

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích

Teologická fakulta

Katedra sociální a charitativní práce

Diplomová práce

Finanční ohodnocení sociálních pracovníků a jeho vliv na možnosti důstojného života a sebepéči

Vedoucí práce: doc. PhDr. David Urban, Ph.D.

Autor práce: Bc. Marek Stráský

Studijní obor: Etika v sociální práci

Ročník: 2.

2023

ČESTNÉ PROHLÁŠENÍ

Prohlašuji, že jsem autorem této kvalifikační práce a že jsem ji vypracoval pouze s použitím pramenů a literatury uvedených v seznamu použitých zdrojů.

Datum: 28.03. 2023

Podpis studenta:

PODĚKOVÁNÍ

Děkuji vedoucímu diplomové práce doc. PhDr. Davidu Urbanovi, Ph.D. za metodické vedení práce, čas, který mi věnoval a především za cenné rady a pozitivní přístup. Dále chci poděkovat svému konzultantovi etické části Emanuelu Laccovi Ph.D. a prof. Tomáši Machulovi Ph.D., Th.D., který byl velice ochotný a našel si čas na konzultaci. Také děkuji Miroslavu Kubalovi, který mi poskytl nejen mnoho cenných podnětů a nápadů, ale také podporu a uklidnění, když jsem to potřeboval. V neposlední řadě děkuji celé své rodině, především svým rodičům Lence a Petrovi, sestře Kláře, a partnerce Věře, za podporu a trpělivost v průběhu psaní této práce.

Obsah

Úvod	6
1. Sebepečce	9
1.1 Sebepečce v sociální práci.....	11
1.2 Duševní hygiena.....	13
1.2.1 Vymezení pojmu duševní hygiena.....	14
1.2.2 Hierarchie potřeb v kontextu duševní hygieny	15
1.3 Návaznost duševní hygieny na sebepečci	16
1.4 Syndrom vyhoření	18
1.4.1 Příčiny syndromu vyhoření.....	19
1.4.2 Příznaky syndromu vyhoření	20
1.4.3 Fáze syndromu vyhoření	20
1.4.4 Prevence syndromu vyhoření.....	21
1.5 Syndrom pomocníka.....	22
1.6 Překážky pro sebepečci sociálních pracovníků	25
1.6.1 Překážky závisející na druhé straně	25
1.6.2 Překážky závisející na sociálním pracovníkovi	26
2. Problematika finančního ohodnocení sociálních pracovníků	28
2.1 Momentální příjem sociálních pracovníků	28
2.1.1 Mzda sociálních pracovníků v nestátních organizacích	29
2.1.2 Plat sociálních pracovníků ve státních organizacích.....	32
2.2 Problematika příspěvku na bydlení	36
3. Příjem potřebný k sebepečci.....	43
3.1 Living wage	43

3.2	Minimální důstojná mzda	45
3.2.1	Pojetí lidské důstojnosti dle Minimální důstojné mzdy	45
3.2.2	Vyčíslení nákladů na pokrytí základních potřeb.....	46
3.3	Navržení úpravy platových tabulek k zajištění minimální úrovně sebezpečí u sociálních pracovníků	48
3.4	Alternativní návrh na úpravu platového ohodnocení	52
3.5	Shrnutí navržených úprav	54
4.	Pohled etiky na problematiku	55
4.1	Vymezení deontologie a utilitarismu	55
4.1.1	Deontologie	55
4.1.2	Utilitarismus	56
4.2	Etický závazek sociálních pracovníků pečovat o sebe.....	58
4.3	Etické dilema sebezpečí u sociálních pracovníků.....	60
4.4	Etické jednání z pohledu zaměstnavatele	62
	Závěr.....	67
	Zdroje.....	69
	Seznam zkratk	77
	Seznam příloh.....	78
	Příloha I.....	79
	Abstrakt.....	97
	Abstract.....	98

Úvod

Self-care neboli sebeděče je v zahraničí obvykle považována za nezbytnou součást sociální práce. Obzvláště v poslední době se o nutnosti praktikování sebeděče sociálními pracovníky píše čím dál více. Nejčastěji se ve spojení se sebeděčí sociálních pracovníků využívají slova nutnost či povinnost. To reflektují i etické kodexy sociálních pracovníků z různých zemí, ve kterých je sebeděče zakotvena nejen jako právo sociálních pracovníků, ale právě také jako jejich povinnost. V českém prostředí se ovšem tomuto pojmu nevěnuje tolik pozornosti.¹ I v *Etickém kodexu sociálních pracovníků a členů Profesionálního svazu sociálních pracovníků v sociálních službách APSS ČR* není použit termín sebeděče (nebo péče o sebe). Namísto toho je v něm použita formulace: duševní hygiena a zdraví.² V ČR se sebeděčí sociálních pracovníků tedy nevěnuje taková pozornost jako v zahraničí, ale častěji se zde mluví o duševní hygieně. Ani větší povědomí o důležitosti a významu sebeděče v kontextu sociální práce ovšem neznamená, že ji sociální pracovníci praktikují. To dokládají i zahraniční výzkumy na toto téma, které na nedostatečnou sebeděčí sociálních pracovníků upozorňují.³

Při prozkoumávání těchto výzkumů jsem si všiml, že skoro žádný z nich se nezabýval finančními nároky sebeděče. V těchto výzkumech se často opakuje, jak praktikovat sebeděči a proč je to důležité, ale už se většinou nikdo nezabývá tím, zda je to sociálním pracovníkům reálně umožněno.⁴ Na to, že momentální příjem sociálních pracovníků nemusí být dostačující pro praktikování sebeděče, mě upozornila sociální pracovnice z Českých Budějovic. Při rozhovoru s ní jsem zjistil, že její příjem jí stěží vystačí na pokrytí nejnepříjemnějších výdajů a kvůli tomu je nucena šetřit například na vyvážené stravě a spoléhat na finanční výpomoc okolí. Právě kvůli podceňování významu sebeděče a nízké prozkoumanosti vztahu mezi sebeděčí a příjmem sociálních pracovníků, jsem se rozhodl ve své práci zaměřit na tuto oblast.

Cílem této práce je popsat základní přístupy k sebeděčí, zanalyzovat momentální finanční ohodnocení sociálních pracovníků v ČR, porovnat minimální finanční nároky na sebeděči s momentálním finančním ohodnocením sociálních pracovníků, navrhnout možná řešení a z etického hlediska popsat různé pohledy na správnost jednání sociálních pracovníků i zaměstnavatelů v nadnesené problematice.

Přínos této práce spatřuji jak v upozornění na problematiku v sociální práci, které není věnována velká pozornost, tak v navržení možných řešení, kterým by se mohli inspirovat sociální pracovníci i zaměstnavatelé sociálních pracovníků.

Má práce je rozvržena do čtyř kapitol, ve kterých nejprve rozeberu pojem sebeděče a jeho provázanost s duševní hygienou a potřebami, na což navážu ve zbylých kapitolách, které budou pojednávat o finanční situaci sociálních pracovníků, navržení úprav finančního ohodnocení, aby bylo pro sebeděči dostačující a pohledu etiky na to, zda je

¹ Srov. HUBÍKOVÁ, Olga. *Péče o sebe u sociálních pracovníků jako součást odborného výkonu sociální práce: poznatky ze sociální práce na obecních úřadech*, str. 10.

² Srov. *Etický kodex: sociálních pracovníků a členů Profesionálního svazu sociálních pracovníků v sociálních službách APSS ČR* [online]. Dostupné z: <https://profesni-svaz-socialnich-pracovniku.apsscr.cz/ckfinder/userfiles/files/Etick%C3%BD%20kodex.pdf>.

³ Srov. HUBÍKOVÁ, Olga. *Péče o sebe u sociálních pracovníků jako součást odborného výkonu sociální práce: poznatky ze sociální práce na obecních úřadech*, str. 10.

⁴ Čestnou výjimkou byl výzkum Olgy Hubikové, kde byl zmíněn i vliv příjmu sociálních pracovníků.

praktikování sebezpečí správné ze strany sociálních pracovníků a zda je správné finanční ohodnocení sociálních pracovníků ze strany zaměstnavatelů. Součástí této práce je i sonda do problematiky, která proběhla formou rozhovorů se sociálními pracovníky z Jihočeského kraje. Těchto pracovníků bylo šest a každý z nich pracuje s jinou cílovou skupinou. Tato sonda v určitých pasážích pomáhá dokreslit aktuální situaci ve vztahu sebezpečí a finančního ohodnocení sociálních pracovníků. Všem účastníkům této sondy byla slíbena anonymita z důvodu uvádění citlivých osobních údajů.

V první a nejobsáhlejší kapitole se tedy zaměřuji na pojem sebezpečí. Nejprve uvádím různé definice tohoto pojmu a to, jak korespondují s definicí zdraví dle Světové zdravotnické organizace (WHO). Dále rozebírám provázanost sebezpečí s duševní hygienou, která je v českém prostředí zmiňována mnohem častěji. Poté se zabývám nejčastějšími riziky spojenými se zanedbanou sebezpečí a kapitolu zakončuji rozebráním překážek, které stojí v cestě za praktikováním sebezpečí u sociálních pracovníků. Zdroje, na kterých stavím rámec této kapitoly, pochází z velké části ze zahraničí, jelikož jak bylo nadneseno, v ČR není pojem sebezpečí moc rozšířený. Jedná se především o rozličné odborné články zabývající se sebezpečí u sociálních pracovníků. Z hlediska definice sebezpečí byl pro mě nejvýznamnější článek *Care of self - care by other - care of other: the meaning of self-care from research, practice, policy and industry perspectives* od Christiny Godfreyové a kolektivu, ve kterém jsou rozebrány nejčastější společné znaky definic sebezpečí. Pro část práce zabývající se duševní hygienou pro mě byla podstatným zdrojem publikace od Libora Míčka nazvaná *Duševní hygiena*. I přes to, že tato publikace nepatří mezi nejnovější, tak z ní stále vychází a odkazuje se na ni většina relevantní odborné literatury v oblasti duševní hygieny a dle mého názoru je tedy stále aktuální. Důležitá pro tuto kapitolu byla i kniha *Syndrom vyhoření a jak jej zvládnout* od Christiana Stocka a publikace s názvem *Péče o sebe u sociálních pracovníků jako součást odborného výkonu sociální práce* od Olgy Hubíkové.

Ve druhé kapitole se zabývám problematikou finančního ohodnocení sociálních pracovníků. Nejprve popisují momentální stav finančního ohodnocování ve mzdové a platové sféře a následně na tyto poznatky navazují se zásadním problémem, který se objevuje v odměňování sociálních pracovníků státem. Tento problém se týká příspěvku na bydlení, což je dávka státní sociální podpory, na kterou má v dnešní době nárok i mnoho sociálních pracovníků zaměstnaných státem. Nejpodstatnějším zdrojem informací pro tuto část byl oficiální web Ministerstva práce a sociálních věcí (MPSV), na kterém se dají čerpat informace o průměrném výdělku sociálních pracovníků ve mzdové i platové sféře, a který zároveň obsahuje informace o platových třídách, tabulkách a příspěvku na bydlení. Z publikací byla pro tuto kapitolu velice přínosná kniha *Právo sociálního zabezpečení* od Petra Trösterera.

Ve třetí kapitole se zaměřuji na finanční vyčíslení sebezpečí, aby bylo možné posoudit, zda je momentální příjem sociálních pracovníků dostatečný k jejímu praktikování. Po tomto zhodnocení navrhuji v této kapitole dvě možná řešení tohoto problému. A to skrze projekt Minimální důstojné mzdy a skrze navázání příjmu sociálních pracovníků na průměrnou mzdu, což je koncept, který byl schválen poslanci pro pedagogické pracovníky. V této kapitole se také stručně věnuji pojetím důstojného života, jelikož na možnosti důstojného života se nepřímo odvolává právě projekt Minimální důstojná mzda. Autoři tohoto projektu vyčíslují příjem na pokrytí společensky uznávaného standardu života. Jedná se tedy pouze o možnosti důstojného života na základě vnějších znaků. Pro tuto kapitolu byly zásadní dva zdroje, které mi na základě definice sebezpečí pomohly s vyčíslením jejích nákladů. Prvním byl dokument *Concept*

and practice of a living wage od Evropské nadace pro zlepšení životních podmínek (EUROFOUND), druhým byl už výše zmíněný český projekt Minimální důstojná mzda (MDM), který navazuje právě na koncept *living wage* a vyčísluje *living wage* pro ČR.

Poslední kapitola je věnovaná pohledu etiky na danou problematiku. Tento pohled je důležitý nejen pro odůvodnění navrhovaných úprav, ale dává práci možnost posoudit správnost momentálního jednání jak ze strany zaměstnavatelů sociálních pracovníků, tak ze strany sociálních pracovníků samotných. V rámci této kapitoly se zabývám i etickým dilematem sociálních pracovníků, kteří nemají možnost adekvátně pečovat o klienty i o sebe zároveň. Hlavní dva etické směry, pomocí kterých tento pohled prezentuji, jsou deontologie a utilitarismus. Zásadní publikace, ze kterých v této části čerpám, jsou *Úvod do etiky* od Arna Anzenbachera a *Přehled etiky* od Mela Thompsona.

1. Sebevěče

V rámci této kapitoly se zaměřím na pojem sebevěče. Nejprve uvedu jeho jednotlivá pojetí a nadnesu význam sebevěče v sociální práci, poté popíšu návaznost sebevěče na duševní hygienu a nakonec rozeberu možná rizika zanedbané sebevěče a překážky, kterým sociální pracovníci čelí při snaze o praktikování sebevěče.

