovní zátěž (stres) v sociální práci je možné s jistým zjednodušením konceptualizovat jako dynamický vztah (rozpor) mezi souborem vnějších pracovních nároků či tlaků, které jsou na sociální pracovníky kladeny, a souborem jejich vnitřních osobnostních dispozic je adaptivním způsobem zvládat.

Zatímco pojem pracovní zátěže v této studii vyjadřuje dynamický vztah mezi úrovní pracovních nároků a osobnostních předpokladů, který nemá pro pracovní organizace ani pracovníky žádné nepříznivé důsledky, termín stres je v tomto příspěvku vyhrazen k označování dynamického rozporu, jehož konsekvence jsou pro pracovní organizace a pracovníky negativní.

Úroveň stresu v sociální práci rezultuje z komplikované transakce mezi určitými nepříznivými požadavky pracovní činnosti (expozičními precipitory či spouštěči stresu) a nevhodnou strukturou či úrovní specifických osobnostních charakteristik (dispozičními precipitory či spouštěči stresu).

Na relevanci problematiky pracovního stresu u českých sociálních pracovníků poukazují např. výsledky výzkumu realizovaného v roce 2001 u souboru 80 sociálních pracovníků ostravského regionu, které minimálně u jedné pětiny dotazovaných respondentů indikují zřetelnou symptomatologii syndromu vyhoření (burnout) a její souvislost s nižší úrovní sociální opory, zvýšenou tendencí k úzkostnosti, neuroticismu a snaze vyhýbat se v životě potenciálním škodám (Mlčák, 2003).

Také výsledky jiného výzkumu, který se uskutečnil v roce 2003 u souboru 33 sociálních pracovníků z ostravských oddělení péče o děti, dokládají výskyt syndromu vyhaslosti i to, že jsou k němu disponovány především ty sociální pracovníce, které vykazují nízkou úroveň v takových osobnostních dimenzích, jako jsou neuropsychická stabilita, sociální přizpůsobivost, snaha o uchování postavení, spontánní družnost, sebeuspokojení, akceptace prostředí, dominance, flexibilita (Mlčák, 2004b).

V současné době není v odborné literatuře pochybnosti o tom, že pracovní stres v dlouhodobé perspektivě může výrazným způsobem snižovat kvalitu práce, spokojenost klientů s úrovní poskytovaných služeb, kulturu a celkovou efektivitu pracovních organizací a že u sociálních pracovníků může vést k širokému spektru nežádoucích fenoménů, jako jsou např. zvýšená pracovní absence, sklon k rutinizaci práce, či maladaptivní obtíže různého typu, včetně syndromu vyhaslosti (burnout) či eventuálních zdravotních důsledků.

2. Expoziční precipitory stresu

Expoziční precipitory stresu v sociální práci tvoří poměrně rozmanitý soubor spouštěcích faktorů, který lze roztrždit do tří základních kategorií. Jedná se o expoziční precipitory vyplývající: a) z interakce sociálních pracovníků s klienty, b) z organizačních aspektů pracovní činnosti a také c) z problémů sociální práce jako oboru, profese a činnosti.

Vzhledem k tomu, že v domácích podmínkách nebyly aspekty uvedených kategorií expozičních precipitorů, které mohou vyvolávat stres sociálních pracovníků, dosud

výzkumně ověřovány, není možné přesně stanovit kauzální váhu popsanych činitelů. Za primární zdroje pracovní zátěže a stresu lze však hypoteticky, tj. s ohledem na zahraniční zkušenosti, považovat precipitory, které spadají do kategorie interakce sociálních pracovníků s klienty a spouštěcí faktory tvořící organizační aspekty jejich pracovní činnosti. Problémy sociální práce jako oboru, profese, činnosti je možné označit jako expoziční zdroje sekundární povahy, které nemusí být sociálními pracovníky plně a vědomě reflektovány.

Všechny kategorie expozičních precipitorů, které budou více popsány v následujícím textu, však v reálné pracovní činnosti sociálních pracovníků mohou působit v mnohočetných a variabilních interakčních efektech.

2.1. Interakce sociálních pracovníků a klientů

Interpersonální interakce sociálních pracovníků s klienty se v odborné bibliografii považuje za rozhodující faktor pracovní zátěže a také za činitel, který je v rozhodující míře odpovědný za rozvoj akutních stresových reakcí i dlouhodobých důsledků stresu.

Interakce sociálních pracovníků s klienty mohou stres vytvářet svými kvantitativními i kvalitativními aspekty. Z kvantitativních aspektů se jeví jako významný vysoký počet, frekvence a nadměrná délka trvání jejich kontaktů s klienty. Z kvalitativních aspektů hraje významnou roli vysoká intenzita kontaktů, jejich emocionálně excesivní charakter a úroveň odpovědnosti. Konkrétně se jedná o situace, kdy se pracovník musí věnovat klientům, kteří jsou aktivně či pasívně agresivní, zaujímají rigidní obranné pozice, či přenášejí na sociální pracovníky nerealistická očekávání. Také interakce pracovníků s výrazně tělesně, smyslově či duševně hendikepovanými jedinci je považována za značně zatěžující. Kvalitativní aspekty interpersonálních interakcí se liší na základě skutečnosti, zda se jedná o akutní či chronickou problematiku, zda se jedná o dítě, dospívajícího, dospělého, zdravého či nemocného klienta, či zda se jedná o jednotlivce, skupinu či komunitu. V neposlední řadě rozhoduje i to, jaká je pravděpodobnost pomoci, úspěchu či léčby.

Kvantitativní a kvalitativní aspekty interpersonálních interakcí vystupují ve vzájemné kombinaci, potencují se a mohou vytvářet zdroje pracovního stresu se všemi negativními důsledky pro pracovní organizace i pracovníky.

2.2. Organizační aspekty pracovní činnosti

Sociální pracovníci působí v široké škále pracovních organizací, které se liší mnoha různými parametry, jež vyplývají např. z jejího typu (krizová, azylová, léčebná či výchovná zařízení), sociálního sektoru (státní a nestátní zařízení) či ze způsobu získávání finančních zdrojů apod. Obecně tyto pracovní organizace představují účelově vytvořené skupiny lidí, kteří na základě formalizovaných norem koordinují svou činnost za účelem dosažení stanoveného cíle.

Drtivě většině těchto pracovních organizací je společné, že po sociálních pracovnících požadují tzv. emocionálně podmíněnou práci (emotion work), kterou je možné (viz Zapf et al., 1999; Zapf et al., 2001) vymezit jako pracovní činnost, při které se po sociál-

ních pracovnících ve vysoké míře požaduje, aby projevovali a dobře ovládali své pozitivní i negativní emoce, vykazovali vysokou senzitivitu vůči klientům, podrželi si svůj rozhodující vliv nad kontrolou sociální interakce a dokázali tolerovat vyšší míru emočního nesouladu mezi pociťovanými a vyjadřovanými emocemi.

V kontextu s úrovní pracovního stresu se poukazuje na význam kvality personálního řízení pracovních organizací a s ní související úroveň kultury pracovních organizací. Kulturu organizace je možné pojímat jako systém charakteristických přesvědčení a očekávání sdílených jejími členy, kteří vytvářejí společné normy a hodnoty ovlivňující jejich chování.

Úroveň personálního řízení podstatným způsobem limituje charakter pracovních organizací, v nichž sociální pracovníci působí. Významným potenciálním precipitorem pracovního stresu jsou byrokratické organizace. V těchto organizacích je akcentována hierarchická struktura, je stanoven systém formálních pravidel dělby práce, kontroly práce a vzájemných kontaktů mezi pracovníky. Maximum rozhodnutí se realizuje v jejich centru a pracovníci se s nimi musí identifikovat. Pracovníci jsou převážně řízeni, než aby sami přijímali odpovědnost, podporována je konformita, preferováno je spíše tradiční, administrativní či rutinní řešení problémů namísto flexibility a inovativnosti. V silně byrokraticky strukturovaných organizacích může být administrativní práce dokonce nadřazena před prací s klienty, takže pro sociální pracovníky může být problémem zachovat požadovanou rovnováhu mezi povinnostmi vůči pracovní organizaci a vůči svým klientům.

Byrokratické překážky, které takové organizace zákonitě produkují, se stávají masívními precipitory jejich pracovního stresu. K tomuto jevu dochází ve vysokém počtu zejména u těch sociálních pracovníků, kteří do této profese nastupují s nerealistickými očekáváními týkajícími se pracovní autonomie a odpovědnosti, kolegiální a podpůrné týmové kooperace a možností aplikovat ve své práci vlastní internalizované hodnoty a hledat tvořivá, flexibilní řešení. Jedním z negativních aspektů byrokraticky strukturovaných organizací může být také silný osobnostně deformační tlak. Je nasnadě, že rozvoj osobnosti sociálních pracovníků a jejich profese zajišťují organizace, které fungují spíše na principech komunitních zařízení. Ty se vyznačují především antiautoritativním, demokratickým a konsensuálním stylem řízení, společným sdílením pracovních hodnot, existencí neformálních a variabilních pracovních skupin, programovým potlačením nadřízenosti a podřízenosti, poskytováním sociální opory a pěstováním kolegiálních vztahů.

Úroveň personálního řízení, charakter pracovních organizací a s nimi související kultura pracovních organizací ovlivňují stupeň volnosti rozhodování sociálních pracovníků i míru psychických nároků na ně kladených. R.A. Karasek a T.Theorell (1990) ve svém modelu pracovní zátěže předpokládají, že o úrovni pracovní zátěže a stresu rozhoduje interakce mezi úrovní kontroly, vztahující se k volnosti rozhodování pracovníků, jak pracovat a uplatňovat vlastní tvořivost, a mírou psychických nároků, které jsou kladeny na jejich pracovní výkon. Logickou relaci mezi psychickými nároky, jež pracovní činnost sociálních pracovníků vyžaduje, a mírou volnosti samostatně o ní rozhodovat vyjadřuje tabulka č. 1.

DIMENZE PRÁCE	Nízké psychické nároky	Vysoké psychické nároky
Vysoká volnost rozhodování	Nízká pracovní zátěž (hypostres)	Aktivní postoje k práci
Nízká volnost rozhodování	Pasivní postoje k práci	Vysoká pracovní zátěž (hyperstres)

Tabulka č. 1 Psychická náročnost práce a volnost rozhodování sociálních pracovníků jako činitelé ovlivňující úroveň pracovního stresu

Nejnižší míra psychické zátěže (hypostres) se pojí s nízkými pracovními požadavky a vysokou volností rozhodování a nejvyšší úroveň psychické zátěže (hyperstres) s vysokými pracovními nároky a s nízkou volností pracovníků rozhodovat.

Úroveň personálního řízení, charakter pracovních organizací a s nimi související kultura pracovních organizací spoluurčují také soubor pracovních a sociálních rolí, které odrážejí standardy chování, které od nich jak pracovní organizace, tak jejich klienti očekávají. Tyto role však mohou mít u jednotlivých sociálních pracovníků konfliktní nebo nejednoznačný charakter. Konflikt role se vyskytuje jako výsledek nesouladu či neslučitelnosti očekávání, který klienti nějakým způsobem sdělují sociálním pracovníkům. Nejednoznačnost role je spojena s frustrovanou potřebou klienta vnímat roli sociálního pracovníka jako jistou a předpověditelnou a zvláště se týká jeho cílů, prostředků a možností. Konfliktní či nejednoznačné pracovní role sociálních pracovníků jsou považovány nejen za potenciální zdroj pracovního stresu samotných sociálních pracovníků, ale také za potenciální zdroj zátěže jejich klientů.

Významným faktorem pracovní činnosti sociálních pracovníků je úroveň poskytované sociální opory ze strany pracovní organizace. Poskytovanou institucionální sociální oporu reprezentuje soubor informací, které sociální pracovníky přivádějí k přesvědčení, že je jim ze strany organizace i spolupracovníků poskytována péče, kolegalita, vážnost a členství v síti vzájemných pracovních závazků. Deficit mezi očekávanou a poskytovanou úrovní opory ze strany instituce je obecně považován za zdroj silného pracovního stresu. Zejména nízká úroveň percipované emocionální opory od nejbližších členů pracovních týmů či supervizorů se u sociálních pracovníků stává výrazným zdrojem jejich pracovního stresu (podrobněji viz např. Lait, Wallace, 2002).

2.3. Problémy sociální práce jako oboru, profese a činnosti

Pro sociální práci v domácích podmínkách je typický přetrvávající rozpor mezi jejími teoretickými a praktickými aspekty. Vzájemná reflexe mezi praktickou úrovní sociální práce, která se u nás po roce 1989 začala prudce rozvíjet, a teoretickou úrovní sociální práce rozvíjenou v akademickém prostředí, je stále poměrně slabá. I když vysokoškolská pracoviště připravila základní podmínky pro vybudování systému vzdělávání v oblasti sociální práce,

hledání optimálního modelu vzdělávání sociálních pracovníků dosud pokračuje.

Sociální práce v sobě zahrnuje řadu vnitřních teoretických dilemat, která lze v současné době řešit jen velmi obtížně. Vážná dilemata vyplývají také z praktické plurality sociální práce, která se realizuje jako multiresortní činnost. Sociální práci v současné době vykonávají profesionální, ale i neprofesionální pracovníci s poměrně variabilní kvalifikací, kteří působí v organizacích s velmi odlišnými institucionálními parametry. Kvalifikační požadavky pro výkon sociální práce jsou v praxi naplňovány nedostatečným způsobem, praktický výkon sociální práce není v mnoha aspektech dostatečně kvalitně legislativně ukotven a pracovní role sociálních pracovníků v organizacích jsou mnohdy nedostatečně vymezeny, stejně jako finální požadavky, vztahující se k efektivitě či profesionalitě jejich práce. Také společenský a ekonomický status sociálních pracovníků je ve většině případů inadekvátní významu jejich profese.

Profese sociálních pracovníků v sobě díky výše uvedeným teoretickým a praktickým obtížím zahrnuje určitou míru disonance, neboť obsahem jejich pracovní činnosti může být současně sociální interakce, primárně zaměřená k prospěchu jednotlivců, skupin, komunit či minorit, ale také činnost kontrolní, zaměřená především na ochranu státu, společnosti a statků veřejného blaha. Obtížně eliminovatelné teoretické i praktické rozpory sociální práce mohou být sice potlačovány či přehlíženy, nicméně nelze zcela vyloučit, že mohou nabývat charakteru nepříliš intenzivních, zato však trvale a skrytě působících zdrojů pracovní zátěže a stresu.

3. Dispoziční precipitatory stresu

Vzhledem k tomu, že u nás v současné době není dostatečně výzkumně objasněno, proč si lidé zvolili a nadále volí sociální práci jako svou profesi, je možné předpokládat, že v ní působí osobnosti s velmi variabilními osobnostními rysy. Lze také usuzovat, že se mezi nimi nacházejí i lidé, jejichž skladba osobnostních vlastností je z hlediska zvládnutí pracovního stresu, který je v podstatě imanentní charakteristikou sociální práce, méně příznivá. Nepříznivé osobnostní vlastnosti mohou zvyšovat úroveň jejich pracovní zátěže a stresu, a tím komplikovat celkový výsledný efekt sociální práce. Riziko negativního dopadu nepříznivé struktury osobnostních vlastností na efektivitu sociální práce zvyšuje skutečnost, že rozhodujícím faktorem, a v podstatě nejdůležitějším nástrojem procesu pomáhání, je právě osobnost sociálních pracovníků. Ta má mimo jiné klientům sloužit také jako pozitivní identifikační model.

K dispozičním precipitatorům pracovního stresu je možné přiřadit a) emocionální dimenze osobnosti (neuroticismus, negativní afektivita, chování typu A), b) kognitivní dimenze osobnosti (lokalizace kontroly, vnímaná zdatnost, nezdolnost v pojetí „hardiness a sense of coherence“) a c) sociální dimenze osobnosti (sociální opora). Všechny uvedené dimenze pracovního stresu lze v současné době již validním způsobem diagnostikovat a měřit.

3.1. Emocionální dimenze osobnosti

K emocionálním dimenzím osobnosti, které jsou významné z hlediska pracovního

stresu, je možné přiřadit neuroticismus, negativní afektivitu a chování typu A.

K prožívání pracovního stresu jsou disponováni sociální pracovníci se zvýšenou mírou neuroticismu. Neuroticismus H. J. Eysenck (1981) konceptualizuje jako osobnostní vlastnost, která je genotypicky determinována a vyjadřuje stupeň reaktivity autonomní nervové soustavy. Má charakter bipolárního kontinua, které je možné vyjádřit pojmy emoční stabilita – emoční labilita. Emočně labilní sociální pracovníci vykazují nadměrné neurovegetativní odpovědi na podněty, což u nich může vést k nervozitě, k rozpakům, k dráždivosti, k pocitům tenze a nejistoty, k úzkosti či strachu a k dalším negativně laděným prožitkům. Vysoká míra emoční lability se u sociálních pracovníků může projevat sklonem chovat se rigidně a vytvářet neurotické příznaky, které se mohou fixovat do neurotických poruch, jež vážně narušují pracovní adaptaci sociálních pracovníků i jejich pocit životní spokojenosti. Naopak nízká úroveň neuroticismu souvisí s dobrou úrovní integrace osobnosti, s citovou stabilitou, spolehlivou emoční kontrolou, duševním klidem a spokojeností.

V současné době se také v psychologii uvažuje o obsahově širším konceptu negativní afektivity, která také může z hlediska vzniku pracovního stresu představovat relevantní rizikový dispoziční faktor. Sociální pracovníci s vysokou úrovní negativní afektivity, kterou se někdy snaží potlačovat, mají sklon k prožívání nervozity, k pesimismu, k rozmrzelosti a nespokojenosti. Bývají zaměřeni na nepříznivé aspekty života, zatímco sociální pracovníci s nízkou úrovní této charakteristiky jsou spokojenější, klidnější a sebejistější. Naproti tomu sociální pracovníci s převahou pozitivní afektivity vyzařují energičnost, aktivitu, entuziasmus, spokojenost a životní pohodu a z těchto důvodů lépe odolávají vzniku pracovního stresu.

Pracovním stresem jsou častěji ohroženi sociální pracovníci, kteří vykazují vyšší míru chování typu A. Tento typ chování je možné vymezit jako specifický akční a emocionální komplex, vyplývající z dlouhodobé motivace sociálních pracovníků dosahovat mimořádně vysokého a efektivního výkonu v časově krátkých termínech, a to i přes existenci působících překážek či vznikajících interpersonálních konfliktů. Sociální pracovníci s chováním typu A inklinují k asertivnímu, kompetitivnímu až hostilnímu chování. Jsou vedeni snahou dosahovat výrazných úspěchů zejména v pracovní činnosti, kterou preferují před jinými životními oblastmi. Neúspěchy tyto pracovníky zneklidňují a popouzejí k dalšímu zvýšení jejich úsilí. Sociální pracovníci s chováním typu A vykazují agresivní chování, které se u nich i přes jejich snahu je potlačovat či regulovat projevuje v jejich verbálním i nonverbálním chování. Takoví sociální pracovníci díky své chronicky zvýšené aktivitě jen obtížně odpočívají a relaxují. V souvislosti s chováním typu A se uvažuje o tom, že tito sociální pracovníci jsou častěji vystaveni stresovým situacím, které sami vyhledávají, ale kterých se také současně obávají. Stresové situace v nich vyvolávají snahu o jejich usilovné zvládnutí a kontrolu, která se však střídá s pocitem vyčerpání a bezmoci. Tyto typy sociálních pracovníků se mohou častěji vyskytovat zejména na různých úrovních managementu, případně v pozicích založených na dobrovolných aktivitách.

Chování typu B je možné charakterizovat naopak tendencí pracovat uvolněně, klidně,

spokojeně a beze spěchu. Výsledky činnosti sociální pracovníky s převahou chování typu B spíše uklidňují a povzbuzují. Nepříznivou skutečností však je, že v situacích pracovního stresu se, díky svému častějšímu sklonu reagovat neuroticky a depresivně, relativně snadno vzdávají (podrobněji viz např. Greenglass, Burke, 1991; Mohapl, 1992).

3.2. Kognitivní dimenze osobnosti

Ke kognitivním dimenzím osobnosti majícím důležitý význam pro chování a prožívání sociálních pracovníků z hlediska pracovního stresu lze počítat konstrukty, které jsou odvozeny z atribučních teorií. Tyto teorie se zabývaly řešením problému, jakými způsoby lidé vnímají a hodnotí sebe, druhé i okolní svět. K nejčastěji uváděným konstruktům patří zejména lokalizace kontroly, vnímaná zdatnost a nezdolnost v pojetí hardiness či sense of coherence.

Místo kontroly (locus of control) souvisí s faktem, že si lidé obecně vytvářejí generalizovanou expektaci vztahující se k umístění vlivu či řízení. Interní místo kontroly je spojeno s očekáváním sociálních pracovníků, že pracovní úspěchy či neúspěchy, které se jich týkají, jsou určeny jejich vlastními rozhodnutími a činy, zatímco externí místo kontroly se vztahuje k očekáváním sociálních pracovníků, že přicházející úspěchy či neúspěchy jsou zapříčiněny vnějšími vlivy, které svými silami nemohou ovlivnit. Rizikový faktor z hlediska vzniku pracovního stresu představuje převažující externí místo kontroly (srov. Rotter, 1966).