Sebevěče či „pěče o sebe“ není v českém prostředí často rozebíraný termín. Jedná se o překlad anglického pojmu self-care. V cizojazyčné literatuře se však tomuto pojmu dostává mnohem větší pozornosti, k tomu se ovšem váže fakt, že nemá jednotnou definici, která by byla v odborné literatuře většinově přijímána.⁵

Rozdílné pohledy na definici sebevěče je možno nalézt nejen mezi laickou a odbornou veřejností, ale i mezi profesionály z různých oblastí (sociologie, medicína, psychologie atd.). Nejčastěji se téma sebevěče stalo tématem ošetrovatelství, kde se tento pojem chápe v souvislosti se staráním se o zdraví.⁶

Velmi obecně by se dala sebevěče definovat jako záměrné starání se o sebe, například správným stravováním, spaním, cvičením a zajištěním pomoci, aby jedinec neonemocněl.⁷ V odborných článcích přidávají autoři další, dle nich důležité aspekty. Uvádějí například nutnost emocionálního blaha s možností využití sociálního kapitálu⁸ nebo redukci stresu a posílení dlouhodobého i krátkodobého blaha a zdraví.⁹

Velmi podrobnou analýzu pojmu sebevěče podala Dr. Christina Godfreyová z Queen's University. Pro časopis *International Journal of Evidence-Based Healthcare* publikovala studii, ve které se zabývala pojmem sebevěče mezi lety 1976 až 2009 v různých oborech. Z tohoto výzkumu jí vyšlo, že napříč sto třiceti devíti definicemi sebevěče se vyskytuje sedm různých aspektů, které se v těchto definicích opakovaně objevují.¹⁰

- 1) Aspekty vztahující se ke zdraví:** Tyto definice zmiňovaly minimálně jeden z pojmů zdraví, prevence, zachování života nebo zlepšení zdraví. Minimum z nich obsahovalo vyhýbání se rizikovým faktorům.
- 2) Aspekty vztahující se k nemoci nebo postižení:** Tyto definice zmiňovaly především slova nemoc a postižení, část z nich však zmiňovala i léčbu či rozpoznání nemoci.
- 3) Aspekty vztahující se k obecným důsledkům:** Tyto definice se zaměřovaly na aspekty, které jsou spojené s důsledky sebevěče. Například uváděly, že se jedná

⁵ Srov. GODFREY, Christina, Margaret B HARRISON, Rosemary LYSAGHT, Marianne LAMB, Ian D GRAHAM a Patricia OAKLEY. *Care of self - care by other - care of other: the meaning of self-care from research, practice, policy and industry perspectives*, str.3.

⁶ Srov. LOVAŠ, Ladislav a kol. *Psychologické kontexty starostlivosti o seba*, str. 9.

⁷ Srov. *Definition of self-care noun from the Oxford Advanced Learner's Dictionary* [online]. Dostupné z: <https://www.oxfordlearnersdictionaries.com/definition/english/self-care?q=self-care>.

⁸ Srov. MYERS, Shannon B., Alison C. SWEENEY, Victoria POPICK, Kimberly WESLEY, Amanda BORDFELD a Randy FINGERHUT. *Self-care practices and perceived stress levels among psychology graduate students*, str. 56an.

⁹ Srov. *Introduction to self-care* [online]. Dostupné z: https://socialwork.buffalo.edu/resources/self-care-starter-kit/introduction-to-self-care.html#title_6.

¹⁰ Srov. GODFREY, Christina, Margaret B HARRISON, Rosemary LYSAGHT, Marianne LAMB, Ian D GRAHAM a Patricia OAKLEY. *Care of self - care by other - care of other: the meaning of self-care from research, practice, policy and industry perspectives*, str. 5.

o pokračování v péči o sebe nebo že jde o vytváření kapacity dělat pro sebe to, co lidé vždy dělali.

- 4) **Aspekty vztahující se k tomu, kdo péči o sebe praktikuje:**¹¹ Tyto definice byly zaměřené na to, kdo ji vykonává. Nezmiňovaly ovšem jen jednotlivce, ale zároveň často obsahovaly slova jako rodina, příbuzní, sousedi a komunita. Seběpěče zde byla odrazem deprofesionalizované péče.
- 5) **Aspekty vztahující se k úkonu praktikování seběpěče:** Tyto definice se zaměřovaly na vykonávání seběpěče a zmiňovaly slova jako přijetí zodpovědnosti nebo přijímání opatření.
- 6) **Aspekty vztahující se k profesionálním zdravotním pracovníkům:** V těchto definicích se objevovali profesionální pracovníci, ale nebyla v nich shoda v tom, jakou funkci mají profesionální pracovníci v seběpěči zastávat.
- 7) **Aspekty vztahující se ke zdravotnímu systému:** Dle těchto definic se seběpěče odehrává mimo zavedené lékařské systémy.¹²

Na základě výsledků z této studie zhotovila Godfreyová a její spolupracovnice následující závěry: celistvá definice seběpěče musí zahrnovat co nejvíce aspektů z výše uvedených; seběpěče je záměrná péče praktikovaná v průběhu života jednotlivci, a to buď pro sebe nebo pro druhé; má vést k podpoře či zlepšení fyzické, psychické a sociální stránky života člověka a může být provozována vlastními silami či za pomoci specializovaných odborníků.¹³ Tato definice seběpěče úzce souvisí s popisem zdraví dle Světové zdravotnické organizace (dále jen WHO). Zdraví je dle WHO definováno jako stav úplné fyzické, psychické a sociální pohody, a ne pouze absence nemoci či nemohoucnosti.¹⁴ Holistické pojetí zdraví však obsahuje ještě jednu zásadní složku, a to složku duchovní, kterou ve své knize *Sociální práce v praxi* připisuje k definici zdraví od WHO Matoušek.¹⁵ Seběpěče dle popisu Godfreyové by se tedy dala popsat jako záměrné starání se o zdraví v jeho celistvosti, které praktikuje jedinec sám nebo za pomoci druhých.

WHO poté definuje seběpěči na podobných základech. Popisuje ji jako schopnost jednotlivců, rodin a komunit podporovat zdraví, předcházet onemocněním, zachovávat zdraví a dokázat se vyrovnat s nemocí či postižením, ať svépomocí nebo díky podpoře poskytovatele zdravotnických služeb.¹⁶

Rozsah seběpěče tedy zahrnuje podporu zdraví, prevenci a zvládání onemocnění, samoléčbu, ale i poskytování péče závislým osobám, rehabilitaci včetně paliativní péče a pomoc od specialisty, pokud je to nezbytné.¹⁷

¹¹ Zde můžeme narazit na limity českého překladu slova self-care. Péče o sebe v sobě indikuje péči starání se o sebe sama, ale anglický termín self-care je širší. V tomto kontextu by více sedělo např. vlastní péče díky čemuž by byl lépe pochopitelný protipól self-care k profesionální péči, o kterém Godfreyová píše.

¹² Srov. GODFREY, Christina, Margaret B HARRISON, Rosemary LYSAGHT, Marianne LAMB, Ian D GRAHAM a Patricia OAKLEY. *Care of self - care by other - care of other: the meaning of self-care from research, practice, policy and industry perspectives*, str.5an.

¹³ Srov. tamtéž, str. 11an.

¹⁴ Srov. WHO. *WHO remains firmly committed to the principles set out in the preamble to the Constitution* [online]. Dostupné z: <https://www.who.int/about/governance/constitution>.

¹⁵ Srov. MATOUŠEK, Oldřich, Jana KOLÁČKOVÁ a Pavla KODYMOVÁ. *Sociální práce v praxi*, str. 196.

¹⁶ Srov. WHO. *Self Care for Health: A Handbook for Community Health Workers & Volunteers*, str. 15.

¹⁷ Srov. tamtéž str. 15.

Definice zdraví od WHO bývá často předmětem kritiky. Dle některých se jedná spíše o popis štěstí a ne zdraví. Lékař Rodolfo Saracci uvádí citát Sigmunda Freuda, který řekl, že poté, co ze zdravotních důvodů skončil s kouřením, tak jeho život byl lepší, ale ne šťastnější.¹⁸ Tato námitka je podstatná i pro uchopení pojmu sebepěče. Seběpěči nemůžeme brát jen z objektivního hlediska, je potřeba nahlížet na tento pojem individuálně. Pro určitou část lidí může být součástí sebepěče zapojení v kolektivních sportech, protože to pro ně může být součástí relaxace a udržování fyzického blaha, ale pro jinou část lidí by tato aktivita byla stresující.¹⁹ Příkladem může být, právě i závislost na kouření nebo alkoholu. I tyto objektivně škodlivé věci může část lidí považovat v krátkodobém horizontu za relaxující a pozitiva z tohoto chování mohou krátkodobě pro tyto lidi převažovat nad jejich negativními dopady.²⁰ Je však třeba vymezit sebepěči nejen z kombinace subjektivního a objektivního hlediska, ale i z dlouhodobého dopadu aktivit, které do nich zařazujeme. V kontextu této práce je obzvláště důležité vymezit se proti zařazení objektivně škodlivých návyků do aktivit sebepěče, jelikož dopady takovýchto návyků postihují z dlouhodobého hlediska nejen jednotlivce, ale i celou společnost (náklady za zdravotní péči, zdraví společnosti atd.). Právě závislost spadá pod jeden ze tří limitů vykonávání sebepěče definovaných D. Oremovou. Tyto limity jsou:²¹

- 1) Absence či nedostatek informací.
- 2) Nedostatečné sebepoznání a omezené poznání faktorů okolního prostředí.
- 3) Fyzické a kognitivní nedostatky, které omezují vytvoření náhledu na vlastní situaci.²²

Látkové závislosti spadají do druhé kategorie z výše uvedených limitů, jelikož přímo ovlivňují kognitivní funkce, tudíž člověk pod jejich vlivem nemůže provést nezávislé rozhodnutí a je tak omezen při rozhodování o aktivitách spadajících do vlastní sebepěče.²³

Z toho vyplývá zásadní bod sebepěče a to, že není vrozená a nemá instinktivní charakter, ale je výsledkem učení skrze interpersonální vztahy a komunikaci. Seběpěče je tedy i dle této definice činnost vykonávaná cíleně. Zda člověk sebepěči vykonává rozhoduje komplex schopností, které umožňují jedinci pochopit a poznat faktory, aby poté dokázal vědomě a cíleně vykonávat aktivity péče o sebe.²⁴

1.1 Seběpěče v sociální práci

Pro tuto práci je podstatné sebepěči zařadit do kontextu sociální práce, ve které hraje velmi důležitou, ale stále bohužel zanedbávanou, roli. Na sebepěči je obvykle nahlíženo jako na zásadní pro vykonávání kvalitní sociální práce, ale pouze minimum studií se zabývá vykonáváním sebepěče sociálními pracovníky.²⁵

¹⁸ Srov. SARACCI, R. *The world health organisation needs to reconsider its definition of health*, str. 1409.

¹⁹ Srov. LICHNER, Vladimír, Magdaléna HALACHOVÁ a Ladislav LOVAŠ. *The Concept of Self-Care, Work Engagement, and Burnout Syndrome among Slovak Social Workers*, str. 63.

²⁰ Srov. SARACCI, R. *The world health organisation needs to reconsider its definition of health*, str. 1409.

²¹ Srov. OREM, Dorothea. *Nursing: Concepts of practice*, str. 279an.

²² Srov. tamtéž str. 279.

²³ Srov. tamtéž str. 279.

²⁴ Srov. LOVAŠ, Ladislav a kol. *Psychologické kontexty starostlivosti o seba*, str. 13.

²⁵ Srov. POKLEMBOVA, Zuzana, Monika PODKOWIŃSKA, Erlene GRISE-OWENS, Beáta BALOGOVIÁ a Theresia MARIA PACHNER. *Exploring the self-care practices of social workers in Poland*, str. 3.

Sebepéče je jádrem zdraví každého jedince. Jak však bylo uvedeno výše, tak se na ní nemusí jedinec podílet sám, ale v případě potřeby i s pomocí odborníků, jako jsou například sociální pracovníci, kteří mu mohou pomoci s jeho subjektivním prožíváním a vnímáním. Je však podstatné nezapomenout na sebepéči sociálních pracovníků samotných.²⁶ Může se zdát paradoxní, že právě lidé, kteří svůj život zasvěcují péči o druhé, často zapomínají pečovat o sebe sama. Ovšem právě fakt, že sociální pracovníci jsou v neustálém kontaktu s lidmi, kteří s nimi řeší krizové situace, může být jedním z hlavních důvodů, proč pomáhající pracovníci mají s péčí o sebe problémy. Pracovníkům z pomáhajících profesí se může stát, že se stanou tak posedlí potřebami a chováním druhých, až přestanou řešit své vlastní potřeby a ztratí sami sebe.²⁷

Ohledně nutnosti sebepéče u pomáhajících pracovníků, a sociálních pracovníků především, panuje obecná shoda,²⁸ přesto sebepéči sociálních pracovníků není, obzvláště v postkomunistických zemích, věnována dostatečná pozornost. Ta je zaměřena spíše na jejich profesní, etickou a odbornou zodpovědnost vůči klientům. V první řadě se řeší klient a na sociálního pracovníka jako by nezbýval čas a prostor.²⁹

Tento fakt potvrzuje i většina výzkumů na téma sebepéče u sociálních pracovníků, ve kterých bylo opakovaně potvrzeno, že sociální pracovníci vykonávají pouze omezené množství aktivit spadajících do sebepéče. Pro obor sociální práce není dobrým znamením, že i přes očividnou nutnost péče o sebe v pomáhajících profesích se sebepéči věnuje mizivá pozornost.³⁰

Pokud se podíváme do etických stanovisek a kodexů sociálních pracovníků, tak jsou výše uvedené body ještě více zarážející. Dokument *Globální stanovisko o etických principech v sociální práci* od IFSW (International federation of social workers) a Slovenský i americký etický kodex sociálních pracovníků totiž obsahuje nezpochybnitelnou výzvu k praktikování sebepéče sociálními pracovníky. Americký etický kodex pomáhajících pracovníků považuje sebepéči za profesní zodpovědnost. Pracovník má dle tohoto popisu povinnost praktikovat aktivity sebepéče, aby udržel nebo zlepšil své emocionální, fyzické, psychické a spirituální blaho za účelem dosažení profesních zodpovědností a odvedení co nejkvalitnější práce.³¹ Z tohoto popisu zřetelně vyplývá, že sebepéče je potřebná nejen pro pracovníka samého, ale i pro dobro klientů, jelikož má vést k odvedení co nejkvalitnějšího výkonu profese sociální práce.³²

Slovenský etický kodex sociálních pracovníků má v bodě zodpovědnost vůči sobě samému zase uvedeno, že sociální pracovník nemá pouze právo, ale také povinnost

²⁶ Srov. HALACHOVÁ, Magdaléna. *Self-care v sociálnej práci* [online]. Dostupné z: <https://www.grantjournal.com/issue/0502/PDF/0502halachova.pdf>.

²⁷ Srov. SAMPLES, Pat, Diane LARSEN a Marvin LARSEN. *Self-care for caregivers: a twelve step approach*, str. 31.

²⁸ Srov. POKLEEMBOVA, Zuzana, Monika PODKOWIŃSKA, Erlene GRISE-OWENS, Beáta BALOGOVÁ a Theresia MARIA PACHNER. *Exploring the self-care practices of social workers in Poland*, str. 2.

²⁹ Srov. MÁTEL, Andrej, Milan SCHAVEL, Pavel MÜHLPACHR a Tibor ROMAN. *Aplikovaná etika v sociální práci*, str. 97.

³⁰ Srov. POKLEEMBOVA, Zuzana, Monika PODKOWIŃSKA, Erlene GRISE-OWENS, Beáta BALOGOVÁ a Theresia MARIA PACHNER. *Exploring the self-care practices of social workers in Poland*, str. 3.

³¹ AMERICAN COUNSELING ASSOCIATION. *Code of ethics: As approved by the ACA Governing Council* [online]. Dostupné z: <https://www.counseling.org/resources/aca-code-of-ethics.pdf>, str.8.

³² Srov. WILLIAMS, Isha D., Tenille A. RICHARDSON, Darren D. MOORE, Laura Eubanks GAMBREL a Margaret L. KEELING. *Perspectives on Self-Care*, str. 321.

přijímat nezbytné kroky v profesionálním i osobním životě za účelem péče o sebe, aby byli sociální pracovníci schopni poskytovat kvalitní služby klientům.³³

Body osobní a profesionální péče o sebe, které v dokumentu vypisuje jsou:

- Sebereflexe, která zahrnuje i poznání vlastních profesních a osobních limitů a uvědomování si hranic vlastní kvalifikace a kompetencí
- Soustavné vzdělávání.
- Pravidelné supervize.
- Konzultace s kolegy a odborníky z dalších pomocných profesí.
- Využívání nástrojů duševní hygieny.³⁴

Význam sebezpečí podtrhuje i ISFW. Ve svém dokumentu *Globální stanovisko o etických principech v sociální práci* uvádí, že sociální pracovníci mají povinnost podniknout nezbytné kroky sebezpečí v pracovním, osobním i společenském životě.³⁵

V *Etickém kodexu: sociálních pracovníků a členů Profesního svazu sociálních pracovníků v sociálních službách APSS ČR* přímá zmínka o sebezpečí chybí, avšak nahrazuje ji jiný popis, který by ji měl substituovat:

„(Sociální pracovník) Má právo i povinnost pečovat o své zdraví a duševní hygienu tak, aby byl schopen vykonávat kvalitní a profesionální sociální práci.“³⁶

Všechny výše zmíněné etické kodexy a stanoviska se tedy shodují v zásadním bodě, a to v tom, že pečovat o sebe není jen potřebou a právem pracovníka, ale i jeho povinností, díky které je schopen odvádět kvalitní práci. Popis z českého etického kodexu však naznačuje, že v českém prostředí je v popředí jiný termín týkající se kvalitního výkonu práce sociálních pracovníků. Místo sebezpečí se v české odborné literatuře sociální práce velmi často vyskytuje pojem duševní hygiena, zde doplněná ještě o termín zdraví. V následující části se tedy zaměřím právě na duševní hygienu a její možná pojetí.

1.2 Duševní hygiena

Duševní hygiena je stěžejní termín figurující v diskusích o zdravém způsobu života sociálního pracovníka. Jak bylo uvedeno výše, tak je dokonce zanesena i v etickém kodexu sociálních pracovníků České republiky jako povinná součást praxe sociálních pracovníků. Na první pohled se však může zdát, že tento termín není tak komplexní jako termín sebezpečí, což potvrzuje i výzkum na téma duševní hygieny u sociálních pracovníků, ve kterém se sociální pracovníci většinou odvolávali pouze na psychickou stránku duševní hygieny a nebrali v potaz její další podstatné oblasti.³⁷ Tento fakt zmiňuje i Daniel Bartko ve své knize *Moderní psychohygiena*, ve které říká, že mnoho sociálních

³³ Srov. KULIFAJ, Peter. *Code of Ethics of Social Workers and Social Work Assistants of the Slovak Republic*, str. 5.

³⁴ Srov. tamtéž str. 5.

³⁵ Srov. *Global Social Work Statement of Ethical Principles* [online]. Dostupné z: <https://www.ifsw.org/global-social-work-statement-of-ethical-principles/>.

³⁶ Srov. *Etický kodex: sociálních pracovníků a členů Profesního svazu sociálních pracovníků v sociálních službách APSS ČR* [online]. Dostupné z: <https://profesni-svaz-socialnich-pracovniku.apsscr.cz/ckfinder/userfiles/files/Etick%C3%BD%20kodex.pdf>.

³⁷ Srov. KOHOUTKOVÁ, Lucie. *Postoj sociálních pracovníků k duševní hygieně s důrazem na postupy relaxace, mindfulness a jógy*, str. 31an.

pracovníků zná zásady duševní hygieny, ale podceňují její význam a neuvědomují si vliv duševní hygieny na fyzické a dokonce ani celkové duševní zdraví.³⁸ Co vše se tedy dle odborné literatury pod tímto pojmem skrývá?

1.2.1 Vymezení pojmu duševní hygiena

Termín duševní hygiena má opět poměrně dost různých výkladů. Pavel Hartl v psychologickém slovníku uvádí pod pojmem duševní hygiena tento popis: „*zabývá se rozvojem a podporou duševního zdraví, prevencí duševních poruch a nemocí; k hlavním oblastem patří životospráva, zdravotní výchova, poradenství*“³⁹

Libor Míček zase ve své knize Duševní hygiena uvádí: „*Duševní hygienou rozumíme systém vědecky propracovaných pravidel a rad, sloužící k prohloubení nebo znovuzískání duševního zdraví, duševní rovnováhy.*“⁴⁰ Dodává však, že existují dvě pojetí duševní hygieny. „*Užší pojetí ztotožňuje duševní zdraví s nepřítomností příznaků duševní nemoci, nerovnováhy a poruch adaptace.*“⁴¹ Toto pojetí je častější, ale nezahrnuje znaky duševní hygieny, které jsou v kontextu duševní hygieny v sociální práci potřebné. „*Druhé, širší pojetí duševního zdraví nezdůrazňuje nepřítomnost poruch, ale naopak se snaží charakterizovat, popsat projevy optimálního duševního zdraví, což často splývá s popisem optimální životní adaptace.*“⁴²

Toto širší pojetí Míček dále rozvíjí ve své knize *Sebevýchova a duševní zdraví*, ve které píše, že v tomto širším pojetí zdravého jedince charakterizuje zejména schopnost adekvátní makrosociální i mikrosociální adaptace. To znamená adaptaci ve vztazích mezi lidmi, ve vztazích ke společnosti, ale také intrapsychickou adaptaci, která je založena na sebepoznání a sebevýchově.⁴³

Míčkovu definici dokresluje Daniel Bartko, který říká, že k udržení duševního zdraví je třeba více než prevence a ochrana před onemocněním. Je třeba úprava životních podmínek, která vede nejen k uspokojivé fyzické a psychické zdatnosti, ale tato úprava má vést ke spokojenosti a osobnímu štěstí jedince.⁴⁴

Duševní hygiena je určena všem. Jak nemocným lidem, tak lidem na hranici nemoci a zdraví i zdravým lidem. Dá se tedy říct, že zásady duševní hygieny mohou pomoci úplně každému, a to jak v osobním, tak v profesním životě. Čtyři hlavní oblasti, kde je duševní hygiena přínosná jsou:⁴⁵

- 1) **Prevence somatických a psychických nemocí:** Psychická stránka a fyzická stránka člověka se vzájemně ovlivňují. Dobrý psychický stav pozitivně ovlivňuje fyzický stav, a naopak špatný psychický stav negativně ovlivňuje fyzický stav. Praktikování duševní hygieny může tedy podpořit jak psychickou, tak fyzickou stránku člověku.

³⁸ Srov. BARTKO, Daniel. *Moderní psycho/hygiena*, str. 7.

³⁹ HARTL, Pavel. *Stručný psychologický slovník*, str. 52.

⁴⁰ MÍČEK, Libor. *Duševní hygiena*, str. 9.

⁴¹ Tamtéž, str. 22.

⁴² Tamtéž, str. 22.

⁴³ Srov. MÍČEK, Libor. *Sebevýchova a duševní zdraví*, str. 7.

⁴⁴ Srov. BARTKO, Daniel. *Moderní psycho/hygiena*, str. 7.

⁴⁵ Srov. MÍČEK, Libor. *Duševní hygiena*, str. 12an.

- 2) **Sociální vztahy:** Vyrovnanost a pohoda má pozitivní vliv na vytváření sociálních vazeb. Naopak při nedostatku duševní rovnováhy bývá jedinec podrážděný, úzkostlivý, přecitlivělý atd. Praktikování duševní hygieny by tedy mělo přinést pozitivní dopad na sociální fungování a sociální kapitál jedince.
- 3) **Pracovní výkon:** Duševní rovnováha má přímý dopad na kvalitu odvedené práce jedince. Nejzásadnější je tento vliv právě u pomáhajících profesí (např. sociální práce) a dalších profesí, které stojí na práci s lidmi (např. učitelství). Nevyrovnaný člověk pracuje neefektivně a není možné, aby podával stoprocentní výkon.
- 4) **Subjektivní spokojenost:** Sama o sobě nemůže duševní hygiena dovést člověka ke štěstí, ale její praktikování může odstranit velkou část problémů, které cestu jedince ke štěstí ztěžují nebo jí přímo zamezují.⁴⁶

Duševní hygiena tedy i dle tohoto popisu ovlivňuje nejen duševní stránku jedince, ale také jeho psychickou a sociální stránku, kvalitu vykonávané práce a pocit spokojenosti v životě. Dle tohoto vymezení má duševní hygiena přímý vliv na celkové zdraví dle výše uvedené definice WHO.

Oblasti praktikování duševní hygieny jsou dle Míčka: spánek, výživa, správné dýchání, odpočinek, pohyb, hospodaření s časem a odstraňování zlovyků. Odstraňování zlovyků se přitom dle něj týká životosprávy, citů, morálního chování a myšlení spolu s poznávacími procesy.⁴⁷ Správné návyky a chování v těchto oblastech jsou ovšem pouze naprostým základem pro optimální zdraví jedince. Především pro sociální pracovníky (a obecně i pro ostatní pracovníky z pomáhajících profesí) jsou tyto základy nedostatečné.⁴⁸

1.2.2 Hierarchie potřeb v kontextu duševní hygieny

Jak už bylo nadneseno výše, tak širší pojetí duševní hygieny by se dalo popsat jako optimální adaptace. Touto optimální adaptací se zabýval už Abraham Maslow, který vytvořil hierarchii (neboli pyramidu) potřeb. Na nejzákladnějším stupni v této hierarchii má Maslow **potřeby fyziologické**. Mezi tyto potřeby patří např. homeostáze, kterou myslí automatickou snahu těla udržet konstantní a běžný stav krevního oběhu, aby správně fungovalo tělo (vyvážený poměr soli, bílkovin, tuků, sacharidů, vitamínů, kyslíku v krvi aj.), spánek, sexuální aktivita či vyměšování. Na dalším stupni má Maslow zařazenou **potřebu bezpečí (a jistoty)**, do které můžeme zařadit například fyzickou bezpečnost před násilím, jistotu zdraví, rodiny či zaměstnání a výdělků. Na třetím stupni je **potřeba lásky**, tudíž dávat i přijímat lásku rodiny, přátel či partnerů. Na čtvrtém stupni je **potřeba uznání**. Pod tuto potřebu zařazujeme jak touhu po uznání a respektu, tak i touhu po úspěchu, sebevědomí, nezávislosti a svobodě. Na pátém a zároveň nejvyšším stupni Maslowovy hierarchie potřeb je **potřeba seberealizace (či sebeaktualizace)**. Ve zkratce by se tato potřeba dala vyjádřit jako potřeba naplnění potenciálu – aby se jedinec stal vším, čím může být.⁴⁹

V pozdějších letech Maslow svou hierarchii potřeb ještě upravil přidáním potřeb kognitivních, estetických (tyto dvě potřeby zařadil v tomto pořadí před potřebu

⁴⁶ Srov. MÍČEK, Libor. *Duševní hygiena*, str. 13-16.