Úroveň pracovního stresu může u sociálních pracovníků souviset nejen s úrovní percepce příčin i s úrovní percepce možných důsledků jejich chování, tj. s úrovní tzv. vnímané zdatnosti (self-efficacy). Tento moderní psychologický konstrukt A. Bandury, který šířeji do domácí odborné literatury uvedl např. J. Krivohlavý (2001), se zdá být v kontextu pracovního stresu v sociální práci zvláště významný. Sociální pracovníci s nízkou úrovní vnímané zdatnosti se domnívají, že mají nižší schopnost řídit a kontrolovat své chování a prožívání, svou činnost i její praktické výsledky. Tito sociální pracovníci volí spíše pasivní strategie zvládání stresu, hůře kontrolují své emocionální stavy, snadno se vzdávají a více musí čelit pocitům bezmoci. V sociální práci se však poměrně často objevují situace, kdy se sociální pracovníci cítí bezmocní i vlivem objektivních příčin. Příkladem jsou situace, kdy se musí rozhodovat mezi dvěma nepříznivými alternativami, či situace, v nichž se dostávají do konfliktu jejich snaha pomoci s institucionálními pravidly.

K vyššímu prožívání pracovního stresu jsou disponováni sociální pracovníci s nízkým stupněm nezdolnosti, kterou lze konceptualizovat v pojetí hardiness či v pojetí sense of coherence. Nezdolnost v pojetí hardiness představuje osobnostní charakteristiku sestávající z přesvědčení, zda člověk je či není v určité míře schopen kontrolovat své životní události (dimenze kontrola - bezmocnost), zda je v určité míře schopen ztotožnit se s nimi (dimenze závazek - odcizení) a zda je schopen tyto události v určité míře vnímat jako životní výzvu (dimenze výzva - hrozba). Sociální pracovníci s nižším stupněm nezdolnosti v pojetí hardiness prožívají více pracovního stresu, neboť životní události vnímají spíše jako ohrožující, odcizující a odehrávající se bez možnosti je vlastními silami kontrolovat. Nezdolnost bývá v psychologii traktována i v pojetí kohe-

rence osobnosti (sense of coherence). Sociální pracovníci s nižším stupněm této osobnostní charakteristiky mají pocit, že svět, který je obklopuje, je spíše nesrozumitelný, postrádající hlubší smysl a že životní události jsou jen obtížně zvládnutelné (podrobněji viz Kobasa, 1979; Antonovsky 1987; Křivohlavý, 1990 aj.).

3.3. Sociální dimenze osobnosti

Ke stresovým situacím inklinují také sociální pracovníci, kteří ve svém pracovním prostředí, ale i v soukromém životě mají nízkou úroveň sociální opory, která může být nahlížena v různých aspektech (podrobněji viz Křivohlavý, 2001). Takovým sociálním pracovníkům chybí při jejich profesionální činnosti pocity institucionální či týmové opory a v soukromém životě blízkost osob, které vůči nim zaujímají pozitivní emocionální vztah. Může se jednat o deficit instrumentální sociální opory, která se váže k poskytování pomoci prostřednictvím konkrétních nástrojů, jakým může být např. pomoc spolupracovníků či blízkých osob nebo nedostatek informační sociální opory, která se týká poskytování důležitých poznatků, které mohou sociálním pracovníkům usnadnit jejich pracovní a životní zátěž. Pro zvládnání pracovní zátěže je významná i evaluační sociální opora, která se vztahuje k poskytování zpětného pozitivního hodnocení. Pomáhá sociálním pracovníkům získávat úctu, kladné sebevědomí a větší důvěru v jejich schopnosti. Nejvýznamnější dopad na úroveň prožívání pracovního stresu má zejména nedostatek emocionální sociální opory, která spočívá v percipovaném deficitu poskytování blízkosti, náklonnosti a starostlivosti ze strany spolupracovníků.

Jedním z vůbec nejvýznamnějších faktorů ovlivňujících kvalitu prožívání psychické zátěže v sociální práci je úroveň sebepojetí sociálních pracovníků. Sebeпоjetí, které reprezentuje vlastní jádro lidské osobnosti, bývá konceptualizováno jako psychologický konstrukt s poměrně složitým uspořádáním (srov. např. Smékal, 2002). Deficit v oblasti této substruktury sebepojetí, tj. ve smyslu nedostatečného či nadměrného kognitivního a emocionálního sebepřijetí, se může nepříznivým způsobem promítnout do různých strategií interpersonálního chování vůči klientům, jejichž cílem je především adekvátní poskytování sociální opory.

V souvislosti se sebepojetím je možné vymezit i jeho významnou součást ve smyslu profesního sebepojetí sociálních pracovníků, které je dáno jejich kognitivním hodnocením, emocionálním prožíváním a behaviorálními aspekty z hlediska zvolené profesní kariéry. Kvalita profesního sebepojetí sociálních pracovníků souvisí s mnoha vnějšími společenskými činiteli, jako jsou společenský význam, platové hodnocení a prestiž profese, ale také i s vnitřními aspekty, kterými mohou být např. úroveň spokojenosti v profesi či kvalita percipovaného smyslu této profese. Lze předpokládat, i když v této oblasti chybí validní výzkumná evidence, že profesní sebepojetí sociálních pracovníků je ve srovnání s jinými pomáhajícími profesemi, jako jsou např. lékaři, psychologové či učitelé, spíše nižší a že je fenoménem, který se bude spolu s rostoucími kompetencemi sociálních pracovníků v budoucnu pozitivně měnit.

4. Reakce na stres

Akutní reakce na pracovní stres jsou mnohočetné a mohou probíhat na fyziologické, kognitivní, emocionální a behaviorální úrovni, byly v odborné literatuře již poměrně dobře popsány (viz např. Hladký, 1993). V tomto kontextu budou proto uvedeny spíše dlouhodobé důsledky dlouhodobého pracovního stresu, které jsou typické pro všechny pomáhající profese, včetně profese sociálních pracovníků.

Sociální pracovníci mohou na pracovní stres odpovídat vznikem syndromu vyhaslosti (burnout), který představuje tendenci reagovat na dlouhodobě působící interpersonální pracovní zátěž variabilním souborem kognitivních, emocionálních, behaviorálních a somatických příznaků.

K nejčastějším psychickým příznakům plně rozvinutého syndromu vyhaslosti patří pocit, že namáhavé úsilí nepřináší očekávaný efekt, pocit celkového duševního vyčerpání, útlum aktivity, přetrvávající tenze, depresivní prožitky smutku, frustrace, beznaděje, apatie, nedostatku uznání a sebelítosti. K frekventovaným somatickým příznakům se řadí celková únava organismu, ochablost, bolesti u srdce, zažívací problémy, dýchací obtíže, bolesti hlavy, poruchy krevního tlaku, poruchy spánku. Za diagnosticky zvláště významné se považují také sociální příznaky, jako jsou projevy negativismu, cynismu a hostility ke spolupracovníkům, celkový útlum sociability, nezájem o hodnocení ze strany druhých osob, zjevná nechuť k vykonávané profesi, snížená schopnost empatie a kumulace interpersonálních konfliktů.

Syndrom vyhaslosti zahrnuje tři dimenze, které jsou tvořeny příznaky exhausce, depersonalizace a snížené osobní výkonnosti. Centrální individuální stresovou dimenzi reprezentuje exhausce, interpersonální dimenzi vyhoření zastupuje depersonalizace a dimenze snížené výkonnosti představuje aspekt sebehodnocení. Tento tridimenzionální model je možné chápat i ve smyslu sekvence vývojových etap směřujících od exhausce přes depersonalizaci až ke sníženému pracovnímu výkonu. (podrobněji viz např. Soderfeldt, 1995; Kebza, Šolcová 1998; Maslachová, 2001, Mlčák 2003, 2004c).

Vývoj syndromu vyhaslosti od počátečního entuziasmu až po konečné vyčerpání ve zkratce ilustruje model vzniku syndromu vyhaslosti J. W. Jamese (cit. podle Krivohlavý, 1998), který postihuje celkem dvanáct fází.

- a) Tendence pozitivně se pracovně osvědčit.
- b) Tendence udělat všechno samostatně.
- c) Ignorace vlastních potřeb.
- d) Redukce zájmů na pracovní úkoly.
- e) Ztráta schopnosti diferencovat mezi podstatným a nepodstatným.
- f) Negace příznaků napětí a únavy.
- g) Únik, ztráta naděje, cynismus.
- h) Unikání ze sociálních situací a izolace.
- i) Depersonalizace, ztráta autentičnosti vlastní osobnosti.
- j) Existenciální vakuum, pocity odcizení.
- k) Depresivní příznaky.
- l) Fyzické, mentální a emocionální vyčerpání.

Zvýšené riziko pracovního stresu vykazují sociální pracovníci s tzv. syndromem pomáhajících, který u nich vyvěrá z hlubší narcistické poruchy osobnosti. Sociální pracovníci trpící tímto syndromem se ve své práci snaží nevědomě opakovaně uspokojovat skryté egocentrické potřeby, které nebyly plně saturovány v jejich dětství. Takové osoby často v dětství prožívaly pocity odmítání a nedostatečného uznání ze strany svých rodičů. Vlivem silné potřeby uznání a identifikace s rodičovským superegem si postupně vybudovali rigidní sebeideál, který se navenek projevuje jako pevná a sociálně žádoucí fasáda orientovaná směrem k pomáhání druhým lidem. Tato fasáda představuje nevědomou obranu před autentickými, emocionálně blízkými vztahy. Sociální pracovníci trpící syndromem pomáhajících preferují ty klienty, kteří potřebují pomoc, a jsou často nepřímou agresivní k těm, kteří ji nepožadují. Sociální činnost se tak stává podpůrným prostředkem narcistického ega, které touží po uznání a obdivu (podrobněji viz Schmidbauer, 2000).

5. Strategie zvládání stresu v sociální práci

Pracovní nároky kladené na české sociální pracovníky budou s velkou pravděpodobností v budoucnu, a to zejména v některých oblastech jejich činnosti (viz např. služby krizové intervence, práce s hendikepovanými lidmi, gerontologicky a klinicky zaměřená sociální práce apod.), spíše narůstat, a jejich pracovní zátěž se tak bude postupně přibližovat relativně vysoké úrovni zátěže sociálních pracovníků ve vyspělých zemích, o níž tak často referují výše uvedení zahraniční autoři. Lze předpokládat, že v důsledku stoupajících pracovních požadavků se bude zvyšovat nejen jejich pracovní zátěž, ale také riziko pracovního stresu.

Optimalizovat pracovní zátěž a redukovat riziko pracovního stresu je možné v sociální práci jednak prostřednictvím individuálních strategií, které jsou orientovány na kultivaci personálních či týmových kompetencí sociálních pracovníků zvládat zvýšenou pracovní zátěž a minimalizovat působení pracovního stresu, a jednak pomocí organizačních strategií, které se zaměřují především na zlepšení pracovních podmínek.

V individuálních programech zvládání stresu se převážně aplikují psychologické metody, organizační programy zvládání stresu vycházejí spíše z využití metod personálního řízení a sociologie organizací. Nejúčinnější je kombinované a promyšlené působení obou výše uvedených přístupů k optimalizaci pracovní zátěže.

5.1. Individuální strategie zvládání stresu

Dispoziční precipitory pracovního stresu v sociální práci je možné pozitivně ovlivňovat prostřednictvím specifických, individuálně či skupinově zaměřených programů, které využívají moderní psychologické poznatky.

Základy zvládání pracovní zátěže a stresu mohou být vytvořeny již během pregraduálního či případně postgraduálního vysokoškolského studia. V teoretické perspektivě se studenti sociální práce mohou seznámit se základními poznatky o psychologii stresu ve speciálně zaměřených studijních předmětech. V průběhu povinných praxí by se studenti pod supervizním vedením měli naučit tyto poznatky prakticky využívat a dokázat identifi-

kovat nejdůležitější potenciální i reálně působící pracovní stresory, rozumět zákonitostem jejich kognitivního hodnocení a ověřit si efektivitu vhodných strategií jejich zvládání.

Rozšiřující poznatky o problematice optimálního zvládání pracovní zátěže v sociální práci mohou sociální pracovníci i jejich nadřízení a vedoucí získat formou cílených výukových kursů a zejména sebezkušenostních programů, které mohou organizovat vysokoškolská pracoviště či jiná, pro tyto účely speciálně akreditovaná pracoviště. V těchto programech se využívá hlubší analýzy a nácviku zvládání modelových stresových situací i praktických tréninků vhodných komunikačních, autoregulačních a relaxačních technik, které mohou napomoci eliminaci či redukci pracovního stresu.

Publikovaným příkladem uvedených programů je Propres O. Kondáše (1986), který zahrnuje prezentaci poznatků týkajících se vzniku, průběhu, důsledků a prožívání stresu, tréninku relaxace a regulace emocionálního napětí a nácviku korekce vnitřního dialogu, jehož cílem je nahrazení iracionálních a zneklidňujících kognitivních schémat pozitivním myšlením.

5.2. Organizační strategie zvládání pracovního stresu

Organizační precipitatory stresu sociálních pracovníků je možné redukovat vytvářením vhodných pracovních podmínek, které by naplňovaly jejich pracovní očekávání, poskytovaly jim vysokou míru pracovní autonomie a zajišťovaly jim kolegiální a podpůrné pracovní vztahy. V odborné literatuře lze najít řadu organizačních parametrů, které minimalizují vznik pracovního stresu na pracovištích. Za nejdůležitější je možné považovat následující:

- a) Vysoká úroveň vzájemné komunikace v pracovním kolektivu.
- b) Existence silného pocitu kolegiality a pozitivní atmosféry.
- c) Vedení instituce rozhoduje po konzultacích s pracovníky.
- d) Vzájemná shoda založená na klíčových hodnotách a standardech práce.
- e) Přiměřenost všech pomáhajících i kontrolních postupů.
- f) Jasně definice pracovních míst, rolí, zvyků a očekávání.
- g) Vzájemné poskytování a přijímání zpětné vazby mezi pracovníky.
- h) Vysoká úroveň zdrojů, které slouží k podpoře práce sociálních pracovníků.
- ch) Vysoká podpora, která se poskytuje sociálním pracovníkům pro řešení problémů.
- i) Jasně stanovené metody práce a jejich aplikace v organizaci.
- j) Minimalizace byrokratické zátěže a papírové práce.
- k) Povinnosti v organizaci odpovídají kompetencím sociálních pracovníků.
- l) Existence příjemného fyzického pracovního prostředí.
- m) Vedoucí instituce plánuje s předstihem a je dobrým interpersonálním manažerem.
- n) Využívá se promyšleného uvádění začínajících sociálních pracovníků do profese.

Je zapotřebí poznamenat, že organizační strategie zvládání pracovního stresu nejsou v domácích podmínkách sociální práce zatím dostatečně a systematicky propracovány, na rozdíl od některých moderních zahraničních pracovišť, jako jsou např. krizová, klinická či psychoterapeutická zařízení, která se snaží preventivně zvládat stres svých pracovníků stálým monitoringem jeho úrovně, variabilnější dělbou jejich pracovních

úkolů, dodržováním mentálně hygienických aspektů pracovní činnosti a aktivním vytvářením optimálních pracovních podmínek.

K optimalizaci pracovní činnosti je možné v budoucnu i u nás využít citlivé aplikace modifikovaných procesů a metod řízení lidských zdrojů, týkající se uplatňování vhodného výběru pracovníků, řízení jejich pracovního výkonu a plánování jejich osobního rozvoje.

Jedním z vhodných nástrojů zvyšování efektivity pracovního výkonu může být i v našich domácích podmínkách postupné zavádění tzv. kompetenčního přístupu v sociální práci (viz např. O'Hagan, 1996, Havrdová, 1999). Aplikace vhodných metod řízení lidských zdrojů však předpokládá také existenci vysoce erudovaných manažerů, kteří budou postupně v budoucnu působit také v této pomáhající profesi (podrobněji viz např. Armstrong, 2002).

Použitá literatura:

- ANTONOVSKY, A. **Unraveling the mystery**. San Francisco: Josey Bass, 1987.
- COX, T. **Stress**. Baltimore: University Press, 1978.
- EYSENCK, H. J. (ed.): **A model of personality**. New York: Springer Verlag, 1981.
- GREENGLASS, E. R., BURKE, R. J. **The relationship between stress and coping among type as**. *Journal of Social Behavior and Personality*, Vol. 6, 361–373.
- HLADKÝ, A., a kol. **Zdravotní aspekty zátěže a stresu**. Praha: Univerzita Karlova, 1993.
- HAVRDOVÁ, Z. **Kompetence v praxi sociální práce**. Praha: Osmium, 1999.
- KARASEK, R. A., THEORELL, T. **Healthy work: Stress, productivity and reconstruction working life**. New York: Basic Books, 1990.
- KEBZA, V., ŠOLCOVÁ, I. **Burnout syndrom: teoretická východiska, diagnostické a intervenční možnosti**. *Československá psychologie*, 1998, roč. 42, č. 5, s. 214–234.
- KOBASA, S. L. **Stressful live events, personality and health: An inquiry into hardiness**. *Journal of Social Behavior and Personality*, Vol. 37, 1979, s. 1–11.
- KONDÁŠ, O. **Propres – program na prekonávanie stresu**. Bratislava: Psychodiagnostické a didaktické testy, 1986.
- KOPŘIVA, K.: **Lidský vztah jako součást profese**. Praha: Portál, 1997.
- KŘIVOHLAVÝ, J. **Jak neztratit nadšení**. Praha: Grada Publishing, 1998.
- KŘIVOHLAVÝ, J. **Psychologie zdraví**. Praha: Portál, 2001.
- KŘIVOHLAVÝ, J. **Nezdolnost v pojetí SOC**. *Československá psychologie*, roč. 34, 1990, s. 511–517.
- JAYARATNE, S., CHESS, W. A. **Job satisfaction, burnout, and turnover: A national study**. *Social Work*, 1984, Vol. 24, p. 448–453.
- LAIT, J., WALLACE, J. E. **Stress at work: A study of organizational-professional conflict and unmet expectations**. *Relation Industrielles*, 2002, Vol. 57, No. 3, p. 463–487.
- LAZARUS, R. S., FOLKMAN, S. **Stress, appraisal and coping**. New York: Springer, 1984.
- LAZARUS, R. S. **Psychological stress in the workplace**. *Journal of Social Behavior and Personality*, Vol. 6., p. 1–13.
- LLOYD, C., KING, R., CHENOWETH, L. **Social work, stress and burnout: A review**.

- Journal of Mental Health*, 2002, Vol. 11, No. 3, p. 255–265.
- MASLACH, C., SCHAUFELI, W. B., LEITER, M. P. **Job burnout**. *The Annual Review of Psychology*, 2001, Vol. 52, 397–422.
- MLČÁK, Z. **Temperament, syndrom vyhaslosti a sociální opora u vybraných skupin sociálních pracovníků**. In SVOBODA, M., HUMPOLÍČEK, P., HUMPOLÍČKOVÁ, J. (eds.). **Sociální procesy a osobnost**. Brno: Psychologický ústav FF MU, 2003, s. 199–209.
- MLČÁK, Z. **Základní psychologické aspekty sociální práce: afiliace, empatie a prosociální chování**. *Acta Facultatis Philosophicae Universitatis Ostraviensis*, FF OU, 212, 2004a, č. 9, s. 5–7.
- MLČÁK, Z. **Vybrané osobnostní dimenze a syndrom vyhaslosti v profesi sociálních pracovníků**. *Acta Facultatis Philosophicae Universitatis Ostraviensis*, FF OU, 212, 2004b, č. 9, s. 52–66.
- MLČÁK, Z. **Stres a syndrom vyhaslosti v pomáhajících profesích**. In PAULÍK, K. (ed.). **Psychologické poradenství v sociální práci II**. Ostrava: FF OU Ostrava, 2004c, s. 19–37.
- MOHAPL, P. **Úvod do psychologie zdraví a nemoci**. Olomouc: Vydavatelství Univerzity Palackého, Supplementum 33.
- O'HAGAN, K. (ed.). **Competence in social work, practice. A practical guide for professionals**. London: Jessica Kingsley Publishers, 1996.
- POULIN, J. E., WALTER, C. A. **Burnout in gerontological social work**. *Social Work*, 1993, Vol. 38, No. 3, p. 305–311.
- ROTTER, J. B.: **Generalised expentances for internal versus external locus of control of reinforcement**. *Psychological Monographs*, 1966, Vol. 80, p. 1–28.
- RUSHTON, A. **Stress amongst social workers**. In PAYNE, R., FIRTH-COZENS, J. (eds.). **Stress in Health Professionals**. Chichester: J. Wiley, 1987, p. 167–188.
- SMÉKAL, V. **Pozvání do psychologie osobnosti. Člověk v zrcadle vědomí a jednání**. Brno: Barrister & Principal, 2002.
- SZE, W., IVKER, B. **Stress in social workers: The impact of setting and role**. *Social Casework. The Journal of Contemporary Social Work*, March, 1986, p. 141–148.
- SCHMIDBAUER, W. **Psychická úskalí pomáhajících profesí**. Praha: Portál, 2000.
- WILLIAMS, C. A. **Empathy and burnout in male and female helping professions**. *Research in Nursing and Health*, 1989, Vol. 12, p. 169–178.
- VOLLRATH, M. **Personality and stress**. *Scandinavian Journal of Psychology*, 2001, Vol. 42, 35–347.
- ZAPE, D., VOGHT, G., SEIFERT, C., MERTINI, H., ISIC, A. **Emotion work as a source of stress. The concept and development of an instrument**. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 1999, No. 8, 371–400.
- ZAPE, D., SEIFERT C., SCHMUTTE, B., MERTINI, H., HOLZ M. **Emotion work and job stressors and their effects on burnout**. *Psychology and Health*, 2001, Vol. 16, p. 527–545. ■

¹⁾ Kontakt na autora: e-mail: zdenek.mlcak@osu.cz.
Zpracování tohoto příspěvku bylo podpořeno projektem GAČR č. 406/03/0535 Profesní kompetence sociálních pracovníků a jejich hodnocení klienty.