⁴⁷ Srov. tamtéž, str. 41-63.

⁴⁸ Srov. KACZOR, Michal. *Psychohygiena sociálního pracovníka*, str. 97.

⁴⁹ Srov. MASLOW, Abraham Harold. *A theory of human motivation*.

sebeaktualizace) a transcendentna (nejvyšší stupeň v hierarchii potřeb). Kognitivní potřeby zahrnují například potřeby znalostí, porozumění, zvědavosti či potřebu nalezení smyslu. Estetickými potřebami se myslí hledání a docenění krásy, stability atd. Potřeba transcendentna je popsána motivací člověka hodnotami, které přesahují jeho samého.⁵⁰

Sebeaktualizace je tedy v Maslowově hierarchii potřeb na nejvyšším stupni (respektive je v aktualizované podobě na druhém nejvyšším stupni za potřebou transcendentna). Aby však jedinec mohl saturovat tuto potřebu, je nutné, aby měl uspokojené všechny níže postavené potřeby (fyziologické, bezpečí, lásky, uznání, kognitivní i estetické).⁵¹

1.3 Návaznost duševní hygieny na sebeděči

Širší pojetí duševní hygieny by se tedy dalo vyložit jako saturace všech potřeb jedince. Jak však bylo nadneseno v předchozí části: užší pojetí duševní hygieny se využívá častěji než širší pojetí. To může být v kontextu sociální práce problém, jelikož i přes to, že v obou případech se mluví o provázanosti duševního zdraví se zdravím celkovým, tak v užším pojetí jde primárně o duševní zdraví, které poté v návaznosti dopomáhá zdraví celkovému, v důsledku čehož termín duševní hygiena nevystihuje všechny potřebné požadavky na sebeděči sociálního pracovníka, jelikož z důvodu vysokých nároků na jejich osobnost a celkové náročnosti jejich profese je nutná celistvá péče o sebe. Tuto tezi potvrzuje i Michal Kaczor ve své diplomové práci, ve které se zabýval duševní hygienou v sociální práci. Píše v ní, že základní nástroje duševní hygieny (dle Míčka) jsou pouhý základ, ale pro sociální pracovníky je tento základ nedostatečný. Pro sociální pracovníky je nezbytné, aby saturovali své potřeby od těch nejzákladnějších po tu nejvyšší v Maslowově původní hierarchii potřeb, což je potřeba sebeaktualizace.⁵²

Užší pojetí duševní hygieny se tedy zdá jako nedostatečné v diskuzi o potřebách a povinnostech sociálního pracovníka. U širšího vymezení duševní hygieny se naopak zdá, že by mělo adekvátně nahrazovat termín sebeděče.

Podklad k tomuto tvrzení lze nalézt například v jednom z nejaktuálnějších odborných článků na téma sebeděče v pomáhajících profesích, který v roce 2019 vydaly Lisa D. Butlerová a její spolupracovnice. V tomto článku propojují sebeděči právě s Maslowovou hierarchií potřeb. Sebeděči strukturují do šesti dimenzí, které reflektují stupně v Maslowem vytvořené pyramidě. Těchto šest dimenzí je.⁵³

1) Fyzická dimenze sebeděče

Nejpodstatnější dimenze ze všech, jelikož se od ní odvíjí veškeré další fungování, a tudíž i všechny další dimenze. Mezi tuto kategorii patří spánek, zdravá a vyvážená strava, cvičení, pohyb, a v neposlední řadě také udržování a posilování zdraví (především v souvislosti s využíváním zdravotnické péče: pravidelné návštěvy specializovaných doktorů a preventivní prohlídky).

⁵⁰ Srov. MCLEOD, Saul. *Maslow's Hierarchy of Needs* [online]. Dostupné z: <https://www.simplypsychology.org/maslow.html>.

⁵¹ Srov. MASLOW, Abraham Harold. *A theory of human motivation*.

⁵² Srov. KACZOR, Michal. *Psychohygiena sociálního pracovníka*, str. 97an.

⁵³ Srov. BUTLER, Lisa D., Kelly A. MERCER, Katie MCCLAIN-MEEDER, Dana M. HORNE a Melissa DUDLEY. *Six domains of self-care: Attending to the whole person*, str. 107an.

2) Pracovní dimenze sebepěče

Autorky se domnívají, že stres z práce a jeho důsledky jsou primárním nebezpečím pro pocit emočního bezpečí a blaha. Cílem pracovní sebepěče je zvládnout či předejít stresu z práce či syndromu vyhoření a zvýšit pracovní výkonnost a spokojenost.

3) Vztahová dimenze sebepěče

Tato dimenze odkazuje na úsilí, které jedinec vyvíjí, aby si udržel a posílil vztahy s druhými. Jedinec si tímto úsilím vytváří síť lidí, na které se může obrátit pro emocionální i praktickou podporu. Především se jedná o blízké přátele a rodinu. Do této dimenze patří i vztah, který si může jedinec vytvořit ke zvířeti. Dále sem autorky řadí schopnost rozpoznání a zbavení se škodlivých vztahů, sociální sítě jedince ve virtuálním světě a altruismus (ten je zde vysvětlen jako jednání zaměřené na pomoc druhým, které vychází z uvědomění si potřeb druhého⁵⁴).

4) Emoční dimenze sebepěče

Vztahová, emoční a psychická dimenze se vzájemně prolínají. Pro jejich rozlišení se proto autorky rozhodly popsat emocionální dimenzi jako jednání, které jedinec podniká, aby se ochránil před negativními emocemi a zároveň jednání, které podniká, aby posílil nebo vytvořil pozitivní emocionální zážitky a blaho. Zásadním bodem v této dimenzi je uvědomit si a nahradit destruktivní copingové strategie (např. kouření, alkohol, přejídání atd.). Pro zmenšení výskytu negativních emocí spolu s posílením osobního blaha a štěstí je třeba věnovat pozornost vlastním potřebám a na základě toho aktivně a úmyslně jednat. Ve zkratce dávají autorky radu, že má člověk přijít na to, co ho činí šťastným a dělat toho více.

5) Psychická dimenze sebepěče

Tato dimenze je popsána jako usilování o uspokojování intelektuálních potřeb a vědomá snaha pochopit celkové potřeby organismu a usilovat o jejich saturaci. Řadí se sem odpočinkové aktivity i aktivity, které jsou pro jedince výzvou a naplno ho dokážou vtáhnout. Dalším aspektem této dimenze je sebeuvědomění vlastní motivace, historie, vzorců chování a jednání, což by mělo vést k posílení odolnosti a osobnímu růstu.⁵⁵

6) Spirituální dimenze sebepěče

V jádru této dimenze je jedincovo uchopení vlastní spirituality. Jak vnímá své místo na tomto světě, v čem spatřuje vlastní účel, naději a smysl života. Praktikování spirituální sebepěče vytváří prostor pro reflexi vlastních vnitřních potřeb a vlastního místa ve světě a ve vesmíru. Spiritualita jedince může být vztažena ke konkrétnímu náboženství, ale může být od něj i zcela odtržena. Tato dimenze může být nejen pro sociální pracovníky v rámci sebepěče stěžejní, jelikož může jedinci pomoci překonat krize, kdy nevidí smysl ve strastech tohoto

⁵⁴ Jiná definice altruismu by mohla být velmi problematická, jelikož například Hartl ve Stručném psychologickém slovníku popisuje altruismus jako: „*poskytování výhod druhým na úkor sebe*“. Tato definice by však v kontextu sebepěče sociálních pracovníků nebyla ideální, jelikož by u sociálního pracovníka mohla vést například k syndromu vyhoření.

⁵⁵ Srov. BUTLER, Lisa D., Kelly A. MERCER, Katie MCCLAIN-MEEDER, Dana M. HORNE a Melissa DUDLEY. *Six domains of self-care: Attending to the whole person*, str. 109an.

světa. Jako praktiky provozování spirituální sebepečce autorky uvádí: zapojení v náboženských praktikách, modlitby, meditace a spojení s přírodou.⁵⁶

Provázanost sebepečce s uspokojováním potřeb zdůrazňují i Beauchamp a Childress, kteří uvádějí, že u pomáhajících pracovníků se strategie k vykonávání sebepečce zaměřují na naplňování vlastních potřeb a očekávání, které vedou k psychickému a fyzickému blahu.⁵⁷

Pojetí sebepečce v sociální práci by tedy mohlo být srovnatelné s širším pojetím duševní hygieny. V návaznosti na celou tuto kapitolu myslím, že vhodné uchopení sebepečce, jako zásadního nástroje k osobní spokojenosti a optimálnímu výkonu práce sociálních pracovníků, by bylo možné popsat jako:

Záměrně vykonávané aktivity, které jedinec praktikuje vlastními silami či za pomoci odborníků, za účelem naplnění vlastních potřeb.

Takovéto vymezení sebepečce obsahuje hlavní body uvedených definic (vědomé, reflektované a týkající se všech složek zdraví) a předkládá i možnost využití odborníků z různých profesí, což je podstatné zdůraznit, aby nedošlo k omylu, že péče o sebe se týká jen jedince samého a je praktikována jen svépomocí.

I přestože v českém prostředí se pojem sebepečce využívá minimálně, tak myslím, že v české variantě etického kodexu by bylo lepší využít také tento termín, jako je to v americké a slovenské verzi, spíše než „*zdraví a duševní hygiena*“, které požadavek sebepečce popisují v českém prostředí. Zdraví a duševní hygiena nebude, i kvůli zúženému pojetí duševní hygieny, pro mnoho lidí indikovat celistvou péči o sebe, která je pro sociální pracovníky nezbytná.⁵⁸

Sebepečce by, dle odborníků, rozhodně neměla být vnímána jako nějaký nadstandard, ale mělo by se jednat o normu, kterou má každý sociální pracovník praktikovat.⁵⁹ Nedostatečná sebepečce s sebou nese mnohá rizika. Nejčastěji zmiňovaná rizika jsou syndrom vyhoření a syndrom pomocníka, a právě na ty se zaměřím v další části své práce.

1.4 Syndrom vyhoření

Syndrom vyhoření (z anglického pojmu burn-out syndrome) je ve Slovníku sociální práce popsán jako: „*Soubor příznaků vyskytující se u pracovníků pomáhajících profesí odvozený z dlouhodobě nekompensované zátěže, kterou přináší práce s lidmi.*“⁶⁰ Psychologický slovník zase u tohoto pojmu uvádí: „*Projevuje se po létech terénní emočně vyčerpávající práce ztrátou profesionálního zájmu nebo osobního zaujetí.*“⁶¹

⁵⁶ Srov. BUTLER, Lisa D., Kelly A. MERCER, Katie MCCLAIN-MEEDER, Dana M. HORNE a Melissa DUDLEY. *Six domains of self-care: Attending to the whole person*, str. 110-119.

⁵⁷ Srov. BEAUCHAMP Thomas, CHILDRESS James in *Principles of biomedical ethics* (5th ed.). et al ŠLOSÁR, Dušan, Zuzana ŠOLTĚSOVÁ a Jana PLAVNICKÁ. *The importance of Self-care by professionals in helping professions. Conference: Multiculturalism in Social Work* [online]. Dostupné z: https://www.researchgate.net/publication/324748311_The_importance_of_Self-care_by_professionals_in_helping_professions.

⁵⁸ Srov. MILLER, Jay. *Self-Care 'IS' an Ethical Imperative for Social Workers* [online]. Dostupné z: https://www.socialworktoday.com/archive/exc_020420.shtml.

⁵⁹ Srov. tamtéž.

⁶⁰ MATOUŠEK, Oldřich. *Slovník sociální práce*, str. 246.

⁶¹ HARTL, Pavel. *Stručný psychologický slovník*, str. 269.

Konkrétnější definici nabízí například Jaro Křivohlavý, který syndrom vyhoření definuje takto: „*Burnout je formálně definován a subjektivně prožíván jako stav tělesného, citového (emocionálního) a duševního (mentálního) vyčerpání, způsobeného dlouhodobým pobýváním v situacích, které jsou emocionálně mimořádně náročné.*“⁶² Syndrom vyhoření se netýká pouze osob, které mají v popisu své profese pomoc druhým, ale tito lidé jsou jím ohroženi nejvíce. Pomáhající pracovníci často přebírají problémy svých klientů na sebe a ve snaze naplnit potřeby druhých opomíjejí právě své vlastní potřeby.⁶³

1.4.1 Příčiny syndromu vyhoření

Syndrom vyhoření není jen stres, ale vzniká z něj, jelikož k němu dochází v důsledku chronického stresu. Zásadní roli při vzniku tohoto syndromu tedy hrají stresové faktory (dále stresory), které ke vzniku chronického stresu vedou. Stresory je možno dělit do třech hlavních kategorií:⁶⁴

- 1) Fyzické stresory (např. hlad, hluk, příliš mnoho podnětů atd.).
- 2) Psychické stresory (např. časová tíseň, neadekvátní zátěž, vysoká frekvence změn atd.).
- 3) Sociální stresory (např. ztráta někoho blízkého, konflikty na pracovišti atd.).⁶⁵

Jak se s těmito stresory jedinec dokáže vypořádat závisí na individuálním vyhodnocení daných situací. Ve chvíli, kdy jedinec bude stresor vnímat jako nepřekonatelný nebo jen velmi těžko překonatelný, tak bude pro jedince ohrožující a spustí se zátěžová reakce, ze které vznikne stres. Chronický stres poté vzniká dlouhodobým a nepřetržitým působením stresu na jedince.⁶⁶

Okolnosti vzniku syndromu vyhoření je poté možné dělit do dvou kategorií: osobnostní nastavení jedince a pracovní prostředí, které na jedince působí. Do osobnostního nastavení jedince se dá zařadit jak jeho vyhodnocování jednotlivých stresových situací, tak i příliš silná motivace pomáhat, která vede k přehnaným nárokům na sebe i na klienta. Do oblasti vlivu pracovního prostředí se řadí nastavení systému, charakter práce a organizace práce. Konkrétní případy špatných pracovních podmínek jsou např. špatné zacházení od nadřízených, přetíženost v důsledku nedostatku personálu, špatná spolupráce na pracovišti, veliká emocionální zátěž, přenášení povinností mimo kompetence pracovníka a také nedostatečné ocenění, jak lidské, tak finanční.⁶⁷

Jaro Křivohlavý k okolnostem příznačným pro vznik syndromu vyhoření řadí kromě už výše zmíněných stresorů, pracovních okolností, emocionální zátěže, a negativních vztahů mezi lidmi, také frustraci, která vzniká z dlouhodobého neuspokojení našich potřeb. Křivohlavý zmiňuje celé hierarchické uspořádání potřeb, ale v kontextu syndromu vyhoření zdůrazňuje potřebu společenského uznání a potřebu smysluplnosti života.⁶⁸

⁶² KŘIVOHLAVÝ, Jaro. *Hořet, ale nevyhořet*, str. 12.

⁶³ Srov. VENGLÁŘOVÁ, Martina. *Sestry v nouzi: syndrom vyhoření, mobbing, bossing*, str. 26.

⁶⁴ Srov. STOCK, Christian. *Syndrom vyhoření a jak jej zvládnout* [online]. Dostupné z: <https://www.bookport.cz/e-kniha/syndrom-vyhoreni-a-jak-jej-zvladnout-1160093/#>, str. 15-18.

⁶⁵ Srov. *tamtéž*, str. 19.

⁶⁶ Srov. *tamtéž*, str. 23an.

⁶⁷ Srov. VENGLÁŘOVÁ, Martina. *Sestry v nouzi: syndrom vyhoření, mobbing, bossing*, str. 27.

⁶⁸ Srov. KŘIVOHLAVÝ, Jaro. *Hořet, ale nevyhořet*, str. 37-43.

1.4.2 Příznaky syndromu vyhoření

Christian Stock uvádí tři hlavní příznaky syndromu vyhoření. Jsou jimi vyčerpání, odcizení a pokles výkonnosti.

1) Vyčerpání

Pracovník je fyzicky a emočně vysílený. Fyzické vyčerpání může nést podobu bolestí, nedostatku energie, slabosti, zažívacích potíží, zhoršené paměti i soustředění, poruch spánku a také větší náchylnosti k onemocnění. Emoční vysílení se může projevovat pocity sklíčenosti a beznaděje, strachem, apatií nebo zhoršením či ztrátou sebeovládání.

2) Odcizení

Odcizení se u pracovníka projevuje skoro až lhostejným postojem k okolí i své práci. Pracovník ztratí ideály a zájem a přestává být cílevědomý. U takového jedince se může objevovat cynismus, pohrdání ostatními, podrážděnost či naopak apatie. Negativní postoj může pracovník zaujmout jak ke klientům, nadřízeným, spolupracovníkům, tak i k lidem ve svém osobním životě a sobě samému. V krajních případech se stává, že se dotyčný úplně odtrhne od svého sociálního okolí.

3) Pokles výkonnosti

Pokles výkonnosti spočívá v tom, že se jedinec začne považovat za neschopného a ztratí důvěru v sebe samého. Dotyčný potřebuje více času na regeneraci a na úkoly spotřebuje více času a energie, než bylo potřeba dříve. Další průvodní znaky poklesu výkonnosti jsou ztráta motivace a nadšení, pocity selhání a nerozhodnost.⁶⁹

Stejné příznaky syndromu vyhoření ve své publikaci *Sestry v nouzi: syndrom vyhoření, mobbing, bossing* uvádí i Martina Venglářová. Pouze je rozděluje dle oblastí člověka, na které má tento syndrom dopad. Tři oblasti dopadů, které zde uvádí, jsou psychické projevy, změny v sociální oblasti a tělesné příznaky.⁷⁰

K diagnostice syndromu vyhoření se využívají nejrůznější dotazníky. Za často zmiňované lze uvést MBI (Maslach burnout inventory) dotazník a BM (Burnout measure) dotazník. MBI dotazník mapuje emocionální vyčerpání, depersonalizaci a uspokojení z práce.⁷¹ BM dotazník se zaměřuje na měření psychického, fyzického a emocionálního vyčerpání.⁷²

1.4.3 Fáze syndromu vyhoření

Syndrom vyhoření není jen stav, ale proces, který se vyvíjí a může trvat až několik let. Křivohlavý ve své publikaci *Jak hořet, ale nevyhořet* uvádí, že je tento syndrom do určité míry posledním stádiem procesu GAS (General Adaptation Syndrome). Proces GAS popisuje obecné příznaky při vyrovnávání se s těžkostmi a má tři fáze: první fází je působení stresoru, ve druhé fázi přichází zvýšená rezistence vlivem mobilizace obranných

⁶⁹ Srov. STOCK, Christian. *Syndrom vyhoření a jak jej zvládnout* [online]. Dostupné z: <https://www.bookport.cz/e-kniha/syndrom-vyhoreni-a-jak-jej-zvladnout-1160093/#>, str. 26-37.

⁷⁰ Srov. VENGLÁŘOVÁ, Martina. *Sestry v nouzi: syndrom vyhoření, mobbing, bossing*, str. 31.

⁷¹ Srov. tamtéž, str 29.

⁷² Srov. KŘIVOHLAVÝ, Jaro. *Hořet, ale nevyhořet*, str. 51an.

sil mechanismu a v poslední fázi přichází vyčerpání rezerv a obranných možností, kam se řadí průběh syndromu vyhoření.⁷³

Modely znázorňující syndrom vyhoření uvádějí minimálně tři a maximálně dvanáct fází tohoto syndromu.⁷⁴ Alfried Längle uvádí průběh syndromu vyhoření jako nadšení, utilitární zájem a popel. V první fázi pracovník vstupuje do zaměstnání s velkým nadšením. Ve druhé fázi nadšení opadá, pracovník pokračuje v práci, ale je motivován především výdělkem. Konečná fáze popela je charakterizována ztrátou úcty k hodnotě druhých lidí, věcí, cílů, a i ke ztrátě úcty k vlastnímu životu.⁷⁵

O jednu fázi víc uvádějí Edelwich a Brodský. V jejich modelu jsou fáze vyhoření následující:

- 1) **Idealistické nadšení** (pracovník přichází s nadšením, ale zároveň s nereálnými a idealistickými představami o své práci).
- 2) **Stagnace** (realita nahrazuje ideály, peníze a kariéra se dostávají do popředí zájmů).
- 3) **Frustrace** (pochybnosti o smyslu snažení se, pocity bezmoci a zklamání)
- 4) **Apatie** (vnitřní rezignace, vykonávání jen naprosto nezbytných věcí).⁷⁶

1.4.4 Prevence syndromu vyhoření

Existuje celá řada preventivních opatření, která by jedinci měla pomoci chránit se před syndromem vyhoření. Některá z nich závisí pouze na jedinci, některá se vážou spíše k zaměstnavateli. Patří mezi ně:⁷⁷

- Adaptační praxe
Skládá se z teoretické a praktické přípravy ve škole, kvalitní nástupní praxe a osobnostních předpokladů jedince.
- Nespoléhat jen na vlastní síly
Jedinec by si měl uvědomovat své kompetence, individuální možnosti a nesnažit se je překračovat.
- Podpůrná sociální síť
Udržovat vztahy s blízkými lidmi, kteří mu dovedou poskytnout podporu.
- Sebereflexe
Poznat sám sebe, uvědomovat si vlastní silné a slabé stránky.
- Osvícení zaměstnavatelé
Zaměstnavatelé, kteří dovedou pracovníky podpořit, pochválit a podporují jejich seberozvoj.
- Supervize
Supervize by měla podpořit pracovní růst zaměstnance a zlepšit chod organizace.

⁷³ Srov. KŘIVOHLAVÝ, Jaro. *Hořet, ale nevyhořet*, str. 81an.

⁷⁴ Srov. STOCK, Christian. *Syndrom vyhoření a jak jej zvládnout* [online]. Dostupné z: <https://www.bookport.cz/e-kniha/syndrom-vyhoreni-a-jak-jej-zvladnout-1160093/#>, str. 37-41.

⁷⁵ Srov. KŘIVOHLAVÝ, Jaro. *Hořet, ale nevyhořet*, str. 87-89.

⁷⁶ Srov. STOCK, Christian. *Syndrom vyhoření a jak jej zvládnout* [online]. Dostupné z: <https://www.bookport.cz/e-kniha/syndrom-vyhoreni-a-jak-jej-zvladnout-1160093/#>, str. 36-41.

⁷⁷ Srov. VENGLÁŘOVÁ, Martina. *Sestry v nouzi: syndrom vyhoření, mobbing*, str. 33-35.

- Osobní život, přátelé, koníčky
Soukromý život by se neměl zanedbávat ve prospěch života pracovního. Volný čas může být zdrojem energie, osobní spokojenosti a uvolnění.
- Netahat si práci domů
Pracovními povinnostmi a těžkostmi z práce by se pracovníci neměli nechat zatěžovat v domácím prostředí, které má sloužit k regeneraci.⁷⁸
- Dobrá fyzická stav
Bez zdravé životosprávy, vyvážené stravy, dostatku pohybu a spánku je nemožné fungovat optimálně. Fyzická stránka člověka je základem pro veškeré jeho další fungování.
- Péče o sebe
Venglářová k tomuto bodu uvádí motto „*Miluj bližního svého jako sebe sama!*“⁷⁹
- Naplňování potřeb
Tento bod odpovídá více našemu vymezení pojmu sebezpečí než bod péče o sebe. Je třeba si uvědomovat své potřeby a saturovat je.⁸⁰

Sebezpečí je tedy při prevenci syndromu vyhoření zásadní. Je třeba poznat sám sebe, uvědomit si své slabé i silné stránky a dle toho cíleně saturovat vlastní potřeby svými vlastními silami nebo za pomoci odborníků. V případě, kdy však není, z důvodů poměrů v organizaci (ať už špatným vedením, přetěžováním nebo nedostatečným finančním zajištěním), sociálnímu pracovníkovi umožněna sebezpečí, je otázkou, zda by tuto práci měl vykonávat. Obzvláště s přihlédnutím k povinnostem, které ukládá *Etický kodex sociálních pracovníků a členů Profesionálního svazu sociálních pracovníků v sociálních službách APSS ČR*. Jak uvádí Stock v knize *Syndrom vyhoření a jak jej zvládnout*:

„*Je-li situace velmi komplikovaná, nezbyvá někdy jiná možnost než místo opustit.*“⁸¹

1.5 Syndrom pomocníka

Další zásadní nebezpečí, které se může u sociálního pracovníka objevit nese název syndrom pomocníka. Ve *Slovníku sociální práce* je uvedena definice W. Schmidbauera, který říká, že syndrom pomocníka je projev traumat z dětství, které má pracovník pomáhající profese.⁸² Hartl ho ve *Stručném psychologickém slovníku* zase popisuje jako: „*Přítomnost narcizmu při volbě a výkonu pomáhající profese.*“⁸³ Venglářová tento syndrom popisuje podrobněji, když píše: „*Syndrom pomocníka spočívá v neschopnosti opravdově cítit a projevit vlastní city a potřeby. Je obtížné oddělit altruistické chování od egoistického. Pomáhání sytí potřeby, které nejsou uspokojovány v civilním životě, tedy na svém pravém místě. Vzniká tak bezmocný pomáhající.*“⁸⁴ Je tedy zjevné, že i tento syndrom úzce souvisí s nedostatečnou péčí o sebe.

⁷⁸ Srov. VENGLÁŘOVÁ, Martina. *Sestry v nouzi: syndrom vyhoření, mobbing*, str. 33-38.

⁷⁹ Tamtéž, str. 34.

⁸⁰ Srov. tamtéž, str. 33-38.

⁸¹ STOCK, Christian. *Syndrom vyhoření a jak jej zvládnout* [online] Dostupné z: <https://www.bookport.cz/e-kniha/syndrom-vyhoreni-a-jak-jej-zvladnout-1160093/#>, str. 203.

⁸² Srov. MATOUŠEK, Oldřich. *Slovník sociální práce*, str. 219.

⁸³ HARTL, Pavel. *Stručný psychologický slovník*, str. 269.

⁸⁴ VENGLÁŘOVÁ, Martina. *Sestry v nouzi: syndrom vyhoření, mobbing*, str. 76.

Venglářová dále popisuje tři druhy pomáhání:

- 1) **Pomáhání bez nároků** (v dnešní době především blízkým lidem).
- 2) **Pomoc v rámci profese** (atraktivní a perspektivní povolání, zájem o toto povolání).
- 3) **Pomáhání za účelem saturování vlastních potřeb** (méně bezpečná forma pomáhání, kde pomáhající má vše pod kontrolou a má tak nad druhým moc).⁸⁵

Do tohoto třetího bodu spadá syndrom pomáhajícího. Je velmi problematické, pokud se pomáhání stane stěžejním prostředkem sebezpečí. Hrozí neprofesionální jednání ze strany pomáhajícího pracovníka, vznik syndromu vyhoření a může dojít až ke zneužívání klientů ve vlastní prospěch za vlastními účely.⁸⁶

Wolfgang Schmidbauer ve své knize *Syndrom pomocníka* popisuje čtyři formy projevu syndromu pomocníka, které za svou praxi rozpoznal u pracovníků pomáhajících profesí. Jsou jimi:

1) **Oběť povolání**

V této formě profesní identita pracovníka plně pohlcuje jeho soukromý život. V každé sféře jeho života převládají myšlenky na povolání. Takovýto člověk si nevytváří dlouhodobé emocionální vazby, a pokud ano, tak jen ve znamení profesní role. Jedinec rezignuje na intimní život, manželství i děti. Povolání se pro něj stává "drogou". Autor u tohoto bodu zmiňuje až náboženskou povahu pracovníkova odevzdání se práci.