Program je postavený na vedeckých základoch etiky ako vedy

Tentoraz sme zavítali v našej pravidelnej rubrike na stredné Slovensko. Katedru sociálnej práce a sociálnych vied Fakulty sociálnych vied a zdravotníctva Univerzity Konštantína Filozofa v Nitre predstavil jej vedúci PaedDr. Miroslav Tvrdoň, Ph.D.

• **Kedy bola vaša škola/katedra založená? Kto stál pri jej zrode?**

Naša katedra sociálnej práce a sociálnych vied vznikla koncom roka 1997 na fakulte humanitných vied, kde z pôvodnej katedry etiky a sociálnych vied vznikli dve samostatné katedry. Pri jej zrode stál aj súčasný vedúci katedry PaedDr. Miroslav Tvrdoň, Ph.D. Ďalšími osobnosťami kvalitného tímu boli: prof. PhDr. Peter Liba, DrSc., vtedajší rektor UKF v Nitre a dekan FHV doc. PhDr. Eva Tučná, CSc., prof. PhDr. Ján Lukáč Veverka, CSc., prof. PhDr. Viera Žbirková, CSc., doc. RNDr. Jozef Michalov, CSc., doc. PhDr. Eva Fandelová, Ph.D., PaedDr. Igor Lomnický, PhDr. Eva Lajchová, PhDr. Anna Križanová, CSc., PhDr. Pavol Csáder, JUDr. Jana Štefánková, doc. PhDr. Cyril Diatka, CSc., a iní. Prví absolventi odboru sociálna práca promovali v akademickom roku 2000/2001.

V súčasnosti je katedra sociálnej práce zastrešená druhou najmladšou fakultou univerzity – Fakultou sociálnych vied a zdravotníctva, ktorej dekanom je prof. PhDr. Peter Ondrejko, Ph.D. Táto fakulta vznikla 15. 11. 2001.

• **Aké je zameranie katedry?**

Cieľom päťročného magisterského študijného programu Sociálna práca (interná aj externá forma) je príprava odborných pracovníkov pre výkon povolania sociálneho pracovníka v rôznych oblastiach pôsobenia v rezorte ministerstva školstva, ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny, ministerstva vnútra, ministerstva zdravotníctva a ministerstva spravodlivosti. Toho dôkazom je uplatnenie našich absolventov v sociálnej sfére, ktorí pracujú aj v mimovládnych organizáciách všetkých typov, tiež v štátnych a samosprávnych inštitúciách zaoberajúcich sa problematikou bezdomovcov, cez pomoc ľuďom závislým, až po koncipovanie regionálnej a komunitnej sociálnej politiky. Profil absolventa odboru sociálna práca vychádza z poňatia pojmu sociálnej práce ako špecifickej profesie. Požiadavky na vedomosti a zručnosti vychádzajú z minimálnych štandardov vo vzdelávaní a takisto z profesijných profilov definovaných jednotlivými zamestnávateľmi a oblasťami pôsobenia sociálnych pracovníkov.

Školy se PŘEDSTAVUJÍ

PROGRAM JE POSTAVENÝ NA VEDECKÝCH ZÁKLADOCH ETIKY...

• Aká je podoba praxe na vašej katedre?

Prax na našej katedre prebieha v každom ročníku iným spôsobom. V prvom ročníku majú študenti povinne určené miesto výkonu úvodnej praxe. Od druhého ročníka majú možnosť voľby priebežnej praxe podľa zamerania a miesta, ktorým môže byť aj miesto bydliska, vždy jeden deň v týždni počas semestra. Prax môžu študenti absolvovať aj v priebehu prázdnin. Miesto praxe odsúhlasuje jej tútor praxe, s ktorým môžu študenti tiež konzultovať ďalšie možnosti praxe do budúcnosti. Súvislá prax v treťom ročníku štúdia korešponduje s témou bakalárskej práce a je vykonávaná blokovo v zimnom semestri. V blízkej budúcnosti uvažujeme o zvýšení hodinovej dotácie tak, aby rozsah praxe korešpondoval s európskymi štandardmi sociálnej práce. Priebežná prax vo štvrtom ročníku prebieha podobne. V piatom ročníku sa študent zameriava na absolvovanie praxe v zariadení, ktoré priamo vyplýva z témy diplomovej práce, a vtedy študent odchádza na šesť týždňovú stáž do konkrétneho zariadenia.

Uprednostňujeme výkon praxe študentov na vytipovaných supervíznych pracoviskách katedry nielen v nitrianskom regióne, ale aj za hranicami Slovenskej republiky. Supervízori z týchto zariadení participujú nielen v praktickej časti prípravy mladých sociálnych pracovníkov, ale aj v teoretickej oblasti výchovno-vzdelávacieho procesu.

• Spolupracujete s niektorou ďalšou fakultou alebo školou podobného zamerania? Ako?

Predovšetkým chceme vyzdvihnúť, že naša katedra sociálnej práce spolupracuje s viacerými školami a inštitúciami, ktoré

sa zaoberajú prípravou profesionálnych sociálnych pracovníkov na rôznych úrovniach (Bc., Mgr., Ph.D.), vysokoškolského aj stredoškolského vzdelania. Medzi našich dlhoročných partnerov patria pracoviská: katedra sociálnej práce Univerzity Komenského v Bratislave, katedra teórie sociálnej práce a aplikovanej sociálnej práce Trnavskej univerzity v Trnave, Katedra sociálnej práce na Katolíckej univerzite v Ružomberku, katedra sociálnej práce na Univerzite Mateja Bela v Banskej Bystrici, katedra vzdelávania dospelých a sociálnej práce na Prešovskej univerzite v Prešove.

Medzi hlavné oblasti našej spolupráce patrí veda a výskum a participácia na tvorbe študijných programov. Nezanedbateľnou je aj práca v celoslovenských kolách Študentskej vedeckoodbornej činnosti. Prvé celoslovenské kolo ŠVOČ sa po prvýkrát uskutočnilo v roku 2004 práve u nás v Nitre, čo považujeme za dôležitú indíciu v oblasti vedeckej práce so študentmi.

• Nadviazali ste spoluprácu s niektorou zahraničnou školou (katedrou)?

Vzhľadom k otvoreniu sa európskeho priestoru v rôznych oblastiach, ako aj vo vzdelávaní, je pre nás dôležitá spolupráca so zahraničnými vzdelávacími subjektami. Už tradične za najkvalitnejšiu považujeme spoluprácu s našimi najbližšími susedmi, a to s Českou republikou, kde dlhodobo spolupracujeme so Zdravotne sociálnou fakultou Juhočeskej univerzity v Českých Budějoviciach; Fakultou sociálnych štúdií Masarykovej univerzity v Brne, Zdravotne sociálnou fakultou Ostravskej univerzity v Ostrave a Pražskou vysokou školou psychosociálnych štúdií v Prahe.

PROGRAM JE POSTAVENÝ NA VEDECKÝCH ZÁKLADOCH ETIKY...**školy se
PŘEDSTAVUJÍ**

Rozširujeme spoluprácu s Olomoucom, Ústím nad Labem ako aj ďalšími školami.

Ďalšími zahraničnými partnermi sú Pápežská gregoriánska univerzita a Pápežská saleziánska univerzita v Ríme, Pedagogická akadémia v Krakove a Institut Filologii Polskiej v Opole v Poľsku, Vysoká škola pedagogická vo Freiburgu a Univerzita v Mníchove v Nemecku, Univerzita v Pécsi, Univerzita v Szegede v Maďarsku, University of North London vo Veľkej Británii, Kijevská Slavistická Univerzita v Kyjeve na Ukrajine, Adelaide university v Austrálii, tiež INAH Facultad de ciencias politicas y sociales ciudad Universitaria v Mexiku.

• **Môžete priblížiť špecifiká, odlišnosti fakulty?**

Za špecifikum zamerania našej katedry považujeme tvorbu študijného programu, ktorý je postavený predovšetkým na vedeckých základoch etiky ako vedy. Tieto východiská sú jedinečné v porovnaní s genézou ostatných študijných programov iných univerzít v Slovenskej republike.

Z ďalších špecifik by sme chceli spomenúť fakt, že si absolvent po ukončení bakalárskeho študijného programu vyberá v magisterskom študijnom programe z veľkého počtu voliteľných jednotiek disciplínu, ktorá je oblasťou jeho budúceho profesionálneho záujmu.

Od roku 1998 sa každoročne uskutočňuje katedrové kolo ŠVOČ, kde študenti navzájom preukazujú svoje poznatky a učia sa vedecky pracovať, tí najúspešnejší pokračujú do celoslovenského kola.

Za dôležité považujeme taktiež, že študenti participujú na realizácii výskumných projektov našej katedry, pracujú na

jednotlivých projektoch, ktoré sú zamerané na nové metódy práce s klientom. Napr. v súčasnej dobe prebieha na našej katedre projekt pod názvom Rodina na prelome tisícročia, ktorý je realizovaný na základe grantovej podpory VEGA. Tiež sa môžeme pochváliť skutočnosťou, že v priestoroch fakulty sídli mimovládna organizácia - občianske združenie STORM pri UKF v Nitre, ktorú pred tromi rokmi založili študenti sociálnej práce a v súčasnosti v nej pracujú jej absolventi alebo terajší študenti. Je pre nich dobrou príležitosťou oboznámiť sa so sekundárnou prevenciou drogových závislostí v praxi.

Zo skúseností z posledných rokov chceme poukázať na fakt, že sa na našu katedru každoročne hlási stále veľký počet uchádzačov (viac ako 1 000) nielen z Nitry a okolia, ale tiež z celého Slovenska i zahraničia, najmä zahraniční Slováci z Ukrajiny, Slovinska, Rumunska, Srbska a Čiernej Hory.

• **Ako vyzerá život vašich študentov v priestoroch fakulty?**

Výuka prebieha v priestoroch celej univerzity, ale predovšetkým v tichej časti mesta Nitra, pod Kalváriou a v blízkosti rieky Nitra, v sídle fakulty sociálnych vied a zdravotníctva. K dispozícii majú študenti učebne a jednu viacúčelovú sálu pre 100 poslucháčov. V budove sa nachádza knižnica so študovňou a počítačová učebňa s pripojením na internet. V areáli fakulty sa tiež nachádza tenisový kurt s viacúčelovým využitím. Bohatý kultúrny a spoločenský život prebieha v zariadeniach, v ktorých sú naši študenti ubytovaní. Ide o dva celouniverzitné študentské domovy. Študenti sociálnej práce aktívne

Školy se PŘEDSTAVUJÍ

PROGRAM JE POSTAVENÝ NA VEDECKÝCH ZÁKLADOCH ETIKY...

participujú na činnosti filmového klubu, podieľajú sa na organizácii beánií ako aj organizovaní domácich a zahraničných exkurzií. Posledná v tomto roku bola zameraná na spoznanie kvality sociálnych služieb v Českej republike. Súčasťou tejto exkurzie bola návšteva vytypovaných zariadení s odbornými prednáškami.

• Čo všetko bude vedieť a poznať váš absolvent?

Absolvent odboru Sociálna práca získava podstatné fakty a informácie zo základov teórie a praxe sociálnej práce, osvojí si koncepcie teórie a metodiky sociálnej práce a jej interdisciplinárne súvislosti, bude vedieť analyzovať problematiku cieľov, obsahu, metód a foriem pomoci jednotlivcovi, komunite, skupine, pochopí rôznorodosť a komplexnosť príčin sociálnych problémov, dokáže odborne interpretovať ich sociálno-politicko-ekonomické a kultúrne súvislosti. Bude vedieť aplikovať základné poznatky v psychologických, sociologických, filozofických, pedagogických, ekonomických, politologických a právnych vied pri riešení sociálnych problémov, kriticky analyzovať a tiež bude vedieť preukazovať efektívne rozhodovanie v súvislosti s výberom a použitím metód, techník a prostriedkov pri práci v sociálnej sfére spoločnosti.

Absolventi študijného odboru sociálna práca sú spôsobilí vykonávať podľa dosiahnutého stupňa profesiu

- Bakalár sociálnej práce (Bc. social work) - 1. stupeň
- Magister sociálnej práce (Mgr. social work) - 2. stupeň
- Philosophie doctor sociálnej práce (Ph.D. social work) - 3. stupeň

Absolvent bakalárskeho štúdia ovláda základy teórie a praxe sociálnej práce, má znalosti o úlohách štátnej správy, samosprávnych orgánov a neštátnych subjektov v oblasti sociálnej politiky. Je pripravený pre výkon: sociálno-správnych činností, sociálno-právneho poradenstva prvého kontaktu, sociálneho diagnostikovania a prognózovania, sociálnej prevencie, sociálno-právnej ochrany a depistáže, inej formy sociálnej pomoci (napr. krízová intervencia, terénna práca, resocializácia, vyjednávanie a zastupovanie klienta, pomoc občanom v hmotnej a sociálnej núdzi ap.), zriaďovanie, koordinovanie a organizovanie sociálnych služieb.

Absolvent magisterského štúdia ovláda teoretické koncepcie a metódy sociálnej práce, má znalosti o ekonomike a legislatíve sociálnej sféry, pozná metódy riadenia sociálnej sféry a dokáže analyzovať sociálnu situáciu v danej lokalite, navrhuje, prijíma a realizuje koncepčné riešenia sociálnych problémov, spolupracuje s orgánmi činnými v trestnom konaní, zdravotníctve, školstve a psychologickom a pedagogickom poradenstve, podieľa sa na riešení otázok kvality života a socio-environmentálnych problémov, rieši otázky minority, rómskeho etnika, rieši problémy rodinnej politiky, rodinného života, chudoby, bezdomovectva, drogových závislostí, sociálno-patologických javov a rezidenciálnej i terénnej sociálnej práce. Samostatne plánuje a organizuje aktivity v oblasti sociálnej pomoci a sociálnych služieb.

Absolvent doktorandského štúdia ovláda vedecké metódy a techniky vedeckého výskumu v oblasti vied o človeku a spoločnosti, je schopný riešiť

PROGRAM JE POSTAVENÝ NA VEDECKÝCH ZÁKLADOCH ETIKY...**školy se
PŘEDSTAVUJÍ**

problémy v rámci výskumných projektov, špecializovaného sociálneho poradenstva a sociálnej terapie ako i supervízie, sociálneho projektovania s orientáciou na riešenie makro- i mikrosociálnych problémov, usmerňovania a koordinácie sociálnych projektov a programov.

• **Na aký hodnotový systém je vaša škola/katedra orientovaná?**

Hodnotový systém – axiologická entita našej katedry sa snaží vyjsť najmä z Montrealskej definície (rok 2000) sociálnej práce, ktorá ju považuje za „špecifickú profesiu, ktorá sa snaží aktívne podporovať sociálne zmeny“ v SR, ktorá chce riešiť problémy v medziľudských vzťahoch na všetkých úrovniach sociálnej sféry, a tak nastoliť rast ich blahobytu. Praktickou oporou sociálnej práce sú najmä sociálne zákony (zákon o sociálnej pomoci č. 195/1998 Z. z.), ako aj ďalšia sociálna legislatíva.

Orientujeme sa aj na filozoficko-etické, kresťanské a sociálno-právne základy. Kladieme dôraz na prax a supervíziu a naším cieľom je pripravovať dobrých sociálnych manažérov pre prax. V budúcnosti chceme položiť dôraz na prípravu odborníka v oblasti sociálneho manažmentu, probačnej a mediačnej služby so zameraním na tri kategórie sociálnej práce: pomoc, pomoc k svojpomoci a rozvoj ľudského potenciálu.

Rozhovor pripravil Pavel Bajer

Informácie o prijímacích skúškach:

Prijímacia skúška pozostáva z testu v rozsahu stredoškolskej učebnej látky z predmetu Náuka o spoločnosti so zameraním na filozofiu, estetiku, etiku,

psychológiu, sociológiu, politológiu, právo a základy biológie človeka.

Súčasťou celkového bodového hodnotenia prijímacích skúšok sú aktivity na strednej škole. Predovšetkým ide o účasť v stredoškolskej odbornej činnosti (SOČ). K získaniu adekvátneho počtu bodov za umiestnenie na prvých miestach v školskom kole SOČ počnúc, až po účasť v celoštátnom kole SOČ je potrebné priniesť na prijímacie skúšky originál dokladu, resp. notárom overený doklad. Ďalej sú to doklady – diplomy, certifikáty o dosiahnutých úspechoch, potvrdenie o odbornej praxi alebo zručnostiach.

U uchádzačov so zdravotným postihnutím o štúdium na našej katedre sa postuluje v zmysle zákona č. 131/2002 Z. z., § 57, bod 4, pričom sa pri prijímacom konaní prihliada na zdravotné postihnutie a v prípade potreby sa vytvoria potrebné podmienky pre úspešné zvládnutie prijímacích skúšok (účasť osobného asistenta, predĺženie pracovného času a pod.)

Počty uchádzačov a študentov

V akademickom roku 2004/2005 študovalo 273 študentov v internej forme štúdia, pre zaujímavosť – z toho deväť zahraničných študentov. V strediskách, kde sa realizuje externá forma výučby (Nitra, Sládkovičovo, Mojmirovce, Spišská Nová Ves, Lučenec a Dunajská Streda) v študijnom programe sociálna práca študovalo spolu 1 411 študentov bakalárskeho a magisterského štúdia.

Informácie o odboru, forme, dobe štúdia

Sústava študijných odborov vysokoškolského vzdelávania SR vydaná rozhodnu-

**Školy se
PŘEDSTAVUJÍ****PROGRAM JE POSTAVENÝ NA VEDECKÝCH ZÁKLADOCH ETIKY...**

tím Ministerstva školstva SR č. 2090/2002-sekr. zo dňa 16. decembra 2002 stanovuje, že v skupine študijných odborov č. 3 – Sociálne, ekonomické a právne vedy, v podskupine Spoločenské a behaviorálne vedy (3.1) pod číslom 3.1.14 sa nachádza študijný odbor Sociálna práca všetkých troch stupňov štúdia.

Magisterský študijný program sociálna práca so zameraním na poradenstvo v sociálnej práci bol znovu akreditovaný v júli 2004. V roku 2004 bol tiež akreditovaný bakalársky študijný program, s možnosťou pokračovania v magisterskom a doktorandskom štúdiu sociálnej práce.

Študijný odbor v bakalárskom štúdiu trvá tri roky. Forma štúdia je interná aj externá. Končí sa obhájením bakalárskej práce, vykonaním štátnych bakalárskych skúšok. Vedný odbor sociálna práca – magisterské štúdium trvá päť rokov v internej alebo externej forme štúdia. Končí sa obhájením diplomovej práce, vykonaním štátnych skúšok.

Rigorózne pokračovanie vo vednom odbore sociálna práca je v trvaní spravidla do dvoch rokov. Forma štúdia je externá a interná. Končí sa obhájením

rigorózne práce a vykonaním rigorózných skúšok.

Tretí stupeň vysokoškolského štúdia Ph.D. je v internej a externej forme štúdia. Interná forma štúdia je v trvaní troch rokov a externá forma štúdia je v trvaní maximálne 5 rokov. Končí sa vykonaním dizertačnej skúšky a obhájením dizertačnej práce.

Informácie pre uchádzačov

V snahe uľahčiť vám prípravu na prijímacie skúšky vo všetkých troch stupňoch v odbore sociálna práca sa každoročne organizuje pracovný seminár, spojený s dňom otvorených dverí, na ktorom oboznámime záujemcov o štúdium s modelovým typom testov prijímacích skúšok.

Blížšie informácie nájdete na webovej stránke: www.fsv.ukf.sk

Adresa katedry:

Katedra sociálnej práce a sociálnych vied
FSVaZ UKF v Nitre

949 74 Nitra

tel.: +421 907 670 216

mail: mtvrdon@ukf.sk; ahruba@ukf.sk

Ako z Fempowermentu profitujú ženy s nízkou kvalifikáciou a firmy v Rakúsku

V posledných mesiacoch pocítili ženy v Rakúsku stúpajúcu nezamestnanosť: len v júni 2004 bolo evidovaných 94 156 nezamestnaných žien - o 2,7 % viac, ako v tom istom mesiaci 2003. Dochádza k tomu preto, lebo táto cieľová skupina sa nachádza nadpriemerne často v atypických formách zamestnania, čo sa týka napr. dĺžky pracovného času. Táto forma pracovnej činnosti ženám sťažuje a znemožňuje istotu ich existencie. O to dôležitejšie sú preto kvalifikačné programy, ktorých ťažiskovou a cieľovou skupinou sú ženy, ktoré sú nízko kvalifikované, alebo (znovu) nastupujú do práce. S Fempowermentom zvýšilo svoje šance na trhu práce 80 viedenských žien a spolupracujúce organizácie a firmy získali nové, kvalitné pracovníčky.