2) **Pracovník, který štěpí**

Tento typ pracovníka naopak ostře rozlišuje mezi profesním a soukromým životem. Na práci nahlíží pohledem výdělku či společenského postavení. Rodina plní tomuto člověku tradiční úlohu protějšku pracovního světa. Problém tkví v tom, že pracovník v soukromém životě odmítá jakékoli nároky v intimní sféře a očekává od rodiny, že bude dělat pro něj to, co on dělá pro klienty (např. vcítění se do něj, nechávat si líbit proměny nálad, agresí a stahování se do ústraní).

3) **Perfekcionista**

Pracovník perfekcionista usiluje o dokonalost jak v profesním, tak v soukromém životě. Přenáší tedy pracovní nároky na dokonalost do soukromého života. Tyto vysoké nároky na soukromý život mu ztěžují zpracování zklamání v intimních vztazích. Vyčítá si selhání, protože si například řekne, že už předem věděl, co se stane a co měl dělat jinak. Zajímavé je, že pracovníci tohoto typu dbají na duševní hygienu ve své profesi, ale v celkové sebezpečí zjevně selhávají.⁸⁷

4) **Pirát**

Typ pracovníka, který Schmidbauer nazval pirát je opakem perfekcionisty. Takovýto pracovník zneužívá profesních možností, aby naplnil svůj soukromý život. Navazuje intimní vztahy s klienty (v nejkrajnějším a zároveň nejčastějším případě s nimi navazuje sexuální vztah). Pracovník "pirát" ve vztahu necítí jistotu, pokud nevyužívá kontrolní a manipulační prostředky své profesionality.⁸⁸

⁸⁵ Srov. VENGLÁŘOVÁ, Martina. *Sestry v nouzi: syndrom vyhoření, mobbing*, str. 76an.

⁸⁶ Srov. tamtéž, str. 76.

⁸⁷ Srov. SCHMIDBAUER, Wolfgang. *Syndrom pomocníka: Podněty pro duševní hygienu v pomáhajících profesích*, str.127-149.

⁸⁸ Srov. SCHMIDBAUER, Wolfgang. *Syndrom pomocníka: Podněty pro duševní hygienu v pomáhajících profesích*, str.149.

Syndrom pomocníka může způsobit rozsáhlé škody nejen v soukromém, ale i pracovním životě. V obraně před syndromem vyhoření může sociálním pracovníkům pomoci široká škála technik a rad. Od klasických zásad duševní hygieny, které byly zmíněny dříve, přes zmírnění očekávání až po supervize.⁸⁹ Zásadní je však také schopnost sebereflexe, uvědomění si vlastních potřeb a vědomě tyto potřeby saturovat vhodným způsobem. Jedinec, který bude mít saturované svoje potřeby zdravým způsobem (oproti plnění osobních potřeb skrze klienty) má v nejmenším případě větší šanci se syndromu pomocníka vyhnout.⁹⁰ Některé výše uvedené typy chování by rozhodně nesplňovaly ani etická kritéria (např. uvedené příklady u pracovníka typu pirát by rozhodně nesplňovaly etické požadavky na výkon sociální práce) a myslím, že sebevzdělávání i v tomto směru by mnoha pracovníkům mohlo pomoci nejen se sebereflexí, ale v důsledku i v ochraně před syndromem pomocníka.

Syndromy pomocníka a vyhoření jsou velmi závažné procesy, které sociálním pracovníkům narušují soukromý i pracovní život. Přesto pokud se podíváme na statistiky, tak hrozí velké části pracovníků z pomáhajících profesí. Jeden z nejpodrobnějších výzkumů, na který se stále odkazuje část článků o sociální práci a syndromu vyhoření, pochází z USA a vznikl v roce 2006. Z tohoto výzkumu vyplynulo, že se syndromem vyhoření v danou dobu bojovalo 39 % sociálních pracovníků a celých 75 % sociálních pracovníků s ním v průběhu života mělo zkušenost.⁹¹ Další výzkum z USA, který proběhl v roce 2022 byl pravděpodobně ovlivněn i podmínkami, které panovaly v průběhu pandemie covidu-19. V tomto výzkumu vyšlo, že syndromem vyhoření v té době trpělo 63,71 % sociálních pracovníků.⁹² V českém prostředí lze dohledat statistiku z roku 2016, ve které se píše, že syndromem vyhoření trpí 20 % českých občanů, přičemž tímto jevem jsou nejvíce postiženi manažeři a hned po nich pracovníci z pomáhajících profesí, mezi které se řadí i sociální pracovníci.⁹³

Vliv pandemie, energetické krize a války na Ukrajině nedává do budoucna valné vyhlídky na zlepšení této situace, spíše naopak. Takto vysoký podíl sociálních pracovníků trpících syndromem vyhoření je alarmující. Sociálním pracovníkům se vtluoká nutnost duševní hygieny či sebepečce, ale ze statistik vyplývá, že je tato oblast enormně zanedbaná, obzvlášť vezmeme-li v potaz, že absence syndromu vyhoření ještě rozhodně neznamená spokojený život pracovníka ani to, že by úspěšně saturoval své potřeby.

Je však tento problém chybou sociálních pracovníků nebo, i přes výslovnou povinnost sociálních pracovníků pečovat o sebe, jim to není reálně umožněno?

⁸⁹ Srov. THOMAS, Lloyd J. *The Professional Helper Syndromes* [online]. Dostupné z: <https://eu.coloradoan.com/story/mind-body/get-centered/2015/01/13/the-professional-helper-syndromes/21706815/>.

⁹⁰ Srov. VENGLÁŘOVÁ, Martina. *Sestry v nouzi: syndrom vyhoření, mobbing*, str. 76an.

⁹¹ Srov. SIEBERT, Darcy Clay. *Personal and Occupational Factors in Burnout Among Practicing Social Workers*, str. 35.

⁹² Srov. RISSER, Michelle. *Social Worker Burnout: Signs, Causes & 15 Tips to Manage Self-care* [online]. Choosintherapy. Dostupné z: <https://www.choosintherapy.com/social-worker-burnout/>.

⁹³ Srov. VZP. *Syndrom vyhoření – přichází nenápadně, ale ničí důsledně* [online]. Dostupné z: <https://www.vzp.cz/o-nas/aktuality/syndrom-vyhoreni-prichazi-nenapadne-ale-nici-dusledne>.

1.6 Překážky pro sebezpečí sociálních pracovníků

Aby bylo možné pokusit se zodpovědět otázku nadnesenou v závěru předcházející podkapitoly, je třeba se podívat na aktuální podmínky, které v sociální práci panují. Překážek, které stojí ve snaze sociálního pracovníka o sebezpečí, je totiž celá řada. Pojednává o nich například Olga Hubíková v publikaci *Péče o sebe u sociálních pracovníků jako součást odborného výkonu sociální práce*. Dle ní je možné dělit tyto překážky do dvou oblastí: překážky závislé na sociálním pracovníkovi a překážky závislé na druhé straně. V určitých bodech se tyto oblasti protínají, a to zejména u bodů, které se odkazují na zodpovědnost sociálního pracovníka za svou sebezpečí. V nich dostatečně nereflektují, že ve stávajícím zaměstnání nemusí být takové podmínky, aby sociálnímu pracovníkovi sebezpečí umožnily.⁹⁴

1.6.1 Překážky závislé na druhé straně

Do této oblasti se řadí překážky ze strany zaměstnavatele/pracoviště, Ministerstva práce a sociálních věcí (dále jen MPSV), profesní organizace sociálních pracovníků, organizace vzdělavatelů v sociální práci, pracovních podmínek aj. Nejpodstatnější kategorie, které byly z této strany identifikovány jsou:⁹⁵

- **Způsob řízení organizace**
Nevhodný způsob řízení organizace z hlediska sebezpečí sociálních pracovníků se projevuje především přetěžováním pracovníků, špatným řízením týmu, výkonem měřeným kvantitativně, nedostatečným oceňováním sociálních pracovníků aj.
- **Pracovní doba**
V tomto bodě se mohou objevit problémy, pokud nemají pracovníci flexibilní pracovní dobu, možnost home office, možnost vybírání dovolené podle vlastních potřeb, adekvátní čas na přestávky a především pokud zaměstnavatelé nerespektují soukromý čas pracovníků.⁹⁶
- **Nedostatek podpory aktivit, které směřují na sebezpečí**
Tento problém se objevuje především u zaměstnavatelů, kteří si neuvědomují důležitost sebezpečí anebo, v horším případě, sebezpečí považují za ztrátu času a nadbytečnost. To se může projevovat například nedostatečným zázemím (absence kuchyňky, relaxační místnosti atd.), podceňováním estetiky a příjemnosti prostředí, malou nebo žádnou podporou setkávání pracovníků, či nepřispíváním na pohybové, kulturní a relaxační aktivity.
- **Supervize/Intervize**
Supervize je velice podstatnou složkou sociální práce. Její úplná nepřítomnost nebo její nedostatečná kvalita znamená další překážku pro sebezpečí sociálních pracovníků. Pracovníci by měli nejenom mít možnost supervizí, ale také by měli mít slovo při výběru supervizora a následnou

⁹⁴ Srov. HUBÍKOVÁ, Olga. *Péče o sebe u sociálních pracovníků jako součást odborného výkonu sociální práce: poznatky ze sociální práce na obecních úřadech*, str.60

⁹⁵ Srov. tamtéž, str. 56.

⁹⁶ Srov. tamtéž, str. 56-58.

možnost jeho přínos hodnotit. Jedním z důvodů, proč jsou supervize zanedbávané, je jejich finanční náročnost. Především u starších sociálních pracovníků se však lze setkat s odmítáním supervizí, jelikož jí považují za formu kontroly nebo jen za pouhé školení.

- **Vzdělávání**

Pro dobrou praxi v této oblasti je třeba aktivně podporovat pracovníka ve vzdělávání, které ho zajímá. Zásadní je i zařazení seminářů a vzdělávacích kurzů do rámce pracovní doby, aby pracovník měl tento čas na vzdělávání placený a aby mu nezasahoval do osobního volna. Přínosné je také mít na pracovišti odbornou literaturu.⁹⁷

1.6.2 Překážky závisející na sociálním pracovníkovi

Autorka zmiňuje, že problémem na pomezí obou oblastí (překážek závisejících na sociálním pracovníkovi a překážek závisejících na druhé straně) leží ještě bod nízké autonomie sociálního pracovníka. Sociální pracovník by se měl pokoušet usilovat o to, aby se mohl spolupodílet na rozhodnutích v organizaci (např. v dříve zmíněném výběru supervizora, výběru vzdělávání či organizaci pracovní doby) a z druhé strany by mu to mělo být umožněno. Překážky, které autorka počítá, že závisejí na sociálním pracovníkovi, rozdělila do následujících oblastí:⁹⁸

- **Nedostatečné znalosti o sebepěči a jejím významu**

Tento problém pramení dle expertů z nedostatečného vzdělávání studentů sociální práce v této oblasti.

- **Upřednostňování potřeb druhých před vlastními**

Tento bod byl zmíněn už výše v této kapitole. Sociální pracovníci často opomíjejí satureování vlastních potřeb a raději se zabývají potřebami druhých. To může souviset s tím, že sociální pracovníci vnímají jako ctnost či povinnost řešit prvotně zájmy druhých a když tak neučiní, cítí se provinile a sobecky. To může buď pramenit z nedostatečné vzdělanosti v tématu, jelikož zaměření na kvalitní odvedení sociální práce by znamenalo zaměřit se nejprve na to, abych sám měl v životě naplňované své potřeby, jak bylo rozebráno výše: péče o sebe má vést k co nejkvalitněji odvedené práci⁹⁹ nebo se sociální pracovníci mohou domnívat, že kvantita služeb je přednější než kvalita.

- **Nepřijetí vlastní odpovědnosti za sebepěči**

Okolnosti tohoto bodu jsou poměrně problematické. Podle expertů, na které se autorka odkazuje, se u části sociálních pracovníků projevuje neochota překonat překážky ze strany druhých (zaměstnavatele, MPSV atd.). Autorka uvádí citaci experta, který říká, že za tělesné, duševní, sociální i ekonomické blaho je zodpovědný jedinec, kterého se to týká. Autorka sama však dodává, nakolik je sebepéče jako individuální aktivita, bez podpory druhé strany, možná. Zda z dlouhodobého hlediska může sebepéče, která není podpořena vhodnými podmínkami v organizaci, uchránit sociálního pracovníka před

⁹⁷ Srov. HUBÍKOVÁ, Olga. *Péče o sebe u sociálních pracovníků jako součást odborného výkonu sociální práce: poznatky ze sociální práce na obecních úřadech*, str. 58an.

⁹⁸ Srov. tamtéž, str. 56an.