Fempowerment je EQUAL partnerstvom, ktoré vzniklo z iniciatívy európskeho spoločenstva pre rozvoj, obsahovo je koordinované organizáciou Aby Wien, s finančnou zodpovednosťou Waff program management, s. r. o., dcérskou spoločnosťou Waffu (Fondy pre podporu viedenských zamestnancov). Vo Fempowermente prvý raz spolupracovali viedenské vzdelávacie inštitúcie s príslušnými skúsenosťami, ako napr. Abz Wien, Bfi Wien (Inštitút pre podporu práce), Ibis Acam a Die Berater (poradcovia), aby tu spojili svoje kompetencie a využili efekty vzájomného pôsobenia.

Fempowerment pripravoval ženy v rámci bezplatných kurzov pre aktuálne požiadav-

ky trhu práce. „V 26 - týždňových kurzoch zohráva podstatnú úlohu vysporiadanie sa s rastúcim významom atypických foriem zamestnania. Ženy teraz napríklad presne vedia, kde nájdú informácie o týchto atypických formách,“ uvádza Sabine Strobl, vedúca projektu Fempowerment a pracovníčka Abz Wien. Ani ohľadom celoživotného vzdelávania nezostalo vo Fempowermente len pri slovách. S. Strobl hovorí: „Zo skúseností vieme, že u našich žien sa v priebehu projektu Fempowerment rozvinula silnejšia potreba po poznatkoch a informáciách. Išlo to dokonca tak ďaleko, že jedna žena v priebehu projektu dokončila prerušenú povinnú školskú dochádzku.“

Výsledky: 78 % žien našlo svoj profesijný cieľ

V zmysle posilnenia žien (fempowerment) bolo dôležité definovať jedno podstatné kritérium: kvalifikačné a pracovné plány žien. Z 80 žien ukončilo Fempowerment až 62 účastníčok (t.j. 78 %). Iba 10 žien na základe prijatia do zamestnania, prípadne na základe rozhodnutia sa pre iný kurz, Fempowerment predčasne prerušilo.

14 účastníčok Fempowermentu malo už počas kurzu istý príslub na konkrétne pracovné miesto. „To znamená, že zamestnávateľia oceňujú kvalifikáciu a úsilie žien a potom im aj radi dajú šancu,“ potvrdzuje Sabine Gall, pracovníčka Fempowermentu pre kontakt s organizáciami a pracovníčka Abz Wien, úspešnú spoluprácu medzi Fempowermentom, účastníčkami kurzu

inspirace PRO PRAXI

AKO Z FEMPOWERMENTU PROFITUJÚ ŽENY S NÍZKOU KVALIFIKÁCIOU...

a spolupracujúcimi zamestnávateľmi.

Obsah: Posilnenie, základná kvalifikácia, internetová platforma, e-learning

Fempowerment ponúka v štyroch odbo-
roch 40 mladým ženám od 15 do 21 rokov,
40 ženám od 22 rokov v rôznych odboroch
26 - týždňový kvalifikačný program pre trh
práce. Vďaka nemu sú ženy kontinuálne
posilňované vo svojich osobných kompe-
tenciách a svojpomoci. „Odkryla som
v sebe zručnosti, o ktorých som ani netuši-
la. Na nich môžem začať stavať a ďalej sa
rozvíjať. Pretože teraz viem, že sa toho vo
mne ešte veľa skrýva,“ týmito slovami
opísala účastníčka kurzu svoje posilnenie
(empowerment) v rámci projektu
Fempowerment.

Fempowerment informuje o aktuálnom
vývoji na trhu práce a o rastúcom význame
atypických foriem zamestnania. V organizá-
cii Ibis Acam ženy vidia, ako funguje vyho-

tovovanie internetových stránok v praxi.
V organizácii Die Berater sa ženy s nízkou
kvalifikáciou ďalej vzdelávajú v mnohých
oblastiach prostredníctvom počítačov
(e-learning). V Bfi Wien sa naučia viac
o sebaaprezentácii, konfliktovom (krízovom)
a časovom managemente a vyplnia si
medzery v nemeckom a anglickom jazyku
a matematike. Fempowerment poskytuje
tzv. „Schnuppertage“ (skúšobné dni) a prax
vo firme, ktoré sú organizované prostred-
níctvom Abz Wien.

Projekt Fempowerment prebiehal do
marca 2005. Ďalšie informácie nájdete na
adrese: www.fempowerment.at. Informácie
o ponukách zainteresovaných vzdelávacích
inštitúcií: www.abzwien.at, [www.bfi-
wien.or.at](http://www.bfi-
wien.or.at), www.die-berater.com, [www.ibi-
sacam.com](http://www.ibi-
sacam.com).

Veronika Weisskircher

Preložila Mária Smékalová



Magazín pro vozíčkáře a jejich přátele

Kaleidoskop informací o životě
a pro život na vozíku
RADY, INSPIRACE, MOTIVACE

Příležitosti k aktivnímu životu na vozíku:

Události, reportáže, rozhovory, poraden-
ství, rady, zkušenosti, kultura, sport, vzdělá-
vání, úpravy bytů, tipy na výlety a dovo-
lenou, sociální služby, zdravotnictví, pomůcky,
motorismus, kalendářium akcí, volný čas,
humor, čtenářské příběhy aj., pestrá grafika.

60 stran, 5x ročně. Info, předplatné,
vzorové číslo: www.vozickari-ostava.cz,
tel. 596 783 174 (11 - 18 hod.), 596 786 353,
e-mail: dzidopetr@volny.cz.

VOZKA - o Vás, pro Vás, s Vámi

Jan Poněšický: Fenomén ženství a mužství. Psychologie ženy a muže, rozdíly a vztahy, Triton, Praha, 2004.

Autor, lékař a psychoterapeut, primář Psychoterapeutické kliniky Median v Berggiesshübel v Německu, se vydává zkoumat velmi populární téma vztahu „ženství“ a „mužství“. Zároveň však vstupuje do nesmírně komplikovaného vztahu, kdy ani nejserióznější genderové výzkumy nemohou poukázat s určitou vědeckou fundovaností (kterou se autor však v míře hojně vyznačuje) na „fakta“ o tomto fenoménu. Poněšický, ačkoli jeho pohled je převážně psychoanalytický (což může být právě předmětem mnoha kontroverzí), sám v závěru své knihy poukazuje na souvislost zkoumaného jevu s fenomenologií Husserla, Heideggera a Patočky, kdy člověk v pokorě „nechá věci hovořit“, aby se samy „ukázaly ve své jsoucnosti, pravdě a autenticitě“ (str. 163).

Publikace se pokouší zkoumat (již ve druhém vydání této studie) vývoj osobnosti ženy a muže, a to prizmatem vývojově-psychologickým (alespoň formálně), neboť sám vliv vývojově-psychologický pokládá Poněšický za sekundární (str. 161), primární je kulturní a společenský vliv na dítě. Tento velmi zralý pohled si jistě zaslouží hlubšího zkoumání.

Čtenář může vyzískat z nabízeného pohledu mnoho cenného, autor se, jak již bylo řečeno, nebrání novým inspirativním proudům v psychoterapii a provází tímto neotřelým pohledem čtenáře celou knihou. Od reality „relativity biologických vlivů na výslednou ... identitu“ člověka (str. 14) až po novodobý poznatek, se

kterým přišel feminismus, že významné jsou především kulturní a psychosociální faktory vývoje jedince, ať muže nebo ženy.

Začátek lidského pobývání na zemi doprovází „symbiotický ráj“ (str. 18), kdy se dítě pokouší z vnějších daností vytvořit smysluplný celek, ve spjatosti s přírodou a jejím řádem. V novém vývojovém stadiu je ztráta „ráje“ nahrazena možností se dorozumívat s ostatními lidmi. Ovšem touha po celistvosti (mužské) a splynutí (ženské), společná oběma pohlavím, zůstává v tzv. primárním nevědomí, které se nese celým jejich životem, projevuje se však především v sexuální životě, popř. ve vztazích k opačnému pohlaví. Autor zdůrazňuje nutnost individuace (stávání se sebou), která však je velmi komplikovaná. Mimo jiné proto, že děti jsou již od narození vystaveny mnoha vlivům a společenským a kulturním představám, které předurčují ve velké většině jejich výchovu (vyjma např. případu, kdy dívka je vychovávána „jako chlapec“, v chlapci mohou být naopak podporovány tzv. femininní reakce, viz nejrůznější pohádky). Vztahy mezi ženami a muži oprádkají mnohé projekce, promítnutí vlastních (nevědomých) přání do druhého. Těmto fenoménům se autor důkladně věnuje. „Muži deponují do žen animálnost, emocionalitu na úkor logického rozumu atd., sami se identifikují s vůlí, výkonem a racionalitou ... na druhé straně ženám přisuzují to, co je daleko zdravější, spontaneitu a sepětí s přírodou.“ (Str. 29.) To je důvodem zamyslet se nad konstituováním ženské a mužské psychologie. Poněšický zastává umírněný názor, že ženám i mužům jde o to samé (vztahovost a lásku, rezonanci a jistotu, individuaci a úspěch,

RECENZE

dát životu smysl a cíl (str. 35)), pouze se o to pokoušejí různými cestami.

Identita ženy je jistější (bez problému nosí mužský oděv, což však značí i „vyrovnání“ se mužům, muži si běžně ženský oděv neoblékají), mohou se identifikovat s matkou, na rozdíl od chlapců, kteří se od matky distancují, aby se nenechali pohltit symbiózou s ní, proto potlačují vše, co je podle nich „ženského“. Výhodou, ale i nevýhodou dívek a jejich spojením s mateřskostí matky bývá „regrese ve službách já“ – organismus automaticky ustupuje do regrese, např. při porodu, kdy žena musí vytrpět velkou bolest, ale regreduje i v situacích, kdy žena zažívá terorizování, což ukazuje její slabiny. Muži reagují v podobných situacích obvykle agresivitou. Žena i v regresivním splnutí zůstává sama sebou, oproti muži (str. 39). Ženy se vyznačují větší empatií, a proto si vybírají profese lékařek, učitelek, sociálních pracovníků a angažují se v ekologickém hnutí. Do individuace však také patří vymezení vlastní osoby vůči matce, což má zase lehčí chlapec, neboť rozdíly mezi sebou a matkou vidí, matky zase (často nevědomě) prokazují chlapcům určitý respekt k jejich jinakosti (a to i matky feministky), a děvčátka opomíjejí, jakoby je nevidí. Vztah matka-syn je často velmi hluboký, syn uspokojuje matčiny potřeby (str. 69) a matka mu věnuje lásku, pro niž syn nemusí nic udělat (na rozdíl od dcery, která je „samozřejmým“ pokračováním matky). Přesto je zřejmě zbytečné hloubat, zda matky mají raději chlapce než dívky.

Poněšický se dále zabývá agresí, potlačením (sebe, sexuality), narcismem (který nemusí být pouze negativní, ale je to

prostředek vnímání a seberegulace sebe), nejrůznějšími kompenzacemi a samozřejmě základními psychoanalytickými pojmy, jako oidipální stadium vývoje, nástup sexuality v pubertě, a srovnává jednotlivé vlastnosti mužů a žen (racionalitu, emotivitu, vztah ke světu, hodnoty), lásku a partnerství u obou genderů. Poznamenává, že „teprve upevnění vlastní identity (u muže) a vztahovosti (u ženy) umožní příklon k druhému, vzájemné vcítění“ (str. 109). Důležitou součástí tvoří kapitola věnovaná psychopatologii mužů (srdeční infarkt, hypertenze a alkoholismus) a žen (deprese, bulimie, anorexie), čímž přecházíme do aplikované části předkládané publikace.

Zde autor poukazuje rovněž na limity stávajícího patriarchálního uspořádání společnosti (str. 140nn), ale i na (možná) slepou cestu feminismu, na jehož obranu je třeba říci, že když razil cestu jako ochranu před neudržitelným stavem patriarchální společnosti, neměl se kde poučit.

Poněšický shrnuje svůj vlastní přínos v rámci nejrůznějších koncepcí mužství a ženství (str. 151nn) – v časném vývoji je důležitá vztahovost, což představuje identifikaci dívek s matkou, u chlapců jde spíše o vztah k matce. Snazší individuace a separace (vztah k otci) chlapců a naopak obtížnější u dívek ovlivňuje předchozí vývoj. Kritizuje tzv. kastracní úzkost, popř. závist, kterou původně postulovala psychoanalýza. Význam oidipálního stadia spočívá především v přechodu z dyadického vztahu na triangulární a konečně: pro partnerský vztah platí, že partnerská láska směřuje lásku k matce i k otci, které v sobě obsahuje napětí, tabu erotické lásky

k matce a otci a již tolikrát zmiňovaná odlišnost obou genderů a „řešení bazálního lidského konfliktu mezi touhou po splynutí a potřebou individuace, osamostatnění a svobody“ (str. 153).

Autor velmi dobře využívá svůj psychoanalytický potenciál a například brilantně analyzuje pohádky a nejrůznější příběhy (Carmen) jako cestu k nevědomí, k nitru člověka. Téma psychologie žen a mužů jako takové je snad nevyčerpatelné a Poněšický si pochopitelně ani nečiní nárok na vyčerpávající úplnost. Drobnou stylistickou připomínku bych měla ke str. 13, kdy autor hovoří o „charakteristikách ženskosti a mužnosti“ – měl zřejmě na mysli „mužskosti“. Kniha je vybavena nadprůměrně bohatým rejstříkem a velmi dobře zapadá do současné odborné diskuse nad fenoménem „ženství“ a „mužství“. Rozhodně ji lze doporučit pracovníkům pomáhajících profesí, aby se s její pomocí pokusili pohlížet na věci odlišným (nebo shodným) pohledem a třeba odkrýt potenciál každého rodu například k svépomoci.

Stanislava Ševčíková

• • •

Petr Šmolka: Muž a žena – návod k použití, Portál, Praha, 2004.

Skutečně značně populárně pojal návod k použití pro muže a ženy český psycholog Petr Šmolka, mediálně známý například z televizního pořadu Trní. Jeho snaha zaujmout čtenáře se v obecnějších úvodech k jednotlivým kapitolám pohybuje v některých pasážích až na hranici vkusu, zavání žvotilností až podbízivostí. Touha být vtipný za každou cenu vede k nepřesnostem. Šmolka se hned na

začátku svěřuje, že jej motivovala touha vtisknout knižní podobu svým článkům roztroušeným po různých časopisech.

Stručnými a přitom výstižnými označeními Šmolka provede čtenáře v Seznámení s. r. o. V této kapitole přibližuje, jak a kde se muži a ženy poznávají, co je dobré očekávat od partnera a také, že 10–15 % mužů a žen nejsou pro trvalejší vztah vhodné. Značně negativně se vyjadřuje o internetovém seznámení. Vtipnější než autorovo provázení po řiši žen a mužů se mi jeví spíše jeden citovaný dopis, kde dotyčná žena přesně a přitom s humorem popisuje své manželské soužití. „*Periodicky se mě dotazuje, zdalipak vím, jaká tři slova začínají v češtině na tch. Prý tchán, tchyně a tchoř. Směje se jak poněkud dementní racek chechtavý a někdy se i plácá do stehén. Jsou chvíle, kdy bych ho dokázala zabít. Většinou právě ty, kdy se rozhodne být neodolatelně vtipný.*“

Psycholog příznačně charakterizuje rozdělení rolí v manželství, otevřenost či uzavřenost vůči okolí, distribuci financí a styl komunikace, které si přinášíme z původní rodiny. Tvrdí, na základě svých poradenských zkušeností, že bezproblémový věkový rozdíl partnerů může být do plus deseti let muže a maximálně plus dva roky u ženy. Vyvrací šest mýtů spojených s partnerstvím: muž by měl být vyšší, výška partnerů ovlivňuje jejich život, malí muži trpí napoleonským komplexem, okolí vnímá malé muže negativně, vysoké ženy by neměly propagovat svou výšku a menší muži jsou lepší milenci.

Nejpřesvědčivější je Šmolka, když zcela obyčejně popisuje zákonitosti vztahů a vynechává okrasné výrazy a rádobý

RECENZE

vtipná přirovnání. Názorně ukazuje, jak přežít rozchod. Místo živoření v očekávání, že se milovaná bytost vrátí, se lze třeba zajít vypovídat do poradny k psychologovi, kde kupodivu neradí, nebo se snažit věnovat běžným činnostem. Zamýšlí se, jak optimálně nastavit tzv. rozvodovou bariéru, aby se nezvyšoval počet párů, které pojí láska bez prstýnku. Propaguje význam svatebního rituálu, nejen církevního. Příčiny, proč někteří muži zůstávají sami, bývají různé. Může jít o stárnoucího donchuána, hodného hošíka, vyčesané kuře, bájněho Narcise, postmoderního skeptika či ohleduplného yettiho.

Do nebe, či do peklička, tak označuje Šmolka manželství. Jak mít dobré manželství? Psycholog radí držet se Deseti stupňů ke zlaté. Pro ilustraci dva stupně: „*Kompromis není projevem slabosti, ale zralé moudrosti!*“ „*Ochota ustoupit a omluvit se není projevem slabosti, ale dokladem partnerské zralosti.*“

Partnerům doporučuje formulovat každý sám za sebe svá očekávání v otázkách bydlení, dětí, provozu domácnosti, finančního hospodaření, kontaktu s rodiči, příbuznými a volného času. „*Pro rodinnou harmonii jsou některá základní pravidla nutná,*“ tvrdí Šmolka, který varuje před uzavíráním nešťastných kompromisů, například při výběru místa dovolené. Opakuje typologii mužských a ženských potřeb, kterou vypracoval profesor Kratochvíl. U mužů: obdiv stále, nezatežovat starostmi, sex, kdy se mu zachce, a uvařeno, uklizeno. U žen: posedět, popovídat, duševní porozumění, vyjadřovat lásku celým životem a vycítit, co žena potřebuje. Sám Šmolka přidává, jak se postavit k této své (partnerově) potřebě. Pro ženy jsou určena úsměvná

mužská pravidla. Patří k nim: „*Neděle = sport. Je to totéž, co úplněk nebo příliv a odliv.*“ „*Řekněte jasně, co chcete. Vyjasněme si jedno: Jemné náznaky nezabírají, důraznější náznaky nezabírají. Prostě to řekněte.*“ „*Ano a ne jsou dokonale přijatelné odpovědi takřka na každou otázku.*“

Autor přeskakuje od vztahu k penězům náhle k sexualitě a najednou zase ke zvládnání mateřské dovolené. Chybí tzv. přemostění, stručné vysvětlení, proč přechází od jednoho tématu k jinému. Nadále nabízí přiléhavé rady, třeba k manželské sexualitě, zejména, ke které se základních typů sexuální reaktivity patří partnerka, což by měl muž rozpoznat.

Šmolka podporuje partnery, aby se nebáli komunikovat i o těch nejintimnějších otázkách. A ženám dává k dispozici desatero, aby ani skutečná mužova impotence nemusela být problémem. V úvaze, že muži už nejsou tak zdatnými milenci jako dříve, si vypomáhá analogií s řidiči. K vytvoření použitelného partnera při mateřství opět slouží zásoba deseti doporučení. V podobném duchu pokračuje autor nadále, ať už se týkají dohody manželů o počtu dětí, či v kolika letech dítěte se má vrátit manželka do zaměstnání.

K rizikovým obdobím partnerského vztahu patří dovolená a Vánoce, kdy rodina opouští zaběhané stereotypy, což bývá čas poradenských dožínků. Někdy je lepší přeskočit Šmolka teoretická pojednání o daném tématu a rovnou si přečíst praktické rady, třeba o tom, jak dobře strávit Vánoce, když jsme sami. Najednou jeho slova zní příjemně, hřejivě a povzbudivě.

O čem by mohla být kapitola Jev možný, nikoliv však nutný? Pokud jste

RECENZE

hádali, že o nevěře, trefili jste se.

Psycholog jasně sděluje: „*Vůči nevěře není nikdo imunní. Dokonce ani člověk v zásadě monogamní. Nevěra je pak chorobou párového soužití.*

Mimomanželským vztahem si nejčastěji kompenzujeme něco, čeho se nám v manželství jaksi nedostává.“ Dozvíte se, proč se ženy se rozvádějí a jak se při prozrazení partnerovy nevěry chovají muži a jak ženy. Podnětně vysvětluje souvislost pojmů se stejným základem: nevěra a důvěra. Jak se vyrovnat s nevěrou, opět dokládá desatero, doplněné dalším bodem. „*Nevěra může být i šancí na nový začátek ve vztahu, který již pomalu vybasínal.*“ Které typy mužů ženy opouštějí? Například malicherné mentory či žárlivce a agresory. Které typy žen opouštějí muži? Extrémně obětavé, kompetentní a výkonné, včelí královny a frigidní. Když přijde druhá míza, častěji u mužů, mohou za to rizikové osobnostní, situační či vztahové faktory. Řada čtenářů bude asi kroutit hlavou nad Šmolkovým předpisem na nové očkovací sérum Flirtin, k němuž se zatím podařilo získat jen příbalový letáček. Jde o afrodisiakum proti nevěrám.