⁹⁹ Srov. tamtéž, str. 60.

syndromem vyhoření.¹⁰⁰ Dá se souhlasit, že si zodpovědnost za své celkové blaho nese každý sám. Otázkou je, zda je to možné v jeho současném zaměstnání ovlivnit. Především oblast ekonomického blaha by v tomto rozdělení bylo vhodnější zařadit pod kategorii překážek, které závisejí na druhé straně. Pracovník, který není dostatečně finančně ohodnocen v rámci stávající práce, může s tímto stavem udělat minimum. Buď by si nabral další pracovní povinnosti, které by ohrožovaly jeho sebezpečí jiným způsobem (nedostatek volného času, více zátěže, méně času na odpočinek a relaxaci atd.) nebo by si musel najít lépe placenou práci a tudíž by musel opustit stávající zaměstnání. To jsou samozřejmě relevantní možnosti, ale pokud se bavíme o sebezpečí v rámci výkonu sociální práce, tak by nebylo rozumné předávat tuto zátěž na pracovníka, jelikož by se mohlo stát, že nezbude mnoho lidí, kteří by toto společensky důležité povolání vykonávalo.

- **Zanedbaná prevence**

Sociální pracovníci nutnost sebezpečí bohužel podceňují a začínají se o ni zajímat až v době, kdy už je na prevenci pozdě a jsou zavaleni stresem. Sociální pracovníci v důsledku nedomyšlení následků často nevyužívají ani nástroje sebezpečí, které jsou jim dostupné.¹⁰¹

Je zajímavé, že v žádném z bodů není přímo uváděn vliv finančního ohodnocení sociálních pracovníků jako překážka v jejich sebezpečí. V jediném případě, kdy je tento vliv zmíněn, je odpovědnost za ekonomické blaho přenášena na sociálního pracovníka, ale o adekvátním finančním ohodnocení ze strany zaměstnavatele se v žádné z uvedených překážek nepíše. Role finančního ohodnocení je však zmíněna jako první bod v doporučení směrem k zaměstnavatelům. Konkrétně v podkapitole *Péče o zaměstnance a nepřímá podpora péče o sebe u sociálních pracovníků* autorka píše, že je třeba adekvátně finančně ocenit nároky a zátěž, které jsou inherentní pro výkon sociální práce.¹⁰²

Provázaností financí a sebezpečí u sociálních pracovníků se budu zabývat v dalších částech této práce. Aby to však bylo možné, je třeba se nejprve zaměřit na aktuální finanční situaci sociálních pracovníků.

¹⁰⁰ Srov. HUBÍKOVÁ, Olga. *Péče o sebe u sociálních pracovníků jako součást odborného výkonu sociální práce: poznatky ze sociální práce na obecních úřadech*, str. 60

¹⁰¹ Srov. tamtéž, str. 60.

¹⁰² Srov. tamtéž, str. 63.

2. Problematika finančního ohodnocení sociálních pracovníků

Překážky uvedené na konci minulé kapitoly jsou nezpochybnitelné a jejich překonávání je obzvláště důležité při prevenci syndromu vyhoření a syndromu pomocníka. Tato práce se však zabývá konkrétně vlivem finančního ohodnocení sociálních pracovníků, a to jak na prevenci před těmito riziky, tak na celkovou sebepečí. Bez dostatečného příjmu není možné, aby sociální pracovník, který se spoléhá pouze na vlastní příjem, pečoval o sebe a to i v případě, že se nebude muset potýkat s dalšími překážkami, které byly uvedeny v předchozí kapitole (př. pokud nebude mít sociální pracovník finance na bydlení nebo na nákup vyvážené stravy, tak nebude moct saturovat potřeby fyziologické ani potřebu jistoty a bezpečí). Co si však představit pod dostatečným příjmem? To, že není sociální práce ideálně finančně ohodnocena ještě neznamená, že si sociální pracovník z platu nemůže saturovat potřeby.

V této kapitole budu tedy nejprve rozebírat, jak momentálně vypadá situace v oblasti příjmů sociálních pracovníků a poté se zaměřím na situaci, která nejlépe vypovídá o problematickém platovém ohodnocení sociálních pracovníků zaměstnaných státem. V následující kapitole poté porovnáám aktuální finanční situaci sociálních pracovníků s minimálním základem, který je třeba, aby sociální pracovník měl alespoň základní možnost sebepečí, případně se pokusím navrhnout model, který by adekvátní sebepečí u sociálních pracovníků dokázal pokrýt, a to nejen v současnosti, ale i do budoucna.

2.1 Momentální příjem sociálních pracovníků

Že sociální práce není úplně lukrativně placena asi není téma, o kterém by se dalo dlouze polemizovat. Je to fakt, který si uvědomují nejen pracovníci a zaměstnavatelé,¹⁰³ ale do určité míry si je toho vědoma i laická veřejnost. Pro příklad i na jednom z nejčtenějších mediálních kanálů *Seznam Zprávy* je sociální práce uváděná jako první ve článku *Profese, které s jedním platem nevystačí*.¹⁰⁴ Tento problém tedy není rozebírán pouze v kruhu sociálních pracovníků, kteří na to upozorňují už řadu let, je prezentován i široké veřejnosti. Samotný fakt, že mezi profese, které nejsou dostatečně financovány, spadá jakékoli zaměstnání, na které je potřeba určitá odbornost a vysokoškolské vzdělání, vypovídá mnohé o postoji společnosti k sociální práci.

Není se tedy čemu divit, že nedostatečné finanční ohodnocení, vysoké nároky na kvalifikaci sociálních pracovníků a nízká prestiž této profese jsou zmiňovány jako hlavní důvody, proč je malý zájem o výkon této profese.¹⁰⁵ Motivace pro vykonávání této profese by však rozhodně neměla být, a není, pouze finanční. Sociální pracovníci jsou nejčastěji motivováni smysluplností jejich profese, pokroky jejich klientů, vděkem klientů, společenským oceněním, které však stále není moc vysoké, a také právě

¹⁰³ Srov. HUBÍKOVÁ, Olga. *Péče o sebe u sociálních pracovníků jako součást odborného výkonu sociální práce: poznatky ze sociální práce na obecních úřadech*, str. 54.

¹⁰⁴ Srov. SEZNAM ZPRÁVY. *Profese, které s jedním platem nevystačí* [online], Dostupné z: https://socialniprace.cz/online-clanky/rozdily-v-odmenovani-socialnich-pracovniku-v-ruznych-resortech/#_ftnref1.

¹⁰⁵ Srov. SVAZ MĚST A OBCÍ ČESKÉ REPUBLIKY. *Výstupy z dotazníku k výkonu sociální práce, které nám pomáhají* [online]. Dostupné z: <https://www.smocr.cz/cs/novinky/a/vystupy-z-dotazniku-k-vykonu-socialni-prace-nam-pomahaji>.

finančním ohodnocením. Jak už bylo v této práci několikrát zmíněno, tak finanční ohodnocení není ideální, a tudíž by samotná tato motivace rozhodně nestačila k přilákání nových, či udržení stávajících sociálních pracovníků.¹⁰⁶

S tím však souvisí fakt, že společnost očividně počítá s tím, že prosociální smýšlení sociálních pracovníků jim nedovolí v této práci skončit ani ve chvíli, kdy za to nejsou dostatečně finančně ohodnoceni. To dokládá i názor experta v publikaci Olgy Hubníkové:

„Jedná se o společensky nedocenenou profesi s velmi nízkým platovým ohodnocením (...) A společnost se tak nějak spoléhá, že se vždy najdou lidé, kteří budou ochotni pomáhat lidem a nebudou se bránit tomu, že za to budou špatně společensky i finančně ohodnoceni.“¹⁰⁷

Je otázkou, zda si společnost uvědomuje, že existuje vztah mezi finančním ohodnocením, sebed péčí a celkovým výkonem sociálních pracovníků. Tento vztah je však možné, alespoň částečně, podložit konkrétními daty. Proto je potřeba se nejprve zaměřit na to, jakou mzdu pobírají sociální pracovníci v nestátních organizacích a jaký plat pobírají sociální pracovníci ve veřejných organizacích.

2.1.1 Mzda sociálních pracovníků v nestátních organizacích

Sociální pracovníci v nestátních organizacích jsou odměňováni mzdou. Minimální mzdu zaručenou zákonem, na kterou má sociální pracovník v těchto organizacích nárok, určuje zaručená mzda. Zaručená mzda se odvíjí od platových tabulek (ty jsou rozebrané v následující podkapitole).¹⁰⁸

Sociální pracovník by měl být, na základě vykonávaných povinností v rámci sociální práce, zařazen minimálně do čtvrté pracovní skupiny, ale spíše do páté či šesté pracovní skupiny. Při plném úvazku má čtvrtá pracovní skupina stanovenou nejnižší úroveň zaručené mzdy na 21 800 Kč měsíčně, pátá pracovní skupina má zaručeno nejméně 24 100 Kč měsíčně a šestá pracovní skupina má zaručenou minimální mzdu 26 600 Kč měsíčně (všechny tři částky jsou v hrubé mzdě).¹⁰⁹ Toto jsou tedy minimální částky, na které má sociální pracovník nárok v nestátních organizacích. Zda dostává vyšší částku, už závisí na zaměstnavateli, případně na domluvě s ním.¹¹⁰ Minimální mzda zaručená zákonem samozřejmě plně nevypovídá o reálném stavu finančního ohodnocení sociálních pracovníků v nestátních zařízeních. Ukazuje však, na jak nízkou úroveň se může mzda sociálních pracovníků dostat.

Pro zjištění průměrných statistik, týkajících se příjmů sociálních pracovníků v mzdové sféře, je možné se obrátit například na ISPV (informační systém o průměrném

¹⁰⁶ Srov. FALTISOVÁ, Táňa. *Motivace sociálních pracovníků* [online]. Dostupné z: <http://www.socialninovinky.cz/novinky-v-socialni-oblasti/587-motivace-socialnich-pracovniku-tana-faltisova>.

¹⁰⁷ HUBÍKOVÁ, Olga. *Péče o sebe u sociálních pracovníků jako součást odborného výkonu sociální práce: poznatky ze sociální práce na obecních úřadech*, str. 54.

¹⁰⁸ Srov. MPSV. *Narizení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí* [online]. Dostupné z: https://ppropo.mpsv.cz/narizeni_vlady_567_2006.

¹⁰⁹ Srov. tamtéž.

¹¹⁰ Srov. PAVEZKOVÁ, Hana. *Rozdíly v odměňování sociálních pracovníků v různých resortech* [online]. Dostupné z: https://socialniprace.cz/online-clanky/rozdily-v-odmenovani-socialnich-pracovniku-v-ruznych-resortech/#_ftnref1.

výdělku) na webu MPSV. Do průměrné hrubé mzdy započítává ČSÚ (Český statistický úřad) jak základní mzdu, tak odměny, příplatky, doplatky, náhrady a další složky, které jsou účtovány k pravidelné měsíční výplatě daných zaměstnanců.¹¹¹ Systém ISPV využívá číselnou klasifikaci zaměstnání CZ-ISCO. V tomto systému však nespádají všichni sociální pracovníci pod jeden stejný číselný kód. Naprostá většina sociálních pracovníků se řadí do jedné z těchto kategorií:

- **Odborní pracovníci v oblasti sociální práce (CZ-ISCO kód 3412)**

Tato kategorie je definována jako: „*Odborní pracovníci v oblasti sociální práce spravují a uskutečňují programy sociální pomoci a poskytují komunitní služby a dále pomáhají klientům při řešení osobních a sociálních problémů.*“¹¹² Do této kategorie mohou spadat sociální pracovníci pracující např. v azylových domech, veřejné správě, organizacích pečujících o seniory, probačních střediscích, organizacích pečujících o zdravotně postižené atd.¹¹³ Průměrná hrubá měsíční mzda těchto pracovníků za první pololetí roku 2022 byla **34 323 Kč**. Průměrná hrubá mzda čtvrtiny těchto sociálních pracovníků však byla pod 30 018 Kč a 10 % z těchto sociálních pracovníků pobíralo mzdu do výše 27 541 Kč.¹¹⁴

- **Specialisté v sociální oblasti (CZ-ISCO kód 2635)**

Tato kategorie je definována jako: „*Specialisté v oblasti sociální práce poskytují poradenství jednotlivcům, rodinám, skupinám, komunitám a organizacím v reakci na jejich sociální a osobní problémy. Pomáhají klientům rozvíjet dovednosti a získávat přístup ke zdrojům a podpůrným službám, které jsou nezbytné pro překonání problémů vyvolaných nezaměstnaností, chudobou, zdravotním postižením, závislostmi, trestným a přestupkovým chováním, manželskými a jinými problémy.*“¹¹⁵ Do této kategorie mohou spadat sociální pracovníci, kteří dělají např. poradce v oblasti návykových látek, specialisty na pomoc týraným ženám, probační úředníky, poradce pro pozůstalé atd.¹¹⁶

Průměrná hrubá měsíční mzda těchto pracovníků za první pololetí roku 2022 byla **35 712 Kč**. V této oblasti jsou ještě větší rozdíly mezi jednotlivými sociálními pracovníky. Čtvrtina z nich brala hrubou měsíční mzdu do 29 943 Kč, přičemž 10 % ze všech těchto pracovníků bralo hrubou měsíční mzdu v maximální výši 26 713 Kč.¹¹⁷

- **Pracovníci veřejné správy v oblasti sociálních a jiných dávek (CZ-ISCO kód 3353)**

Tato kategorie je definována jako: „*Pracovníci veřejné správy v oblasti sociálních a jiných dávek prověřují žádosti o účast ve státních a finančních*

¹¹¹ Srov. ČSÚ. *Průměrná mzda a evidenční počet zaměstnanců - Metodika* [online]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/1-pmz_m.

¹¹² CZ-ISCO. *3412 Odborní pracovníci v oblasti sociální práce* [online]. Dostupné z: <http://www.cz-isco.cz/isco/3412-odborni-pracovnici-v-oblasti-socialni-prace/>.

¹¹³ Srov. tamtéž.

¹¹⁴ Srov. MPSV. *ISPV - Zaměstnání* [online]. Dostupné z: <https://data.mpsv.cz/web/data/vizualizace1?czIsco=3412&sfera=MZDOVA>.