V kapitole typicky asociující jiná díla Výchova dítek (nejen v Čechách) rozptýluje obavy, že dítě bude zmatené z rozdílného výchovného přístupů rodičů, když bude jeden přísnější a druhý laskavější. Rovněž upozorňuje, že neshody kolem dětí patří k těm nejzákladnějším. Často bohužel přetrvávají tam, kde manželství samo už skončilo... Psycholog samozřejmě poradí, jak vychovat chlapce a jak dívky. Připouští, že muži poněkud zdegenerovali, alespoň co se týká přiměřené rozhodnosti, schopnosti unést zátěž,

zabezpečit rodinu, pro syna být vhodným modelem k nápodobě a pro dceru modelem pro partnerskou volbu, tedy typických mužských rolí. Zároveň jej toto zjištění nepřekvapuje, protože neměli možnosti zažít vhodný mužský vzor. Proto prosí ženy, aby nedokončovaly dílo zkázy a nepřipomínaly mužům, jak jsou ve všech oblastech nemožní. Pokud to jde, doporučuje všimnout si toho, když se mužům cokoliv povede, a náležitě to ocenit. Jaký výchovný model bychom měli zvolit? Jednoznačnou volbu Šmolka nenabídne, ovšem navrhuje takový, který by byl nejen pro dcery „*vnitřně přijatelný, ale i dostatečně pružný, snáze slučitelný s tím, který si přinese její případný partner*“. Kapitulu zakončuje kupodivu ne deset, ale Dvacet vzkazů rodičům. Oč přesvědčivější, přesnější a působivější se jeví autorovy vzkazy, o to víc nejasně se projevuje ve své předchozí úvaze Bezdětnost budiž pochválena?

Velmi rychlým tempem projde Šmolka mezigenerační vztahy pod názvem Taková (ne)normální rodinka. Za zmínku stojí jen opět povedené desatero, tentokrát pro tchyně. Nejvýstižnější se jeví body: „Nevyžádána pomoc je vnímána jako kontrola“ či „Váš syn není pošták ani arbitr“. Velmi alibisticky vyznívá autorovo vysvětlení, že desatero by si zasloužily i snachy, nechá je však na jindy.

Nepříliš příjemné čtení čeká v kapitole Každé druhé? Bystřejší se dovtípí, že bude řeč o rozvodech. Z psychologického hlediska má pět fází – popření, zoufalství, zlost, druhá adolescence a vyrovnání. O rozvod podle statistik žádají ze 70 % ženy. Příčiny, které vedou ženy k podání rozluky, prozrazují mikropříběhy mužů, kteří se brání tomu, aby jejich manželství

RECENZE

právně skončilo. Důvodem mohou být uražená ješitnost, napadená rigidita, uloupené vlastnictví, pobožené závětrí, poničená pověst a v lepším případě ohrožené otcovství a v nejlepším neopětovaná láska. Řada žen si prý klade otázku, zda má být nový muž v jejich životě spíše partnerem, nebo tátou. Univerzálně platné návody neexistují, Šmolka ovšem tradičně nabídne deset inspirací. V poslední varuje a zároveň povzbuzuje: „*Spěch opravdu nebývá dobrým rádcem. Třeba by stačilo počkat v poněkud méně závazném vztahu, než i vám bude jasné, jak si na položené otázky odpovědět. I zdánlivě nejposlednější šance bývá zpravidla šancí nanejvýš předposlední.*“

Nic převratného se nedozvíme v kapitole Noční můry věnované plastickým operacím, odlišným stravovacím návykům partnerů, tomu, jestli velikost ženských prsou je ozdoba, či fetiš a zda muži s pleší ženy těší. Ženy, které se rozhodly pro vylepšení svého těla svěřit se do rukou plastického chirurga, Šmolka dělí na resuscitátory manželství, čekanky, popelky, ledové královny a objektivně vzhledově handicapované.

Otřepaný název Bez práce nejsou koláče jasně značí, že řeč bude dále o (ne)zaměstnání. Podnikání radí autor k rizikovým sportům v Čechách. Ženy podnikatelky upozorňuje v pasáži Jak nezabít svého muže, že jde o bytost křehkou, protože jen těžko se vyrovnává s úspěchem své ženy a nosí v sobě archetyp muže-dobyvatele a ženy-ochránkyně rodinného krbu. Rodinné podnikání může být buď šancí k vytvoření soudržnosti, nebo pastí, do níž se chytí rodina v podobě odhalení skrytých napětí či

vyhrocení mezigeneračních sporů.

Přiléhavě a zároveň s úctou a respektem mluví o situaci nezaměstnaných. Především se zabývá situací lidí bez práce, hlavně vyššího věku. „*Pokud se se ztrátou zaměstnání vyrovnává někdo opravdu obtížně, pak právě dnešní padesátníci.*“

V závěrečném pel-melu se zabývá Šmolka nelehkým postavením feministek v Čechách, transvestity, životem s telenovelou a situací mužů, kteří si vzali slavnou ženu. Důvody mohou být různé: citová plochosť, nebo jde o vyžírky, exhibicionisty či také nenáročné spokojené koníčkáře. V úvahu připadají i stejně slavní či ještě slavnější muži. Ideálem, který „*v našich podmínkách byl již asi před 40 lety zařazen mezi druhy akutně obrozené vybýnutím*“, je muž přirozeně imponující.

Na závěr čeká malá futurologická vize, co bude s padesátníky, k nimž autor patří, v sedmdesáti. V tomto věku bude pro vztah důležité strukturování času, vzájemné sdílení, růst méně atraktivních vlastností partnera a kontakt s vrstevníky. Pro život ve stáří je možné si vybrat dva scénáře. Buď se lze ubíjet ve stereotypu, stěžování na bolesti, hádat se a dožít, nebo dělat jeden druhému drobné radosti, mít svoje aktivity a žít, jako by byl každý den ten poslední.

Bylo by jistě zajímavé srovnání, kdyby podobný návod pro obě pohlaví napsala žena.

Jaká jsou doporučení k přečtení této knihy: znovu si osvěžíte, utřídíte, co vše ohrožuje či zpřijemňuje partnerský život. Předpokládá to však přijetí Šmolkova „populárního“ jazyka, který, obávám se, polovině čtenářů bude vadit. Možná někoho odradí kýčovitý obrázek na

obálce asociující, že soužití muže a ženy se odehrává pouze na rozkvetlé louce, kde si spolu zamilovaně lebedí s humorovou knížkou a kyticí v ruce. Návodu k použití chybí ucelenost, jednotná koncepce, k přednostem zase patří autorův přehled, znalost problémů v partnerském soužití a především výborně zpracovaná pravidla na závěr jednotlivých kapitol.

Pavel Bajer

• • •

Harold Gordon Skilling: Matka a dcera. Charlotta a Alice Masarykovy, Gender Studies, o. p. s., Praha, 2001.

Harold Gordon Skilling (1912–2001) působil jako profesor politických věd na univerzitě v Torontu, byl významným historikem a politologem. Ve svém životě spojoval duchovní tradice amerického kontinentu a anglosaské kultury spolu s celoživotním zájmem o Československo, které se pro něho stalo předmětem dlouholetého badatelského úsilí. Tuto zemi opakovaně navštívil a ve svých knihách ji zachytil v různých krizích provázejících 20. století. Pamatoval Masarykovu republiku a měl k ní vztah nejen akademický, nýbrž i osobní a emocionální.

Kniha Matka a dcera obrací pozornost ke dvěma výrazným osobnostem historie našeho národa a státu, charakteristickým svým vztahem k demokracii, věrností ideálům svobody a lidské důstojnosti. Obecně je připisována nedoceněná úloha žen v české historii nerovnosti pohlaví v Evropě. Osudy významných žen jako by zůstávaly před veřejností skryty právě

proto, že tyto ženy vystupují často ve stínu svých proslulých a veřejně činných manželů, v tomto případě konkrétně manžela a otce.

Skilling ve své knize věcně podává informace o vlivu Charlotty a Alice Masarykových nejen na českou historii obecně, zejména ve spojení se jménem Tomáše Garrigua Masaryka, ale i o jejich významných rolích a funkcích na poli profesním a vzdělávacím. Současně částečně přiblížení osobního zázemí a konkrétních zkušeností v jednotlivých obdobích života pomáhá čtenáři pochopit postoje a myšlenky, které následně ovlivnily veřejné působení obou žen a jejich celoživotní úsilí v sociální oblasti.

V knize jsou prezentovány dvě studie, jedna věnovaná Charlottě Garrigue Masarykové (str. 11–61) a druhá věnovaná Alici Garrigue Masarykové (str. 63–157). Zvláště studie o Alici Masarykové může být pro sociální pracovníky pramenem inspirace v mnohém směru. Skilling ve vybraných částech např. podrobně popisuje teoretický základ i praktické uplatnění koncepce Československého červeného kříže, u jejíhož zrodu stála právě Alice Masaryková. I další její myšlenky a zkušenosti, ovlivněné zvláště vývojem sociální práce v USA, mohou poskytnout příklad specifického vnímání i dnes aktuálních otázek, jako jsou principy sociální politiky a sociální práce, zapojení dobrovolníků, aktivizace občanů, efektivní síť sociálních zařízení, profesionalizace sociální práce atp.

Charlotta G. Masaryková je zde popisována jako rozhodná, energická a inteligentní žena, demokratka s přísnou morálkou a hlubokým cítěním, ač narozena v Americe duchem Češka. Svého muže

RECENZE

oslovila převážně myšlenkami humanity, mezinárodní solidarity, sympatiemi k dělnictvu a ovlivnila ho v nahlížení ženské otázky. Autor ve své stati neopakuje známá fakta, týkající se např. původu Charlotty a společného života Masarykových, což se může jevit jako nedostatek. Pokud čtenář alespoň zevrubně nezná výchozí kontext, obtížně zařazuje některé zde prezentované „nadstavbové“ informace. Základními zdroji se pro Skillinga staly fragmentární zápisky z různých období života Charlotty v Praze, rodinná korespondence, poznámky, novinové výstřižky, legitimace ad.

Ústřední téma Charlottina osobního i profesního života – ženská otázka – se prolíná veškerou její činností. Spolupracovala se svým manželem a do časopisu Naše doba psala články o postavení žen, o možnostech jejich studia a zaměstnanosti, o volebním právu, ženském hnutí, o dětské otázce, prostituci, bytové otázce a o boji proti alkoholismu. Charlotta pojímala ženskou otázku jako součást sociální otázky, vnímala souvislosti sociální a ekonomické a požadovala nutné sociální reformy. Na poli náboženské víry usilovala o vytvoření moderního náboženství, spojovaného s rovností mužů a žen. V tomto ohledu lze její názory považovat za velmi pokrokové, nezřídka aktuální i pro dnešní dobu. Sympatické je, že na problémy nejen poukazovala, ale snažila se je analyzovat v souvislostech a předkládala návrhy na jejich řešení. To vše dokládá široký záběr Charlottiných aktivit a její rozhled.

Co se týká rodinného života, vztah Charlotty k manželovi a dětem popisuje Skilling jako harmonický, manželé spolupracují, zvláště matka pak pomáhá dětem

při zdravotních, finančních a studijních problémech. Zatímco podle Alice byl otec přísný a dbal na morální zásady, matka poskytovala více svobody pro vyjádření vlastní individuality. Děti měly nezřídka problémy s tím, že byly konfrontovány s mimořádností svých rodičů, a zažívaly tak pocit nedostatečnosti. Válečná léta rozdělila rodinu Masarykových – Charlotta zůstala prakticky izolována v Praze, Tomáš Garrigue Masaryk a dcera Olga odjeli do exilu, dcera Alice byla uvězněna, syn Herbert zemřel a syn Jan nastoupil vojenskou službu. Ani se vznikem samostatné Československé republiky neprožívala Charlotta šťastné období, nervově se zhroutila a byla hospitalizována v sanatoriu. Málo se objevovala ve veřejném životě a její roli první dámy převzala Alice. Charlotta zemřela náhle v důsledku fyzického a psychického vyčerpání v roce 1923.

Alice Garrigue Masaryková se do českých dějin zapsala za habsburské monarchie, za první republiky, za první i druhé světové války a v první polovině období komunistické totality. Narodila se v roce 1879 ve Vídni a s rodiči se později přestěhovala do Prahy, kde otec působil jako profesor na české univerzitě. Alice navštěvovala českou školu, první dívčí gymnázium Minerva. Již v té době se zajímala o sociální otázky (alkoholismus, negramotnost) a zahájila svou literární činnost (autobiografické články, překlady knih). Svá univerzitní studia dějin a filozofie na Filozofické fakultě Univerzity Karlovy ukončila výbornou disertací, a stala se tak jednou z prvních žen, které získaly titul doktor filozofie. Osudovým mezníkem v Alicině profesní dráze bylo její setkání s Mary E. Mc Dowell v Praze,

ředitelkou Settlement House. Díky jejímu pozvání do Chicaga měla Alice jedinečnou příležitost seznámit se s americkými průkopnicemi moderní sociální práce. Například při praxi v Hull House u Jane Addams analyzovala Alice sociální a ekonomické podmínky přistěhovalců v průmyslové zóně města a zajímala se o problém jejich asimilace. Z Chicaga přijela Alice s mnoha podnětnými ideami o fungování sociálních zařízení, které chtěla rozvinout v českých podmínkách. To však ještě nebylo v té době možné, a proto se vydala na dráhu pedagoga (České Budějovice, Praha). Intenzivně se zabývala problematikou alkoholismu, účastnila se kongresů, absolvovala praxe v psychiatrických léčebnách. V letech 1911–1912 pomohla založit sociologický seminář na české univerzitě a stala se jeho vedoucí. Spolupracovala s dr. Foustkou a dr. Benešem, vedla oblast praxe a je považována za zakladatelku sociologického výzkumu v Čechách.

V době první světové války Alice v Praze aktivně organizovala humanitární, sociální a sanitární pomoc pro české obyvatelstvo. V roce 1915 byla obviněna z velezrady, nečekaně zatčena a několik měsíců vězněna. V knize je toto období Alicina života podrobně popsáno, včetně významné podpory ze strany matky formou pravidelné korespondence. O síle Aliciny osobnosti svědčí fakt, že vězeňské útrapy provázené depresemi nejen přestála, ale dokonce své osobní zkušenosti pojala jako přínos pro svou profesní dráhu sociální pracovnice.

Se vznikem samostatného Československa začala pro Alici nová životní etapa, provázená různými veřejnými aktivitami v sociální a politické oblasti

a zastáváním významných předsednických funkcí jak na národní, tak na mezinárodní úrovni, kde naši republiku úspěšně reprezentovala. Zásadní roli pro sociální práci sehrála Alice nejen v praxi, kdy se snažila systematicky a profesionálně organizovat sociální péči, ale i na poli vzdělávání. Jako předsedkyně Československého červeného kříže předložila jeho zcela novou, přepracovanou koncepci, která podmiňovala vznik nových institucí, jež budou o psychické a fyzické zdraví obyvatelstva pečovat jak v době války, tak v době míru. Alice se podílela na vzniku odborných škol sociální práce v Čechách i na Slovensku, organizovala také vzdělávací kursy v zahraničí. Vymezila kritéria pro profesionalizaci sociální práce a její praktické a vzdělávací aktivity směřovaly do různých úrovní v této oblasti, včetně aktivizace samotných občanů. Snažila se o prosazení sociální práce, orientované na sociologii a kulturu.

Druhá světová válka a následná léta komunistické nadvlády nebyly pro Alici právě šťastným životním obdobím. V roce 1938 odstoupila ze všech svých veřejných funkcí a nechtěla v Československu dále žít. Poslední stránky studie popisují Alicinu penzi, její návrat do Prahy v roce 1945 a opětovný odjezd do exilu do USA, kam ji doprovázela sestra Olga. Veřejného života se Alice účastnila zřídka, i přes své zdravotní problémy se však snažila organizovat humanitární pomoc pro Československo, spolupracovala s Rádiem Svobodná Evropa. Až do své smrti (1966) zůstala Alice československou státní občankou, její majetek však komunisté zkonfiskovali a rovněž i její jméno z historie vymazali.

RECENZE

Kniha z historické perspektivy přispívá svým obsahem přinejmenším do oblastí sociální práce, sociální politika a sociální patologie. Vyzdvihuje některá i dnes palčivá témata, jako je třeba zrovnoprávnění mužů a žen, které v současnosti dostává novou tvář např. i v podobě legislativy, dále prezentuje specifický, dnes možná z části kontroverzní pohled na svět ukotvený v konkrétních morálních zásadách.

Martina Myšíková

...

Jaro Křivohlavý: Konflikty mezi lidmi. Praha, Portál, 2002.

Kniha Konflikty mezi lidmi předního českého psychologa komunikace a mezilidských vztahů Jaro Křivohlavého má být vědeckým pojednáním o tak všedním jevu, jakým jsou mezilidské konflikty, pro mnohé každodenní zkušenost. Autor sám charakterizuje hlavní téma knihy jako „...*pokus bloubeji porozumět tomu, co se děje v mezilidských vztazích, jak se rodí vzájemná důvěra, jak se tvořivě řeší mezilidské konflikty a jak se rodí, udržuje a posiluje přátelství*“ (Str.10.) Cestu vědy k tomuto porozumění pak volí proto, že „*někteří lidé jsou málo citliví k řeči umění. Jiní jsou podobně málo vnímaví k hlubokým myšlenkám. [...] řeč psychologických pokusů jakožto jiný druh ‚řeči‘ by mohla promluvit k mnohým*“ (Str.10.) Proč se však konflikty vůbec zabývat? Snad každý z nás má s mezilidskými konflikty svou osobní zkušenost, jsou běžnou a pro mnohé samozřejmou součástí našich životů, ovšem součástí nepříjemnou,

nepohodlnou. Cílem knihy je proto vytvořit psychologický model mezilidských konfliktů, který by nám pomohl pochopit, jak vznikají, a tedy i naučit se konflikty konstruktivně, tvořivě řešit či ještě lépe předcházet jim.

Přirozeně se první kapitola knihy zabývá především vymezením pojmu konflikt, jeho definicemi a popisem. „*Konflikt pak znamená střetnutí dvou nebo více zcela nebo do určité míry navzájem se vylučujících či protichůdných snah, sil a tendencí*.“ (Str.17.) Místo slova konflikt si přitom můžeme doplnit řadu synonym, ať už českých či cizojazyčných, tou základní charakteristikou však zůstává ono střetnutí antagonistických sil či tendencí. A právě tato charakteristika se stává východiskem rozlišení druhů konfliktů, jednou podle toho, kolika osob se konflikt týká, na konflikty intrapersonální, interpersonální, skupinové a mezigrupinové, podruhé podle psychologické povahy střetávajících se tendencí, na konflikty představ, názorů, postojů či zájmů, příp. smíšené. Autor se v této kapitole soustřeďuje především na konflikty interpersonální a uvádí vysvětlení mezilidských konfliktů podle jejich psychologické povahy včetně vysvětlení pojmů: představy, postoje, zájmy či názory, výklad doplňuje příklady a uzavírá doporučeními, jak jednotlivým druhům konfliktů předcházet a jak už vzniklé řešit. Jen velmi stručně zmiňuje v první kapitole konflikty intrapersonální a skupinové.

Druhou kapitolu věnoval Křivohlavý dvěma krajním formám řešení konfliktů, soupeření a spolupráci. „*Na jedné straně zášť, nenávisť a boj soků, soupeřů a nepřátel na život a na smrt. Na druhé*

RECENZE

straně pak vzájemná důvěra, doboda a spolupráce přátel.“ (Str. 39.) Hlavní rozdíl mezi těmito dvěma extrémy je ve výsledku zisků a ztrát, v konečném zúčtování prospěchu a újmy. Soupeření se objevuje v situaci, kdy zvítězit může jen jeden, zatímco druhý naprosto ztrácí v boji o něco, čeho je nedostatek – u zvířat ve vztahu k uspokojení základních biologických potřeb, u člověka ve vztahu i k dalším, psychologickým potřebám, u zvířat v podobě bojů „kdo s koho“, u člověka rovněž tak, ovšem v pozměněné formě kulturně zformovaných soubojů (duelů, rytířských klání ad.), ale i symbolických – verbálních i neverbálních – výpadů a útoků. Spolupráci charakterizuje zisk všech zúčastněných, tedy „[...] každý nakonec dostane něco, takže všichni jsou na konci o něco bohatší než na začátku. [Tedy] celkový objem hodnot se zvyšuje.“ (Str. 42.) Zisk však nemůže být měřítkem pozitivnosti spolupráce, proto autor rozlišuje kooperaci asociální a prosociální, jak z hlediska etického, tak z hlediska perspektivní naděje. K podrobnějšímu porovnání soupeření a spolupráce Křivohlavý uvádí tabulku porovnání těchto dvou vztahů v dimenzi percepce (vnímání sebe a druhého), postoje jedné strany ke druhé, chodu informací a konečně dimenze orientace. Poslední část kapitoly se věnuje vývojově-psychologickému vysvětlení rozvoje vztahů spolupráce a přátelství.