¹¹⁵ CZ-ISCO. *2635 Specialisté v oblasti sociální práce* [online]. Dostupné z: <http://www.cz-isco.cz/isco/2635-specialiste-v-oblasti-socialni-prace/>.

¹¹⁶ Srov. tamtéž.

¹¹⁷ Srov. MPSV. *ISPV - Zaměstnání* [online]. Dostupné z: <https://data.mpsv.cz/web/data/vizualizace1?czIsco=2635&sfera=MZDOVA>.

*programech a programech služeb s cílem určit, zda jsou oprávněné, a stanovit výši dávky nebo příslušné služby. Výjimečné a důležité případy předávají specialistům v oblasti účetnictví, řídicím pracovníkům nebo nejvyšším státním úředníkům.*¹¹⁸ Do této kategorie mohou spadat sociální pracovníci např. z oblasti sociálních dávek, nároků na sociální zabezpečení atd.¹¹⁹ Tito pracovníci ovšem nepobírají mzdu, ale plat, jelikož se jedná o zaměstnance veřejného sektoru.

Tyto zmíněné kategorie se zabývají pouze sociální prací, a ne sociální péčí, která je na tom s průměrnou mzdou hůře. Sociální péči praktikuje mnoho vystudovaných sociálních pracovníků, ale zabývat se i touto oblastí by bylo téma na další samostatnou práci. Oproti výše uvedeným kategoriím jsou na tom s průměrnou mzdou mnohem lépe vedoucí pracovníci v sociální oblasti. Průměrná hrubá měsíční mzda řídicích pracovníků v sociální oblasti (kromě péče o seniory) za první pololetí roku 2022 byla **52 447 Kč**, přičemž jen 10 % z těchto pracovníků mělo tuto mzdu menší než 34 267 Kč. Průměrná hrubá mzda u řídicích pracovníků v oblasti péče o seniory byla **56 514 Kč**, přičemž jen 10 % těchto pracovníků pobíralo měsíční hrubou mzdou menší než 36 842 Kč.¹²⁰

Vidíme tedy, že průměrná hrubá mzda řadových sociálních pracovníků se pohybuje v rozmezí cca od 34 000 Kč do 36 000 Kč a zaostává tedy za průměrnou mzdou v České republice, která byla ve stejném období změřena na 40 086 Kč.¹²¹ Čtvrtina sociálních pracovníků v nestátních organizacích dokonce pobírá mzdu pouze do maximální výše cca 30 000 Kč hrubého. Při porovnání s průměrným platem sociálních pracovníků ve veřejných organizacích se dá vyzorovat, že ve státních organizacích panují lepší platové podmínky. Průměrný hrubý výdělek v těchto organizacích je, při porovnání stejných oblastí, zhruba o jednu sedminu vyšší než v organizacích nestátních (mezi 39 500 - 41 000 Kč měsíčně).¹²² Tato statistika může být zářející, jelikož nestátní organizace mají možnost vícezdrojového financování. Je třeba, aby toto financování bylo diverzifikované, aby v případě vypadnutí jednoho ze zdrojů byla organizace schopna dál fungovat. Finance na provoz své činnosti mohou získávat např. z veřejných sbírek, nadačních příspěvků, crowdfundingu, sponzoringu, evropských dotací a především z dotací ze státního rozpočtu.¹²³ Potenciálně by tedy nestátní organizace mohly mít více financí na provoz, než státní organizace. Realita tomu ovšem neodpovídá. Podstatná část nestátních organizací je částečně nebo zcela závislá na penězích ze státního rozpočtu. V době, kdy se dotační příspěvky omezily, se mnoho nestátních neziskových organizací dostalo na pokraj krachu.¹²⁴ Z toho však plyne další faktor, na který by se měl brát zřetel. Pracovníci nestátních organizací se musejí potýkat se stresem vycházejícím z možnosti zániku jejich organizace, ale tato nejistota práce se zjevně v jejich výdělku neodráží.

¹¹⁸ CZ-ISCO. 3353 *Pracovníci veřejné správy v oblasti sociálních a jiných dávek* [online]. Dostupné z: <http://www.cz-isco.cz/isco/3353-pracovnici-verejne-spravy-v-oblasti-socialnich-a-jinych-davek/>.

¹¹⁹ Srov. tamtéž.

¹²⁰ Srov. MPSV. *ISPV - Zaměstnání* [online]. Dostupné z: <https://data.mpsv.cz/web/data/vizualizace1?czIsco=0110&sfera=MZDOVA>.

¹²¹ Srov. ČSÚ. *Průměrné mzdy - 2. čtvrtletí 2022* [online]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/cr/prumerne-mzdy-2-ctvrtleti-2022>.

¹²² Vlastní výpočet založený na porovnání platové sféry a mzdové sféry v příslušných sektorech dle: ISPV - *Zaměstnání* [online]. Dostupné z: <https://data.mpsv.cz/web/data/vizualizace1?czIsco=0110&sfera=MZDOVA>.

¹²³ Srov. ČERNÝ, Filip. *Crowdfunding jako nový nástroj financování neziskových projektů*, str. 13-21.

¹²⁴ Srov. KMUNÍČEK, Vilém. *K financování nestátních neziskových organizací*. [online]. Dostupné z: <https://socialniprace.cz/online-clanky/k-financovani-destatnich-neziskovych-organizaci/>.

Fakt, že nestátní organizace jsou z velké části závislé na dotacích, se může odrážet i při stanovení jejich mzdy. Žádosti o dotace musejí být podloženy konkrétními daty, takže i část zaměstnavatelů v této sféře se odvolává na platové tabulky, které určují výdělek u státních zaměstnanců. To mi potvrdil i rozhovor vedený v rámci sondy do problematiky, kdy mi pracovník nestátní neziskové organizace řekl, že jejich příjem se také odvíjí od platových tabulek, jelikož by posuzovatelé mohli těžko rozporovat, že tento příjem organizace potřebuje na výplatu sociálních pracovníků, obzvlášť když jsou tyto částky nastavené státem jako adekvátní. Dalším plusem tohoto uvažování bylo, že při navyšování tabulkových platů, se na ně může vedoucí pracovník odvolat v žádosti o navýšení rozpočtu pro zvýšení platu zaměstnanců.¹²⁵ Stát tedy udává, ať už přímo nebo nepřímo, směr, kterým se finanční ohodnocení sociálních pracovníků ubírá.¹²⁶ V další části práce se tedy zaměřím na platové tabulky, dle kterých stát odměňuje zaměstnance ve veřejném sektoru.

2.1.2 Plat sociálních pracovníků ve státních organizacích

Sociální pracovníci působící ve veřejném sektoru jsou odměňováni platem. Výši platu mají však oproti pracovníkům z nestátních organizací jasně danou, protože je dána platovým tarifem dle *Nářízení vlády č. 341/2017 Sb. o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě*. Platové tarify jsou upravovány na základě pěti příloh. Každá tato příloha pojednává o jiné skupině zaměstnanců a na základě toho určuje jinou stupnici platových tarifů. Konkrétní platový tarif je poté stanoven na základě dvou kritérií – platové třídy a platového stupně.¹²⁷ Platových tříd je šestnáct a jsou rozděleny podle dosaženého vzdělání, složitosti práce a odpovědnosti práce.¹²⁸ Platový stupeň se určuje na základě délky praxe. Do délky praxe se zaměstnanci počítá celková praxe v daném oboru¹²⁹, vojenská (základní) služba, mateřská a rodičovská dovolená (v maximální celkové výši šesti let), péče o dlouhodobě nemocné (také v maximální výši šesti let, a to jen v případě, že zaměstnanec zároveň nestudoval). Praxe v jiném oboru se započítá podle míry jejího využití pro aktuální zaměstnání, a to maximálně ve výši dvou třetin této praxe.¹³⁰

Zkombinováním platových stupňů a platových tříd jsou tvořeny platové tabulky. Těch je celkem pět, podle jednotlivých oborů. Platová tabulka č.1 je základní platová tabulka a spadají do ní platy všech zaměstnanců, kteří nenáleží pod žádnou ze zbylých tabulek (např. úředníci krajských a obecních samospráv, kuchaři, dělníci, umělci atd.)¹³¹ Platová tabulka č.2 se týká pracovníků v sociálních službách, manželských a rodinných poradců a sociálních pracovníků v zařízeních sociálních služeb nebo u poskytovatelů zdravotnických služeb. Týká se tedy sociálních pracovníků např. z OSPOD, sociálních pracovníků zaměstnaných ve věznicích, azylových zařízeních a dalších, výjimku tvoří zaměstnanci uvedení v § 303 odst. 1 *zákoníku práce* (např. pracovníci z probační

¹²⁵ Srov. osobní archiv autora.

¹²⁶ Srov. OPATRŇY, Michal, FLÍDROVÁ, Monika in *Člověk v síti standardů a kodexů aneb sociální pracovník jako „Sales Consultant“ s balíčky služeb* et al. ELIHOVÁ, Markéta. *Sociální práce: aktuální otázky*, str. 22.

¹²⁷ Srov. MPSV. *XX.7 Platový tarif* [online]. Dostupné z: <https://ppropo.mpsv.cz/xx7platovytarif>.

¹²⁸ Srov. MPSV. *XX.5 Platová třída* [online]. Dostupné z: <https://ppropo.mpsv.cz/xx5platovatrida>.

¹²⁹ Obor, ve kterém jsou nutné znalosti stejného nebo obdobného zaměření jako pro aktuální profesi.

¹³⁰ Srov. MPSV. *XX.6 Platový stupeň* [online]. Dostupné z: <https://ppropo.mpsv.cz/xx6platovystupen>.

¹³¹ Srov. *Platové tabulky a katalog platových tříd pro rok 2023* [online]. Dostupné z: <https://www.kupnisila.cz/platove-tridy-tabulky/#urednici>.

a mediační služby, ČSSZ atd.) a úředníci územního samosprávného celku. Platová tabulka č.3 zobrazuje plat nelékařských zdravotnických pracovníků. Platová tabulka č.4 slouží pro vymezení platu lékařů a zubních lékařů. Platová tabulka č.5 zobrazuje plat pedagogických a akademických pracovníků.¹³²

Je tedy očividné, že ne všichni lidé, co vykonávají sociální práci, jsou zařazeni ve stejné platové tabulce. Sociální pracovníci v zařízeních sociálních služeb, školských zařízeních aj. jsou odměňováni na základě platové tabulky č.2, ale plat sociálních pracovníků, kteří jsou zaměstnání např. na úřadě práce, je určen přes platovou tabulku č.1. Toto rozdělení značně znevýhodňuje sociální pracovníky zařazené do první platové tabulky, která je finančně hůře ohodnocená.¹³³ To odráží i statistiky za první pololetí roku 2022, kdy průměrný hrubý plat sociálních pracovníků veřejné správy v oblasti sociálních a jiných dávek (CZ-ISCO kód 3353) činil 34 539 Kč měsíčně, přičemž spodních 25 % z těchto sociálních pracovníků si měsíčně vydělalo maximálně 30 367 Kč a 10 % těchto pracovníků si odnášelo plat v maximální výši 27 754 Kč. Oproti zbylým dvěma kategoriím, jejichž průměrný plat byl nadnesen už v podkapitole o mzdovém ohodnocení sociálních pracovníků, si vedou výrazně hůře. Specialisté v sociální oblasti (CZ-ISCO kód 2635) si v roce 2022 měsíčně vydělali průměrně 40 722 Kč hrubého, přičemž spodních 25 % z těchto sociálních pracovníků si za měsíc vydělalo maximálně 35 567 Kč hrubého a 10 % ze všech těchto pracovníků mělo hrubý měsíčně výdělek do výše 31 570 Kč. Odborní pracovníci v oblasti sociální práce (CZ-ISCO kód 3412) si v první polovině roku 2022 měsíčně vydělali průměrně 39 575 Kč hrubého, přičemž spodních 25 % z těchto sociálních pracovníků si měsíčně vydělalo maximálně 34 787 Kč hrubého a u 10 % ze všech těchto pracovníků činil hrubý měsíční plat maximálně 30 884 Kč.¹³⁴

Celkový rozdíl mezi těmito oblastmi vychází nejen z rozdílného zařazení sociálních pracovníků do platových tabulek, ale i ze zařazení do různých platových tříd v těchto tabulkách. Hana Pavezková z Profesní komory sociálních pracovníků k tomuto tématu uvádí, že neexistuje shoda v odměňování sociálních pracovníků za takřka stejnou práci. Například mnoho sociálních pracovníků spadajících pod resort MPSV je zařazeno do 10. platové třídy a značná část sociálních pracovníků ze školských zařízení je řazena do 11. platové třídy. Plat sociálních pracovníků ve veřejné správě je určován na základě platové tabulky č.1 a sociální pracovníci jsou často řazeni do 10. platové třídy, a to i přes to, že by měli na základě svých vykonávaných aktivit nárok na zařazení do 11. platové třídy.¹³⁵

Jako možné řešení rozdílného finančního odměňování za obdobnou či stejnou práci navrhuje Pavezková upravení vládních nařízení a bez ohledu na resort sjednotit pro všechny sociální pracovníky veřejného sektoru jak platové tabulky, tak platové třídy.¹³⁶ To se vzhledem k velikým rozdílům v odměňování zdá jako logický a prospěšný bod,

¹³² Srov. ČESKO. Nařízení vlády č. 341/2017 Sb. o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě. In: *Zákony pro lidi.cz* [online]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2017-341>.

¹³³ Srov. PAVEZKOVÁ, Hana. *Rozdíly v odměňování sociálních pracovníků v různých resortech* [online]. Dostupné z: https://socialniprace