Kapitola třetí Modelování konfliktních situací má ryze metodologický charakter. Autor se zde zabývá otázkou psychologických studií řešení konfliktních situací, představuje laboratorní model situace mezilidských konfliktů a pozastavuje se

nad faktory, které ovlivňují rozhodování v konfliktní situaci – velikost skupin, které se podílejí na konfliktní situaci, anonymita rozhodování v této situaci, zájem účastníků na úspěšném řešení konfliktu, sociální komunikace mezi účastníky konfliktu či povaha samotné konfliktní situace. Převážná část třetí kapitoly je věnována popisu a vysvětlení dílčích modelů mezilidských konfliktů, ať už modelů výplatních matic, modelů dvouhodnotových, modelu soupeřivé situace nebo modelů situací, kdy lze řešit konflikt spoluprací. Tato kapitola se stává užitečnou pro experimentální psychology, výzkumníky, ale postrádá význam pro běžného čtenáře, který se musí probrat řadou suchých popisů, zkratk a grafů a až v závěru kapitoly narazí na zmínku o významu důvěry, pokání a odpuštění pro udržení vztahu spolupráce.

Ve čtvrté kapitole se Křivohlavý zabývá otázkou vlivu osobnosti na vznik a rozvoj konfliktů. Svou úvahu rozvíjí v několika směrech, a to s ohledem na konflikty mezigenerační, mezi muži a ženami, mezi lidmi s různými rysy osobnosti a konečně s ohledem na konflikty lidí s abnormálními rysy osobnosti. Ke každému z těchto dílčích okruhů prezentuje zpravidla zahraniční experiment, jeho výsledky, jež následně interpretuje a komentuje. I tato kapitola je tak převážně výzkumně zaměřená, nicméně její přitažlivosti pro běžného čtenáře prospívají časté shrnující poznámky a glosy, z nichž se například dozvídáme: „*Ochoty ke spolupráci u dětí ubývá tím více, čím více se dostávají do období puberty. [...] Muži zřejmě daleko spíše než ženy jsou nakloněni k tomu nejprve se s druhým »poprat« a pak s ním spolupracovat. [...] Muž spíše*

RECENZE

přítábné drubého muže ke spolupráci než žena ženu. Se soupeřením je tomu naopak: žena spíše přitábné ženu k soupeření než muž muže. [...] Ti lidé, u nichž bylo škálou důvěry zjištěno, že druhým lidem dosti výrazně důvěřují, volili daleko kooperativněji než ti, u nichž byl tento rys velice slabý. [...] Osoby s určitými rysy psychické abnormality se odlišovaly od psychicky normálních osob zvláště tím, že nedovedly využít příležitosti k tomu, aby si dojednaly další kooperativní formu řešení konfliktů.“ (Str. 83–95.)

Pátá kapitola se zaměřuje na situační podmínky vzniku důvěry a rozvoje spolupráce. Jak Křivohlavý upozorňuje, pro rozvoj a růst důvěry a spolupráce je potřebné znát vhodné podmínky, jejich správné hodnoty, ale také znát nepříznivé činitele. Podle míry vlivu na změnu úrovně důvěry můžeme rozlišit pět skupin situačních podmínek. První skupinu představují hodnotové struktury konfliktní situace, kdy roli hrají jednak kvalitativní odlišnosti hodnotových struktur situace konfliktu, hodnotová symetričnost konfliktní situace pro zúčastněné a konečně kvantitativní odlišnosti intenzity či významu konfliktu. Druhá skupina podmínek souvisí se znalostmi účastníků o konfliktní situaci: „...jejich přesné znalosti charakteru vzájemného stavu, jejich znalosti partnera, toho, co od nich partner očekává, znalosti předcházejících partnerových rozhodnutí atp.“ (Str. 100.) Třetí skupinu podmínek představují postoje účastníků konfliktní situace, skupinu čtvrtou možnost komunikace, a tedy domluvy mezi účastníky. Poslední, pátá skupina zahrnuje sociální podmínky,

např. anonymita účastníků konfliktu, jejich vztah ke třetí, nezúčastněné osobě, přihlížející, pozorující skupina lidí atd. I tato kapitola vychází především z experimentálních zjištění a výsledků studií různých autorů, které Křivohlavý používá k argumentaci významu jednotlivých podmínek a faktorů ovlivňujících rozvoj důvěry a spolupráce ve vztahu či vůbec k odvození těchto podmínek.

Strategie a taktika při řešení konfliktů, kapitola šestá předkládané knihy, sleduje základní charakteristiky procesu řešení konfliktů – strategie a taktiky, jež leží v pozadí rozhodování v situacích konfliktu. Strategie znamená pro autora „*pečlivě vypracovaný plán, postup, program k dosažení určitého cíle. [...] tento předpis musí bezpodmínečně přesně a jednoznačně stanovit, co se má dělat, nastane-li kterákoliv možná situace*“ (Str. 142.) Rozlišit můžeme strategie statické, které zůstávají neměnné v průběhu celého konfliktu, a strategie dynamické, které se proměňují v průběhu jednotlivých konfliktních situací. Jiným hlediskem rozlišení strategií je hledisko jejich podmíněnosti vzhledem k chování druhého, partnera v konfliktu. Autor následně podává popis a vysvětlení dílčích strategií, odkazuje na experimenty, jež měřily efektivitu vybraných strategií, zabývá se vícefázovými strategiemi, jejich předebrání a mezihrami, nastiňuje i postup detekce strategických záměrů partnera v konfliktu. Až potud se jeví tato kapitola podobná kapitole třetí v množství popisů, zkratk a grafů, částečně již zmírněnými vloženými shrnujícími a vysvětlujícími poznámkami. V druhé části šesté kapitoly se Křivohlavý zaměřil na tzv. taktické zásahy, tedy na schopnost

RECENZE

využít dílčích prostředků k dosažení cílů. Mezi tyto taktické zásahy řadí sliby (tedy spojení sdělení s podmínkou a odměnou), přísahy (tedy sdělení závazku), inspekce (tedy nahlédnutí do situace partnera a její prozkoumání) a konečně také hrozbu, trest a napadení (tedy prohlášení záměru způsobit partnerovi něco nepříjemného). Také v této kapitole autor vychází především ze závěrů experimentálních studií a výzkumů, které využívá k dokreslení a podpoření prezentované teorie.

Kniha Konflikty mezi lidmi poskytuje velmi zajímavý souhrn poznatků o mezilidských konfliktech, představuje ojedinělou práci podávající vyčerpávající přehled o současném stavu výzkumu v oblasti mezilidské komunikace, mezilidských konfliktů. Nevýhodou knihy se mi jeví zahlcení detailními popisy experimentálních a dalších modelů, zkratk a grafů, v nichž se čtenář po chvíli ztrácí, a kniha tak pozbývá zajímavosti a přitažlivosti pro čtenáře neznalého metodologie výzkumu v sociálních vědách. Knihu lze tedy doporučit těm, kteří postrádají ucelené vědecké pojednání o faktorech interpersonálních konfliktů, avšak jen stěží těm, kteří doufají v poutavé vysvětlení obecných principů a zákonitostí konfliktů mezi lidmi.

Jana Mosesová

• • •

Ernie J. Zelinski: Nebojte se nepracovat, Portál, Praha, 2003.

„Příručka pro zkvalitnění volného času“ – tak sám autor svou knihu nazývá. A opravdu kniha je návodem, jak plno-

hodnotně strávit mimopracovní část dne, ale i období bez zaměstnání. „Tato kniha popisuje celou řadu radostí, které člověk může vychutnávat, když nepracuje. Pomůže důchodcům zvládat a zkvalitnit tu spoustu volného času, která se jim dostává, lidem bez místa vychutnat volný čas, který mají k dispozici, než nastoupí do nového zaměstnání, a konečně těm, kteří mají stálou práci, se více těšit z omezeného volna, které se jim nabízí.“ (Str. 11.)

Publikace přivádí čtenáře k zamyšlení nejen nad tím, jak využívají svůj volný čas, ale zachází i k úvahám o smyslu života, k úvahám nad osobním posláním každého z nás. Až po uvědomění si toho, po čem člověk vlastně touží, co chce objevit, co chce umět, může věnovat svůj volný čas aktivitám, které budou jeho potřeby, sny a touhy naplňovat.

Autor chce čtenáře také přimět, aby se zamysleli nad svou dosavadní prací a přehodnotili svůj přístup k ní. Klade dotěrné otázky nutící přemýšlet nad tím, proč děláme to, co děláme, zda jsme ve svém zaměstnání opravdu šťastní, zda nám stále přináší radost, nebo zda už je jen „nutnou“ (nudnou) povinností, stereotypem, který neměníme právě z obavy ze změn.

Zelinski se ve své knize implicitně vyhraňuje proti protestantské pracovní morálce, proti tradičnímu a v naší společnosti stále převažujícímu pohledu na práci jako centrální instituci, skrze niž se definujeme a která uspokojuje naši potřebu smysluplně strukturovat den. Dále potřebu sociálních kontaktů, potřebu podílet se na kolektivních cílech, potřebu pravidelných aktivit a v neposlední řadě i potřebu vědět, kde má

RECENZE

člověk, v porovnání s ostatními, své místo ve společnosti, aby si mohl ujasnit svou osobní identitu. Zelinski ve své příručce tento „konzervativní“ pohled na pracovní práci (na zaměstnání) zcela převrací a nabízí jinou alternativu, která člověku umožňuje uvedené potřeby naplňovat, a tou je smysluplné trávení volného času. Nezodpovězenou otázkou ale zůstává, jak těmito mimopracovními aktivitami získat potřebné finanční zdroje k tomu, abychom si života mohli opravdu „užívat“.

Pokud byste si po přečtení předchozí řádků začali myslet, že kniha má charakter odborného filozofického, psychologického či sociologického díla, byli byste na velkém omylu. Naopak, jedná se o jednu z těch „populárních příruček“, kterých najdeme na pultech knihkupectví nepřehledně a které přinášejí čtenářům „moudra“ snad ze všech oblastí lidského žití, na něž si vzpomenete.

Přesto, bereme-li Zelinského knihu s nadhledem a nikterak dogmaticky, můžeme se v ní mnohému přiučit. Řadu prezentovaných nápadů lze využít v reálném životě každého z nás, množství dílčích myšlenek opravdu vede k hlubšímu zamyšlení nad smyslem našich dosavadních pracovních i mimopracovních aktivit. Autor se navíc snaží knihu oživit pomocí různých příběhů, cvičení, diagramů, kreseb či citátů známých i méně známých osobností, a tak je kniha příjemným čtivem k vodě v letních parných dnech, nebo třeba na dlouhé zimní večery.

Lenka Klimplová

• • •

Albert Ellis: Trénink emocí. Práce s emocemi na základě racionálně emoční terapie, Portál, Praha, 2002.

U zrodu tohoto psychoterapeutického přístupu stálo autorovo zjištění, že jeho psychoanalytická sezení s klienty nejsou tak účinná, jak by se zdálo. A. Ellis proto začal hledat přístup, který by opravdu efektivně řešil problémy pacientů. Už v roce 1956 vystoupil s tím, že příčinou emočních potíží podle něj nejsou události (například nadměrně přísná výchova rodičů v dětství), ale postoje klientů k těmto událostem, iracionální uvažování jako například: „Když neudělám tuto zkoušku, nikdy nedokončím školu a skončím jako pobuda a poběhlce.“ (str. 33) nebo „Matka věděla, že jsem budižkničemu, a proto mě pořád kritizovala. Měla pravdu!“ (str. 39). Autor vychází z učení stoických filozofů Epiktéta a Marka Aurelia, z jejich konstatování, že myšlení lze do jisté míry ovlivnit. Ellisův přístup má své kořeny také v teoriích některých novodobějších filozofů – uvádí Johna Deweyho, Bertranda Russella a Immanuela Kanta. Čerpá také z teze o „tyranii měl bych“ vypracované Karen Horneyovou a z myšlenek zakladatele obecné sémantiky Alfreda Korzybského. Zřetelně se dá vysledovat i vliv odkazu psychiatra Viktora Frankla. Ellis ve své knize v mnoha obměnách nepřestává zdůrazňovat, že příčinou našeho psychického strádání nejsou v minulosti prožitá traumata a nepříznivé události či nynější „stresující“ okolnosti, ale škodlivé přetrvávající iracionální postoje a dogmata. Tyto postoje si udržujeme tím, že je odmítáme přehodnotit a uznat jejich škodlivost a neúčinnost, či dokonce nemorálnost –

RECENZE

tvrdí nekompromisně autor knihy. Nevylučuje sice vliv dědičnosti, to je ovšem mimo dosah ovlivnitelnosti, a proto se bez výjimky touto oblastí nezaobírá. Zaměřuje se na fakt (doložený mnohými výzkumy), že iracionální postoje významnou měrou ovlivňují emoční rozrušení. Ukazuje také na mnoha příkladech ze své praxe, že velká část zbytečného trápení a neurotičnosti se často odehrává v naší režii, a důrazně k tomu dodává: „V minulosti jste si sami ustlali svou neurotickou postel a ještě dnes trváte na tom, že v ní budete ležet!“ (Str. 67.) Pozitivní stranu tohoto přístupu představuje zjištění, že pokud si většinu emočních obtíží vyvoláváme sami – svým postojem – pak ji lze také skrze ovlivnění postoje změnit. Dále staví svůj přístup na přesvědčení, že naše emoce vznikají na základě našich představ a myšlenek. Z toho logicky vzato vyplývá, že pokud přezkoumáme a přehodnotíme své myšlení, získáme tak klíč k ovlivňování svých pocitů.

Ellis začíná „trénink emocí“ tím, že čtenáře učí rozlišovat mezi přiměřenými a nepřiměřenými pocity. Mezi přiměřené řadí znepokojení, obezřetnost, smutek, lítost, znechucení a podráždění. Za nepřiměřené a zhoubné pokládá pocity deprese (sklíčenosti), zuřivosti, úzkosti, panického strachu, sebelítosti a ponížení – ty mohou jedince natolik ochromit, že pod jejich vlivem produkuje nevhodné chování a jedná proti svým vlastním zájmům i zdraví. „Můžeme si opravdu zvolit, abychom místo ‚nezdravé‘ úzkosti, zoufalství, nepřátelství, ponížení a paniky cítili v té které situaci ‚zdravě‘ přiměřený smutek, lítost nebo zklamání?“ ptala jsem se trochu nedůvěřivě sama sebe. Autor na

mnoha místech horlivě přesvědčuje, že ano. V následujících kapitolách se dozvíme, že je ovšem nezbytné na zlepšení zapracovat a hlavně vytrvat. Kdo se předčasně uvelebí ve svém úspěchu, ten sice může krátkodobě odstranit nějaký problém ve svém životě, ale další se může kdykoli objevit. To vše znovu hrozí, pokud si nedáme práci s tím, abychom zjistili, jaká forma pokřiveného uvažování stojí za vším tím trápením, a pokud se neodvážíme tato zhoubná dogmata důrazně zpochybnit. Ellis čtenáři nabídl čtrnáct „*postřehů*“ – zásadních myšlenek – k jejichž vysvětlení je vždy určena celá kapitola. Dozvíme se v nich, jak aktivně bojovat se svými iracionálními postoji, jak zapomenout na svou „prokletou“ minulost, jak se zbavit tyranie „měl bych“, jak se přestat trápit nad tím, že zažíváme trápení, jak změnit myšlenky, když budeme aktivně jednat proti nim, jak *důrazně* změnit své postoje a chování a nakonec jak nejen dosáhnout emoční změny, ale jak si ji také udržet a nevrátit se ke starým zlovykům.

Albert Ellis jako velmi plodný autor se může pochlubit dlouhým seznamem publikací uvedených v závěru knihy, který obsahuje neuvěřitelných 47 mono-grafií a knih s jeho autorstvím či spolu-autorstvím (o nepřeborném množství odborných článků nemluvě). Kniha, jejíž recenzi právě čtete, byla původně vydána roku 1988 v New Yorku a za 17 let neztratila nic ze své aktuálnosti. Nejspíš vás také strhne svým sugestivním až autoritativním stylem a navíc – populární a jednoduchý jazyk knihy není na úkor její odbornosti. Kniha beze zbytku plní svůj účel, zaměřuje se na trénink odolnosti vůči frustraci podle pravidel racionálně

RECENZE

emoční terapie. Její síla spočívá v racionalitě a pedagogické důslednosti, se kterou Ellis znovu v různých obměnách vysvětluje své teze a postupuje se systematickostí vědce. Poněkud mi ovšem scházel dynamičtější myšlenkový vývoj, autor všechny důležité poznatky odhalí hned v prvních několika kapitolách, a tak čtenáře trochu ochudí o zážitek z postupného objevování jeho myšlenkového světa. To jsou ovšem jen drobné nedostatky proti tomu všemu cennému, co kniha nabízí.

Výborné jsou kupříkladu četné příklady z praxe, skrze které autor vysvětluje své pojetí. Zcela nepostradatelná jsou jistě i podrobná cvičení uvedená na konci každé ze všech 18 kapitol, které zavádějí čtenáře pomocí „vědecké metody“ (racionálního uvažování) ke kýženému cíli – duševní rovnováze. Drobnou výtku bych měla jen k jisté „monotematickosti“ těchto cvičení, vnímala jsem je jako důležitá a zajímavá, ale v podstatě určitým způsobem stejná. Měla jsem dojem, že procvičuji stále to samé. Autor v knize usiluje o přímočarost, efektivitu a pedagogickou důslednost a to je výhodné zejména proto, že přirozený sklon většiny z nás k nerealistickému uvažování může být někdy opravdu úporný (jak jsem se sama mnohokrát přesvědčila). Možná budete mít chuť knihu někde v půlce odhodit, až se zase začnete do další věty, která vám sdělí, že si své problémy z velké části způsobujete jen a jen sami. Autor v knize plně dostal cílům, které si vytyčil – je maximálně věcný a praktický a text adresuje širokému okruhu čtenářů. Doporučila bych knihu zejména všem těm, kteří právě bojují s nějakou emoční trýzní, a samozřejmě i těm, kteří nabízejí krizové intervence či psychoterapii...

a vlastně každému, kdo už se nechce nechat obtěžovat občasnou zuřivostí, sklíčeností, úzkostí nebo panickými stavy. Pospěšte si přečíst tuto hodnotnou příručku, která *prověří vaše dosud odolávající iracionální dogmata!* Vše, co se zde dozvíte, možná i pro vás bude až neuvěřitelně jednoduché, rychlé a účinné. Nic ale není zadarmo. Připravte se, že vás čeká jen a jen práce na překonávání nerealistických nároků a očekávání. Co jste od Alberta Ellise čekali?! Myslím, že by na to odvětil: „To je mrzuté. Ale není to strašné, děsné nebo příšerné. Je to jen mrzuté.“ A možná by dodal povzbudivě: „I když vědecká metoda není neomylná nebo posvátná, pomůže vám objevit, které z vašich postojů jsou iracionální a působí proti vašim zájmům. Prozradí vám také, jak se jich zbavit pomocí faktů a logického myšlení. Budete-li myslet vědecky, vyhnete se dogmatům a vaše hypotézy o sobě, o ostatních lidech a o světě zůstanou vždy otevřené pro změnu.“ (Str.156.)

Edita Hrstková

• • •

Edwige Antier: Agresivita dětí, Portál, Praha, 2004.

Odbornice v oblasti dětské psychiatrie pomáhá rodičům vyznat se v dětské agresivitě, ze které bývají často na rozpacích. Ujišťuje, že násilí a agresivní impulsy jsou pro životaschopnost člověka nezbytné. Dnešní rodiče se snaží co nejvíce naslouchat svým dětem, ale často nerozlišují jejich potřeby a přání. Děti, které si zvyknou, že se jim splní všechna přání, reagují agresivně na překážky a nedoká-

RECENZE

žou své sobecké impulsy kontrolovat. V jedenácti kapitolách autorka pomáhá rozeznávat specifické projevy dětí v jednotlivých obdobích od narození do dospívání a radí, jak na ně reagovat. Nabízí rodičům a vychovatelům podněty pro výchovné působení. Zvlášť se věnuje úloze tatínka v jednotlivých obdobích, což je velkým přínosem této knihy. Praktickými příklady ze své psychoterapeutické praxe dokresluje autorka poznatky a rady.

Temperament dítěte se utváří dědičností a některé děti jsou už jako embrya velmi klidné, jiné jsou naopak velmi vzrušivé. V období prenatalního vývoje mohou úzkosti promítané na dítě ovlivnit jeho budoucí temperament. Některé děti se už od narození jeví jako vzrušené a svým neklidem útočí na maminku. Tyto projevy nejsou namířeny proti matce. Útočný křik dítěte vždy souvisí s jeho reálnými potřebami. Reakce na volání nerozmazluje, ale vzbuzuje důvěru v lásku rodičů. Raný rozvoj mírného nebo agresivního charakteru závisí na tom, nakolik rodiče dokážou interpretovat křik dítěte. Děti, které byly nejvíc chovány, na něž se mnoho mluvilo, s nimiž si ostatní okolo nejvíc hráli, bývají nejdružnější. Házení předmětů, oblíbená činnost dětí kolem sedmého měsíce, není manipulací, jak někteří interpretují. Dítě pouze zkoumá prostor a své okolí. Jestliže je mu házení zakázáno, poučí se, že házení předmětů může mít agresivní úmysl.

Od té doby, co se dítě dokáže přemísťovat, začíná přestupovat zákazy. První zbrání, kterou dítě disponuje, když chce odporovat přáním rodičů, je odmítání jídla, což se zvlášť dotýká maminek. Děti, které mají potíže s usínáním a s nočním

probouzením, by rodiče neměli nechat příliš dlouho plakat. Nenaplněná potřeba blízkosti podporuje agresivitu.

Věk dítěte od osmnácti měsíců do tří let je obdobím, kdy si dítě začíná uvědomovat své já. Často kolem sebe kope, buší pěstičkami a kouše, vybíjí se na předmětech – panenka, medvídek –, aby se vyvarovalo přímého útoku na rodiče. Až do pátého roku věku se dítě ještě nedokáže ovládat, prožívá-li rozporné emoce. Jeho mozek je ještě nezralý. Emoce a přání ho mohou úplně opanovat. Vývoj mozku může být narušen, jestliže je dítě často vystavováno ranám a výpraskům. Rány nepatří k dobrým prostředkům pro nastavování limitů. *V atmosféře konfliktů, křiku, ran a strachu se děti učí násilí jako běžnému jazyku. Z mnoha takových dětí vyrostou rodiče, kteří zase bijí své děti. Je to pro ně norma chování.*

Děti, které brzy mluví, jsou méně agresivní než ty, které se v řeči opoždují. Povzbuzováním verbální komunikace umožníme dítěti, aby formulovalo své pocity a srozumitelně sdělovalo svá přání namísto toho, aby volilo jako způsob vyjadřování zlost. Rodiče, kteří si sednou na zem a hrají si se svými dětmi, pojmenovávají vykonávané činnosti. Budou mít děti méně agresivní. Autorka konstatuje, že hra s dítětem je preventivním opatřením proti rozvoji jeho agresivity. Učí se zaměřovat pozornost, soustředit se, mírnit zvýšenou pohyblivost, učí se sdílet s rodiči své pocity. Fyzicky založeným otcům, kteří rádi se svým dítětem při hře zápasí, radí, aby k tomu dítě nepodněcovali. Domnívat se, že si dítě vybije psychické napětí a bude potom klidnější, je omyl. Naopak tímto způsobem si násilí procvičuje. Úlohou tatínka není naučit

RECENZE

chlapce zápasit a násilně si hrát, ale zaměřovat energii na pozitivní zájmy.

Otázka vymezování hranic bez násilí je pro usměrňování dětí zásadní. Vstupují-li děti do konverzace dospělých a tahají při tom za oblečení, nemají se tvrdě odstrkovat. Má se jim dát na srozuměnou, že musí počkat. Potřebují ale přitulit nebo dát ruku na rameno, aby věděly, že rodič bere na vědomí jejich žádost. Stejně tak při telefonování je možné posadit si dítě na kolena, pokračovat v hovoru a přitom ho objímat. Pocit bezpečí pomáhá regulovat agresivní sklony dítěte. Autorka se resolutně staví proti názoru, že v kolektivu násilných dětí „je třeba, aby se dítě bránilo“. Většinou jde o dítě, které pouze není zvyklé takto komunikovat. Potřebuje podpořit, aby ani v budoucnu nenapadalo ostatní. Když bude rozdávat kousance a rány, bude přitahovat rváče a rvačky budou čím dál častější. Také příchod sourozence je obdobím, kdy děti začínají být více agresivní a vzteklé. Příběh o žárlivé Alici dokresluje rady rodičům, jak pomoci dětem s jejich pocity.

Období tří až pěti let charakterizují nadávky a neslušná slova. Dítě dobře ví, že jsou zakázaná, právě tímto způsobem ukazuje, že umí rodičům oponovat. Tady je potřeba být spontánní. Poprvé se lze zasmát, ale pak je třeba požadovat, aby si dítě neslušné výrazy nechalo pro sebe. Když ho rodiče budou trestat, hrozí, že si zvykne provokovat ještě více, protože se přesvědčilo, že to účinkuje. Pokud děti napodobují humor dospělých, jehož základem je výsměch, jsou při tom mnohem agresivnější. Proto není dobré tento druh humoru vůči dětem používat.

Naučit dítě komunikovat gesty a slovy, aby se nevyjadřovalo pěstmi a nobama,

je velmi důležitou součástí výchovy.

Děti, které mají náskok ve slovním projevu, jsou méně agresivní. Existuje totiž přímá úměra mezi agresivitou a opožděným vývojem řeči. Neznamená to ale „řečnění“. Na neustálé účelové a moralizující proslovy reagují děti zvýšenou agresivitou, daleko častěji odmítají a smlouvají. Rodiče by měli dávat dětem najevo, že berou jejich slova vážně a snaží se jim rozumět.

Na první pohled se zdá, že agresivita je spíše výsadou chlapců, kteří mají rádi hry plné násilí. V kapitole věnované chlapcům a dívkám autorka ukazuje, že v dnešní době agresivita dívek narůstá. Rodiče ji nevědomky podporují tím, že vedou dívky k nové ženské identitě. Malá nebojácná dívka byla kdysi posuzována spíše negativně, dnes je oceňována jako šikovné dítě, které si tak jako muži poradí s životními nesnázemi. Nová agresivita dívek je znepokojující, protože místo aby tlumily přirozenou agresivitu chlapců, naopak ji provokují.

Významnou úlohu v rozvoji agresivity dětí hraje televize, což potvrzují výsledky dlouhodobého průzkumu na Kolumbijské univerzitě v USA. Čím delší čas bude dítě trávit před televizní obrazovkou, tím větší bude pravděpodobnost, že se začne chovat násilně. Televize mění způsob, kterým jedinec vnímá svět. Především otupuje citlivost. Čím více násilných činů v ní děti zhlédnou, tím méně litují jejich oběti. Konečným důsledkem je imunizace vůči násilí a lhostejnost vůči zraněným osobám. Autorka radí vybírat pořady společně s dítětem, dívat se na televizi s dětmi a komentovat pořady, aby pochopily jejich smysl, nepřekračovat dobu sledování televize a hlavně nedávat

televizi do dětského pokoje.

Pokud jde o chlapecké hry, není dobré radikálně zakazovat bojové hry. Rodiče by měli dát najevo, že takové hry nemají rádi, že si nebudou s dětmi hrát. Také videohry používají agresivních podnětů, aby zaujaly pozornost dítěte. Hru, ve které je třeba bojovat a zabít, by měli rodiče zakázat. Dítě si ji možná půjde zahrát ke kamarádovi, ale bude mít povědomí o hodnotách vlastních jeho rodičům. Hry založené na šikovnosti, které neprovokují násilí, lze jen doporučit. Model chování, který nabízí dívenkám panenka Barbie, vzbuzuje často rodičovské obavy, aby dítě nezůstalo uvězněno ve snu o luxusním životě. *Skutečně nebezpečí dětem brozí, pokud s nimi nebudeme komunikovat. Agresivním se dítě stává kvůli nedostatku slovní komunikace, nikoliv volbou své hry.* Rodiče se často domnívají, že zapsáním chlapce do oddílu juda nebo kopané zklidní jeho agresivitu. Sport je dobrá věc pro tělo a ducha, ale hry založené na přemýšlivosti a představitivosti, včetně společenských her, umělecká tvořivost nebo amatérské divadlo umožní dítěti pojmenovat své představy a naučí ho mluvit jinak než rukama a nohama.

Šarvátky mezi sourozenci vypadají chvíli jako hra, ale za chvíli jeden pláče, druhý rozdává rány. Autorka upozorňuje na to, že bitky sourozenců jsou častější v přítomnosti rodičů. Pěstní souboje patří totiž k nejlepším prostředkům, jak stoprocentně získat rodiče úplně pro sebe. Křik, kázání a domlouvání nebo prosby se míjejí účinkem. Rodiče se sami chovají jako dítě a to byl cíl, kterého chtěly děti podvědomě dosáhnout. Jakmile se sourozenci začnou vzájemně provokovat,

doporučuje se je od sebe oddělit a něčím zaměstnat.

Poslední kapitolu autorka věnuje bouřlivému období dospívání, ve kterém se obnovují přirozené impulsy proti rodičům. Příliv hormonů v pubertě postupně mění charakter dítěte. Chlapci v tomto období snadno podléhají emocím. Plandavým oblečením se distancují od rodičů a zároveň pod ním schovávají tělo, jehož změny je přivádějí do rozpaků. Dívky, které se ve svém novém těle cítí nepříjemně, rovněž útočí na rodiče oblečením, které není v souladu s jejich měřítky. Adolescent útočí na své okolí, aby prozkoumal jeho reakce a krůček po krůčku přicházel na to, kdo vlastně je. *Proto by rodiče neměli utíkat před agresivitou svých dětí. Tím ji jen vystupňují. Lepší je být v tomto období co nejvíce s dětmi, reagovat na jejich agresivitu bez násilí a s respektem. Tak se mohou naučit respektovat rodiče i sebe.* Piercing, anorexie, bulimie či tetování a neforemné oblečení jsou agresivitou obrácenou nejen proti rodičům, ale především proti sobě. V období adolescence je také zásadní role otce: musí respektovat dítě s pomocí klidné autority a zároveň respektovat matku. Respekt, který otec prokazuje matce, pomáhá dospívajícímu potomkovi nalézt vlastní osobnost. Pokud se rodiče rozešli, je třeba se snažit manželský pár nahradit párem rodičovským, aby si dítě mohlo uchovat své postavení dítěte a nebylo nuceno vyjadřovat svůj pocit, že bylo zrazeno, agresí.

Edwige Antier svou knihu uzavírá slovy: „Veškerá výchova spočívá v usměrnění agresivity tak, aby se stala pozitivní silou ve vztazích s ostatními, kreativním prv-

RECENZE

kem v práci, aby dítěti v dospělosti umožnila získat povolání, založit rodinu, přivádět na svět potomky a vychovávat je.“ Rodiče, prarodiče a vychovatelé, kteří si nevědí rady s agresivitou dětí, najdou v této knize praktickou pomoc i povzbuzení.

Jana Šilhavá

• • •

Zuzana Poláčková: Fundraisingové aktivity. Jak získat finanční prostředky od místní komunity, Portál, Praha, 2005.

Knih o fundraisingu není na našem trhu příliš mnoho. Osobně jsem zaznamenal před několika lety jen jednu. Nakladatelství Portál je známé vydáváním knih s problematikou psychologie, pedagogiky a činnosti neziskových organizací. Touto knihou tak úspěšně zaplňuje mezeru na trhu. Bohužel autorka v úvodu přiznává, že ji k napsání knihy podnítila během jejího pobytu v Anglii část knihy, kterou našla mezi vyřazenými knihami v místní knihovně. Připadá mi tak, jako by značnou část knihy autorka opsala. Doufám však, že se jen inspirovala.

Poláčková začíná vysvětlením slova fundraising jako zvyšování či budování fondu, respektive finančního obnosu určeného k určitému cíli. Kniha má dvě základní části. První pojednává o metodách získávání prostředků a druhá popisuje hry, jejichž provozováním můžeme získávat peníze od veřejnosti. Bohužel první část se mi jeví značně stručná, má jen zhruba 40 stran. Větší část knihy věnovala autorka popisu her, které většina z nás zná. Jedná se o hry s kartami,

kostkami, na čas nebo hry tipovací atd. Tuto část jsem jen zběžně prolistoval, nepovažoval jsem za nutné se seznamovat s tím, jak nechat soutěžící hádat tři karty apod.

První část, od které jsem si tak hodně sliboval, má dvě kapitoly. První se zabývá organizováním akcí, druhá metodami získávání peněz nebo darů v místě činnosti neziskové organizace. Bohužel některé údaje v těchto kapitolách mi připadají banální, obecně známé nebo takové, které běžný inteligentní člověk dokáže vymyslet sám. Mají možná smysl jako základní informace pro začátečníky v neziskovém sektoru. Pro dosažení většího efektu pro čtenáře bych určitě doporučil podstatné rozšíření první části. Naštěstí autorka uvádí seznam literatury. Ocenil bych snad jen absenci gramatických chyb nebo překlepů.

Knihu považuji za důležitou vzhledem k omezeným prostředkům, které mají k dispozici naše neziskové organizace ze strany státu, a tím pádem stále větší nutnosti rozličných zdrojů financování.

Karel Vašíček ■

Konference Supervize v sociální práci a její institucionální souvislosti

V květnu se konala na Univerzitě J. E. Purkyně, Fakultě sociálně ekonomické v Ústí nad Labem konference k supervizi v sociální práci. Konferenci pořádala katedra sociální práce vedená PhDr. Petrem Balkem. Pokud je mi známo, jednalo se o první mezinárodní konferenci v ČR.

Motto konference bylo následující: Supervize jako fenomén vstupuje do sociální práce nejen prostřednictvím praktické činnosti, ale i teorie a výuky. Kde na této cestě jsme a jak půjdeme dál? Jaká jsou poučení z této pouti, jaké úspěchy a jaká selhání? Jaká rizika a jaké výhody z ní vyplývají pro další profesionalitu? Otázky byly položeny a v průběhu konference jsme se pokoušeli na některé hledat odpověď úspěšněji, na jiné méně úspěšně.

Úvodního referátu se ujala PhDr. Zuzana Havrdová, která zhodnotila minulost, přítomnost a výhledy do budoucnosti. Za důležité pro současnost považuje poměrně vysokou poptávku po supervizi a fakt, že existuje vzdělávání na různých úrovních. Jako úkoly pro budoucnost vnímá především rozšiřování báze kvalitních supervizorů a výzkum v oblasti supervize.

Další příspěvky lze rozdělit zhruba do tří tematických bloků. Velmi zajímavý byl blok, který umožňoval konfrontaci v oblasti realizace supervize u nás, v Polsku, na Slovensku a v Německu. Shoda mezi účastníky byla v tom, že problematika, kterou se supervize zabývá v jednotlivých zemích, je totožná. O její opodstatněnosti v oblasti sociální práce také není sporu.

Rozdíly jsou v organizačních kontextech, ve způsobu financování, způsobu vzdělávání a požadavcích na vzdělávání supervizorů. Zajímavé bylo hlavně srovnání s Německem. Po sjednocení Německa přejala vlastně celá země model supervize západního Německa, značně ovlivněného kontakty s USA (1964 byl první vzdělávací kurs pro supervizory), a posunula se proto rychle kupředu. V současné době je v Německu asi 7 000 vystudovaných supervizorů, začleněných v různých odborných společnostech.

A pohled do budoucnosti? Zde budu citovat část příspěvku W. Bartela: „Bouřlivý rozvoj supervize v Německu může sotva ve stejném tempu pokračovat. Prázdňá veřejná kasa vede k úsporným opatřením v sociální oblasti. To bude také tlumit její další vývoj. Proto bude nutné podporovat méně nákladné formy praktického doprovázení, jako například intervize.“ Vidím zde určitou inspiraci pro orientaci supervize i u nás, neboť co se týká kasy, nebude situace u nás asi jiná.

Polští kolegové (Institut Sociologii i psychologii, Uniwersitet zczeciski, Szczecin) uvádějí, že supervize v sociální práci je zatím „v plenkách“. Konstatovali, že supervize je především doménou psychologie a psychiatrie a do sociální práce se dostává pomalu, především jako reflexe nad jakostí vykonávané práce, jako reflexe dynamického JÁ a také jako forma dohledu nad projekty.

Druhý balíček příspěvků reflektoval výkon supervize přímo v zařízeních a zkušenosti s touto činností. Šlo například o příspěvky z Diakonie ČCE v Myslibořicích (P Haška), Domov pro zrakově postižené Palata (Ing. Štěrba), dobrovolnické programy (Mgr. L. Motlová,

akce, zprávy a OZNÁMENÍ

Mgr. B. Břízová). Většinou příspěvků se táhl problém, jak začlenit supervizi do konkrétního zařízení, jak ji nastavit, aby byla pracovníky přijata jako důležitá pomoc ve výkonu jejich profese. Ve všech zmíněných institucích se v počátcích setkávali s problémy pramenícími z nepochopení vedení zařízení nebo pracovníků. A jak je překonávali? Trpělivým a postupným zaváděním supervize v několika fázích, vlastním příkladem, výběrem kvalitního supervizora. Výstižně to uvedl jeden referující, vedoucí zařízení: „...šel jsem tam s úmyslem *bouřit se*. Přečetl jsem si něco o supervizi a na lektorku jsem se připravil ... chtěl jsem supervizi označit jako nezodpovědné zahrávání si s důvěrou lidí. Dnes jsem rád, že se mi tyto destruktivní plány nepodařily.“ Jak je vidět, často na nás nečekají v organizacích s otevřenou náručí. Své zkušenosti zde popsala i PhDr. I. Veltrubská, která uvádí, že nejtěžším úkolem supervizora je přesvědčit dlouholeté pracovníky sociálně-zdravotních zařízení, že také oni mají právo ošetřit své potřeby a vůbec si být svých potřeb vědomi. Dále uvádí, že má dobrou zkušenost s nastartováním supervize, pokud se koná jako „výjezdní“, mimo zařízení a na více dní. Při přípravě supervize je také třeba zohledňovat typ zařízení nebo činnost, pro kterou je supervize určena.

Třetí okruh témat se týkal supervize jako výuky, ať na vysokých školách nebo jako výuky supervizorů. Za nejdůležitější signál z této skupiny příspěvků (Mgr. Ehrlichová, Mgr. Hanáková, Mgr. Bártlová, Mgr. Mužíková) vnímám to, že se supervize postupně stává předmětem výuky na vysokých školách. Pochopitelně se to setkává s mnoha problémy, za jeden,

nejzávažnější, považuji dvojroli pedagoga-supervizora: hodnocení-důvěra a poměrně malou zkušenost studentů v oboru. Za důležité v rámci výuky považují autorky vytvoření dobré skupinové atmosféry a uzavření kontraktu. Nicméně doufáme, že setkání se supervizí ve škole napomůže snazšímu zavádění nebo přijetí supervize v organizacích, což je vlastně pro budoucnost podstatné.

Eva Bártlová

Festival 3 + 1 otevírá nejen prostor pro setkání zástupců občanské společnosti

Na sklonku letních prázdnin uspořádalo brněnské občanské sdružení Trialog již pátý ročník festivalu 3 + 1. V areálu letního koupaliště v Letovicích se tak opět otevřel prostor pro neformální setkání zástupců tří sektorů občanské společnosti (místní samosprávy, podnikatelských subjektů a nestátních neziskových organizací) s cílem představit své aktivity, navázat nové kontakty a zahájit, popřípadě prohloubit vzájemnou spolupráci. Záhadnou jedničkou navíc je hudební produkce, název festivalu tak symbolizuje tři sektory občanské společnosti + jednu kapelu. Letos však nezůstalo jen u hudby. Podle koordinátorky festivalu Venduly Zachovalové se program každého ročníku obohacuje o další kulturní aktivitu. Letos přibyla bubenická škola a výstava navazující na projekt Místo pro člověka.

Festivalu tradičně předcházela dvoudenní Letní škola Trialog, v rámci níž se diskutovalo o aktuálních tématech, jako je návrh zákona o veřejné prospěšnosti, novela občanského zákoníku či partner-

ství a spolupráce podnikatelských subjektů a neziskových organizací. Sobotní festivalový den už patřil jen hudbě a prezentaci účastníků. Jednotlivé neziskové organizace, starostové a podnikatelé blanenského okresu se dostali ke slovu během technických přestávek mezi takovými hvězdami, jako je Fru Fru, November 2nd, Vladimír Mišík či Mňága a Žďorp. „Jedním z hlavních cílů je zviditelnit místní neziskovky a umožnit

lepší spolupráci se samosprávou a ziskovým sektorem. Stále větší zájem ze strany všech těchto tří sektorů dokazuje, že akce má svůj smysl,“ uvedla na závěr V. Zachovalová a dodala, že právě díky tomu se festival v budoucích letech patrně rozroste i do jiných měst. Výborná myšlenka, zdatná organizace a skvělá hudba. Lepší program si na prosluněné sobotní odpoledne neumím představit. **Petra Zoubková**

ŽENSKÁ PRÁVA JSOU LIDSKÁ PRÁVA – pozvánka na semináře

NESEHNUTÍ Brno – kampaň *Ženská práva jsou lidská práva* – po čtyřech letech pořádání seminářů pro širokou veřejnost pořádá dva specializované vzdělávací semináře o ženských právech a rovnosti žen a mužů, feminismu a genderových studiích. Semináře jsou bezplatné, místem konání je Brno. Přednášejícími budou odbornice a odborníci z různých oblastí této problematiky. Finančně projekt podpořilo Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR.

- **pedagogicky zaměřený dvoudenní seminář**

- *pro pedagogické pracovníky/pracovnice, osoby pracující s dětmi a mládeží, studenty/studentky pedagogických oborů*

- úvod – gender a genderové stereotypy, historie feminismu • genderová socializace rovné příležitosti dívek a chlapců ve vzdělání gender a jazyk genderově korektní učebnice rovné příležitosti žen a mužů v rodině rovné příležitosti v zaměstnání sladování rodinného a pracovního života rovné příležitosti žen a mužů ve veřejném životě a politice

- **Termín konání:** sobota 5. listopadu 9–16.30 h neděle 6. listopadu 9–14.00 h

(uzávěrka přihlášek 16. října 2005)

- **dvoudenní seminář zaměřený na oblast sociální práce**

- *pro sociální pracovníce/pracovníky, pracovníce/pracovníky státní správy a samosprávy, úřadů práce, občanských poraden, sociálních NNO, studentky/studenty příslušných oborů*

- úvod – gender a genderové stereotypy, historie feminismu • genderová socializace násilí na ženách (zaměřeno na domácí násilí) rovné příležitosti žen a mužů v rodině rovné příležitosti a paragrafy rovné příležitosti v zaměstnání • sladování rodinného a pracovního života rovné příležitosti žen a mužů ve veřejném životě a politice

- **Termín konání:** čtvrtek 1. prosince 8–15.30 h čtvrtek 8. prosince 8–15.30 h

(uzávěrka přihlášek 6. listopadu 2005)

- **přihlášky a více informací na:** <http://zenskaprava.ecn.cz>

Nezávislé sociálně ekologické hnutí – NESEHNUTÍ, Údolní 44, 602 00 Brno
tel./fax: 543 245 342, e-mail: brno@nesehnuti.cz, www.nesehnuti.cz

KONTAKTY

Adresář organizací a institucí zabývajících se rovností žen a mužů

Acorus – psychosociální centrum

Tel.: +420 283 892 772 – nonstop

Fax: +420 228 389 067

acorus@atlas.cz

Agentura Gaia, Mládežnická 3/3063

106 00 Praha 10

Marie.Haisova@seznam.cz

<http://www.ecn.cz/gaia>

Altisa International Network

U Písecké brány 18, 160 00 Praha 6

Fax: +420 233 321 881

outrata@socialclubs.cz

Aperio – společnost pro zdravé rodičovství

Truhlářská 20, 110 00 Praha 1

Tel.: +420 222 317 867

Fax: +420 222 326 652

aperio@aperio.cz, www.aperio.cz

Asociace podnikatelek a manažerek ČR

Plzeňská 221/130, 150 00 Praha 5

Tel.: +420 257 218 416

Fax: +420 257 218 416

apmcz@bohem-net.cz, info@apmcr.cz

<http://www.apmcr.cz>

Bílý kruh bezpečí (BKB)

Duškova 20, 150 00 Praha 5

Tel.: +420 257 317 110 (100)

Fax: +420 251 512 299

bkb@volny.cz

dona@donalinka.cz

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

<http://donalinka.cz>

<http://domacinasili.cz>

CAP, o. s. – Centrum aktivního porodu

Augustinova 2, 148 00 Praha 4

Tel.: 420 602 958 396, 420 272 932 472

stromer@chello.cz, www.rodina.cz/cap

ČAPA – Česká asociace porodních asistentek

c/o Gorazdova 20, 120 00 Praha 2

Ivana Königsmarková

GSM: 602 816 081, fax: 224 252 195

capa@capacz.cz, <http://www.capacz.cz>

Česká asociace dul

Černého 513/5, 182 00 Praha 8

Tel.: +420 776 153 123

Fax: +420 286 587 011

duly@volny.cz, www.rodina.cz/duly

Česko-německé fórum žen (občanské sdružení)

Bendlova 1130/15, 460 01 Liberec

Tel.: +420 485 105 222

Fax: +420 485 105 222

cn-zeny@volny.cz

Český svaz žen

Panská 7, P. O. Box 457, 111 53 Praha 1

Tel.: +420 224 211 017

Fax: +420 222 243 993

info@csz.cz, sekretariat@csz.cz

<http://www.csz.cz>

Demokratická alternativa

– Hana Vosečková

Kukelská 1, 198 00 Praha 9

Tel.: +420 281 867 284

jehly.a.nite@seznam.cz

Econnect – informační servis pro NNO

<http://econnect.ecn.cz/>

Elektra – centrum pomoci ženám zneuží- tým v dětství

Michnova 1622, 149 00 Praha 4

Tel.: +420 272 911 110

Fax: +420 272 911 110

Krizová telefonní linka: 283 872 410

elektra@braillnet.cz

<http://www.centrumelektra.cz>

Feminet.sk o ženách, ktoré menia svet

<http://www.feminet.sk/index.stm>

Fenestra

Tel.: 421 956 256 237, 421 905 204 414

www.stopnasiliu.sk/stopnasiliu.html

KONTAKTY**Fórum žen**

Husova 9, 110 00 Praha 1

Tel.: +420 222 316 806

Fax: +420 222 316 806

office@forumzen.cz

<http://www.forumzen.cz>**Gender Studies, o. p. s.**

Gorazdova 20, 120 00 Praha 2

Tel.: 420 224 915 666, 420 224 913 350

- knihovna

Fax: +420 224 915 666

gender.office@ecn.cz

<http://www.feminismus.cz><http://www.genderstudies.cz><http://rovneprilezitosti.ecn.cz>**Hlídací fena**

c/o Profem a Gender Studies

Gorazdova 20, 120 00 Praha 2

Tel.: +420 606 613 619

info@hlidacifena.cz, www.hlidacifena.cz**Hnutí za aktivní mateřství (HAM)**

Nová 152, 252 25 Zbuzany

Tel.: +420 257 960 362

ham@hyperlinx.cz, www.iham.cz**Jantar – svépomocná skupina žen po ablaci prsu (byť M. Koudelkové)**

Na Balkáně 94, 130 00 Praha 3

Tel.: +420 266 315 279

marie.koudelkova@centrum.cz

www.feminismus.cz/org/jantar**KARO – poradna Marita T., streetwork pro ženy pracující v sexbyznysu**

Karlova 17, 350 01 Cheb

Tel.: +420 166 435 446

Klub moderních maminek

- Ivana Baroňová

I. Baroňová, Vladislava Perutky 1275

686 05 Mařatice – Uherské Hradiště

Tel.: +420 632 578 205

ivana.baronova@quick.cz

Klub ŽAP – pomoc ženám s rakovinou prsu

Kladrubská 305, 199 00 Praha 9

Tel.: 420 283 920 891

klub.zap@seznam.cz

<http://sweb.cz/klub.zap>**Kluby křesťanských žen**

- PhDr. Eliška Janšová

Řípská 15, 130 00 Praha 3

Tel.: 420 222 512 606, 420 603 553 290

Komise žen při Ekumenické radě církví

Donská 5/370, 101 00 Praha 10

Tel.: +420 271 742 326

Fax: +420 271 742 326

info@ekumenickarada.cz

La Strada – prevence obchodu se ženami

P. O. Box 305, 111 21 Praha 1

Tel.: +420 222 721 810

Fax: +420 222 721 810

lastrada@strada.cz, www.strada.cz**Mamma HELP – sdružení pacientek s nádorovým onemocněním prsu**

U Vinohradské nemocnice 2256/4

130 00 Praha 3

Tel.: 420 272 732 691, 420 272 731 000

Linka pomoci: 800 180 880

Fax.: 420 272 731 000

mammahelp@volny.cz

www.mammahelp.cz**Ministerstvo práce, sociálních věcí a rodiny Slovenskej republiky**

Špitálska 4-6, 816 43 Bratislava

Tel.: +421 259 751 111

<http://www.employment.gov.sk/mpsvrsr/internet/home/index.php?id=713&lang=sk&dir=1>**Ministerstvo vnitra ČR**

Nad Štolou 3, 170 34 Praha

Tel.: +420 974 832 972-4

Fax: +420 974 833 552

dotazy@mvcz.cz

<http://www.mvcz.cz/nasili/default.htm>

KONTAKTY

Moravská asociace podnikatelek a manažerek – Centrála

Mariánské nám. 1, 617 00 Brno-Komárov
Tel.: 420 545 129 260, 420 545 129 393
Fax: 420 545 129 260, 420 545 129 393
centrala_mapm@hotmail.com
www.podnikatelky.cz

Most k životu, o. p. s.

Šikmá 300, 541 03 Trutnov 3
Tel.: 420 499 841 998, 420 777 303 115
most.k.zivotu@volny.cz
http://www.mostkzivotu.cz

Nadace Růže

U průhonu 23, 170 00 Praha 7
Tel.: +420 266 711 266
Fax: +420 266 711 267

Nadace Žena – zřizovatel Český svaz žen

V Závětrí 4, 170 00 Praha 7
Tel.: +420 224 212 555
Fax: +420 224 233 708

Csz13@sendme.cz

www.csz.cz/texty_zdroj/nadace/nadace.htm

Národní kontaktní centrum – Ženy a věda

Husova 7, 110 00 Praha 1
Tel.: +420 222 221 031
Fax: +420 222 221 031
info@zenyaveda.cz

http://www.zenyaveda.cz

Nezávislé sociálně ekologické hnutí – NESEHNUTÍ Brno, Kampaň „Ženská práva jsou lidská práva“

Údolní 44, 602 00 Brno
Tel.: +420 543 245 342
nesehnuti.brno@email.cz,
zenskaprava@seznam.cz
http://zenskaprava.ecn.cz

Občanské sdružení

ZNOVUZROZENÝ POROD

Fügnerova 50, 543 01 Vrchlabí
Tel.: +420 499 502 355
znovuzrozeny.porod@seznam.cz

One Woman Press – nakladatelství Marie Chřibkové

P. O. Box, Rybná 14, 110 00 Praha 5
Tel.: +420 777 944 790
owp@owp.cz, www.owp.cz

Otevřená společnost, o. p. s.

Seifertova 47, 130 00 Praha 3, Žižkov
Tel.: 420 222 540 979
Fax: 420 222 540 978
ops@osf.cz

Pansophia – sdružení pro výchovu v sociální oblasti České Budějovice

J. Haška 136/1516
370 04 České Budějovice
Tel.: 420 607 185 069, 420 602 409 030
pansophia@seznam.cz
http://pansophia.hyperlink.cz

Poradna pro ženy v tísní – program Ligy lidských práv

Brno
Tel. (help line): +420 737 834 345
(každý den 7.00–22.00)

Tel.: 545 245 996, fax: 545 240 012
zenavtisni@llp.cz, www.llp.cz

Porodní dům U čápa o. p. s.

Augustinova 2, 148 00 Praha 4, ČR
Tel.: +420 602 958 396, 272 932 472
Stromer@chello.cz, www.rodina.cz/cap

Pražské matky

Lublaňská 18, 120 00 Praha 2
Tel.: 420 224 324 256, 420 222 517 143
(Zelený kruh), +420 608 774 119
prazskematky@ecn.cz
http://www.prazskematky.cz

proFem, o. p. s.

Gorazdova 20, 120 00 Praha 2
Tel.: 420 224 917 224 – krizová linka
420 224 910 744 – linka právní pomoci pro ženy
Fax: +420 224 917 224
profem@ecn.cz, info@profem.cz
http://www.profem.cz

KONTAKTY**Regionální klub MAPM Ostrava**

S. K. Neumanna 609/8 (Sanox CZ, s. r. o.)
702 00 Ostrava

ROSA – občanské sdružení, centrum pro týrané a osamělé ženy

Podolská 25, 140 00 Praha 4
Tel.: +420 241 432 466 (pondělí/úterý
10.00-18.00), +420 602 246 102 – krizová
linka
Fax: +420 241 432 466
rosa@telecom.cz, www.rosa-os.cz

Rozdílné rytmy

– pro lesbické a bisexuální ženy

Rozdilnerytmy@seznam.cz
<http://www.rozdilnerytmy.webzdarma.cz>

Rozkoš bez rizika – sdružení osob poskytujících placené sexuální služby

Bolzanova 1, 110 00 Praha 1
Tel.: +420 224 234 453
Fax: +420 224 236 162
rozkos@volny.cz, www.volny.cz/rozkos

Sdružení Jihočeské matky

Bedřicha Smetany 19
370 01 České Budějovice
Tel.: 420 387 427 091, 420 387 312 650
Fax: 420 387 312 650
jihoceske.matky@ecn.cz
www.jihoceskematky.cz

Sdružení žen a mužů samoživitelů, jejich dětí a mládeže

Alšova 1142, 742 21 Kopřivnice
Tel.: +420 556 821 540
marinova@cmail.cz

Sít mateřských center v České republice

Široká 15, 110 00 Praha 1, ČR
Tel.: +420 222 316 407
krut@volny.cz, www.materskacentra.cz

Slovenský virtuální feministický portál

<http://www.feminizmus.sk/>

Slovo 21 o. s. – Manushe

Blanická 4, 120 00 Praha 2
Tel.: +420 222 520 037

Fax: +420 222 520 337

slovo21@centrum.cz,
manushe@centrum.cz

Středočeská asociace podnikatelek a manažerek – STAMP

stamp@stredoceske-podnikatelky.cz

Unie katolických žen

Thákurova 3, 160 00 Praha 6, ČR
Tel.: +420 220 181 329
Fax: +420 220 181 329

ukz@volny.cz

Ženský vzdělávací spolek – VESNA

Údolní 10, 602 00 Brno

Tel.: +420 541 321 296

Fax: +420 541 321 296

ssvesna@volny.cz

<http://vesna.vesnabrno.cz>

Nadační fond Slovak-Czech**Women's Fund**

Bořivojova 105, 130 00 Praha 3

Tel./fax: 00420 222 716 823

hronkova@womensfund.cz

www.womensfund.cz

Akademická pracoviště:**FHS UK – genderová studia (dříve**

Centrum genderových studií FF UK)

Areál Hůrka,

Husníkova 2075, 158 00 Praha 13

Tel.: +420 251 620 364

gender@fhs.cuni.cz

<http://www.fhs.cuni.cz/gender>

Gender centrum Fakulty sociálních studií

Masarykovy univerzity katedra sociologie,

Joštova 10, 602 00 Brno

Tel.: +420 541 615 244

Fax: +420 541 615 100

gender@fss.muni.cz

<http://www.fss.muni.cz/gender>

Tel.: +420 549 497 090

<http://www.management.gendernora.cz/>

KONTAKTY**Asociace a sdružení:****Asociace pro rovné příležitosti mužů a žen**

c/o Gender Studies, o. p. s.
Gorazdova 20, 120 00 Praha 2
Tel.: +420 224 915 666
asociace_pro_rp@seznam.cz

Česká ženská lobby

Kontakt: JUDr. Marie Boháčová
Tel./ fax: +420 220 502 32
judr.bohacova@volny.cz

European Women's Lobby (Lobby Europeen des Femmes)

18 rue Hydraulique, B-1210 Bruxelles
Tel.: +3222179020, fax: +3222198451,
ewl@womenlobby.org

<http://www.womenlobby.org>

Koalice organizací proti domácímu násilí (KORDONA)

c/o proFem, Gorazdova 20, 120 00 Praha 2
koordona@seznam.cz
<http://www.koordona.cz>

Gender & sociologie – Sociologický ústav Akademie věd ČR

Jilská 1, 110 00 Praha 1
Tel.: +420 222 220 924
Fax: +420 222 220 143

genderteam@soc.cas.cz

<http://www.genderonline.cz>

Mezirezortní komise pro rovné příležitosti při MPSV

Na Poříčním právu 1, 128 00 Praha 2
Tel.: 420 221 923 598, 420 221 922 393
www.mpsv.cz/clanek.php?lg=1&id=228

Rada vlády pro lidská práva – Výbor pro odstranění všech forem diskriminace žen

Nábřeží Edvarda Beneše 4, 118 01 Praha 1
Tel.: 420 296 153 318, 420 296 153 501
Fax: 420 224 946 615
<http://www.vlada.cz>

Výbor pro rovnost ČMKOS (Českomoravské komory odborových svazů)

nám. W. Churchilla 2, 113 59 Praha 3, ČR
Tel.: +420 222 540 878

Poznámka: Většina adres je převzata z kapesního atlasu iniciativ na podporu rovných příležitostí pro ženy a muže Alty a soprány II, vydané Gender Studies o. p. s., Praha, 2005.

Časopis Sociální práce / Sociálna práca – Ceny inzerce

2. nebo 3. strana obálky 160 x 230 mm (2 barvy).....	15 000 Kč
4. strana obálky 160 x 230 mm (2 barvy).....	18 000 Kč
Formát 160 x 230 mm – celá vnitřní strana	6 000 Kč
Formát 160 x 115 (80 x 230) mm 1/2 vnitřní strany	4 000 Kč
Formát 80 x 115 mm, 1/4 vnitřní strany	2 000 Kč
Formát 40 x 67 mm, 1/8 vnitřní strany	1 500 Kč
Řádková inzerce	150 Kč za řádku

Objednávky inzerce a kontakt na redakci:

ASVSP – Sociální práce / Sociálna práca

Joštova 10, 602 00 Brno

Tel.: +420 549 493 895

e-mail: socialni_prace@quick.cz • www.socialniprace.cz

INZERCE



kamínky

dvouměsíčník pro rodinu

vydává brněnské Centrum pro rodinu a sociální péči

Časopis pro rodiče, nastávající rodiče a děti

- přináší informace o aktivitách Centra (semináře a kurzy pro rodiče, přednášky, cvičení, vzdělávací semináře zaměřené na práci s rodinou a další).
- Formou reportáží, rozhovorů a příspěvků odborníků se orientuje na problémy v rodině a vztahy uvnitř ní. Součástí časopisu je také několik stránek zaměřených na specifickou problematiku rodin s hyperaktivními dětmi.
- Odborné články doplňují stránky určené pro volný čas, stránky o rodině a víře pro věřící čtenáře a v roce 2005 také cyklus reportáží z vybraných brněnských základních a mateřských škol.

Časopis je možné si objednat na adrese:
Centrum pro rodinu a sociální péči v Brně
Josefská 1, Brno 602 00
www.rodiny.iol.cz
e-mail: kaminky@centrum.cz, prorodinu@centrum.cz



KONTAKT

Časopis s dlouhou tradicí a s novou tváří

Odborný časopis, ve kterém najdete články zaměřené na:

- **Ošetřovatelství**
- **Zdravotně sociální vědy**
- **Biomedicínu**
- **Popularizační vědy**



ISSN 1212-4117

- Všechny příspěvky jsou recenzovány dvěma nezávislými recenzenty. V redakční radě jsou zastoupeni zahraniční odborníci.
- Příspěvky mají rozšířená abstrakta v anglickém jazyce. Abstrakta jsou následně publikována i elektronicky. Časopis je doporučován i jako studijní materiál příslušných oborů.
- Vydavatelem časopisu je Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích, Zdravotně sociální fakulta; Ostravská univerzita, Zdravotně sociální fakulta; Tmavská univerzita, Fakulta zdravotnictví a sociální práce; Univerzita Konštantina Filozofa v Nitre, Fakulta sociálních věd a zdravotnictví

Šéfredaktor: Dylevský Ivan, odpovědný redaktor: Dolla Josef, technický redaktor: Jeřková Eva
Adresa redakce: Kontakt, Jihočeská univerzita, Zdravotně sociální fakulta, Vodňanská 6, 370 11 České Budějovice
Email: kontakt@osf.jcu.cz, tel.: +420 385 102 225, +420 385 102 921, www.osf.jcu.cz

* v listopadu vychází číslo 3-4/2005

předplatné**Objednávka předplatného 2005**

Tuto objednávku vystřihněte a odešlete na adresu redakce

Jméno a adresa objednavatele (nezapomeňte prosím uvést PSČ):

Fakturační adresa (nezapomeňte prosím uvést PSČ):

Uvádějte prosím tehdy, je-li fakturační adresa odlišná od adresy zaslání. Platí pro objednávky organizací.

tel./mobil:

e-mail:

IČO, DIČ objednavatele:

Závazně objednávám předplatné časopisu SOCIÁLNÍ PRÁCE / SOCIÁLNÁ PRÁCA:

2005 (set 4 čísel) ☐ (vypíšte počet setů)

- ☐ 1/05 Aktivní politika zaměstnanosti
☐ 2/05 Sociální práce s rodinou
☐ 3/05 Rovnost příležitostí
☐ 4/05 Probace a mediace

Prosím o zaslání minulých čísel (vypíšte počet kusů):

- | | |
|---|---|
| ☐ ks 2/05 Sociální práce s rodinou | ☐ ks 4/03 Sociální práce v romských komunit. |
| ☐ ks 1/05 Aktivní politika zaměstnanosti | ☐ ks 3/03 Teorie a metody sociální práce* |
| ☐ ks 4/04 Hodnoty a etika v sociální práci | ☐ ks 2/03 Děti a náhradní výchovná péče* |
| ☐ ks 3/04 Komunitní práce | ☐ ks 1/03 Vzdělávání* |
| ☐ ks 2/04 Rodina a péče o seniory* | ☐ ks 2/02 Romové v české společnosti* |
| ☐ ks 1/04 Standardy kvality v sociální službě* | ☐ ks 1/02 |

* Čísla označená hvězdičkou již nejsou dostupná v tištěné podobě. Můžeme vám je zaslat v el. formátu (PDF – pro Acrobat Reader). Cena je shodná s cenou výtisku. V případě zájmu tato čísla odešleme na vámi uvedenou e-mailovou adresu. Velikost souboru se pohybuje kolem 1 MB.

Druh předplatného (zakřížkujte):

- ☐ studentské – 4 x 59 Kč za rok 2005: celkem 236 Kč
☐ občanské – 4 x 89 Kč za rok 2005: celkem 356 Kč
☐ pro organizace – 4 x 189 Kč za rok 2005: celkem 756 Kč

Studenty žádáme o zaslání potvrzení o studiu (možno i e-mailem scan ISiCu – oboustranně)

Platbu provedu (zakřížkujte): ☐ složenkou ☐ převodem z účtu

Adresa redakce: Časopis Sociální práce / Sociální práce

ASVSP, Joštova 10, 602 00 Bm,

tel.: +420 549 496 428, fax: +420 549 491 920

IČO: 49465619, číslo účtu: 777630001/2400

e-mail: socialni_prace@quick.cz • www:socialniprace.cz

Podpis/razítko: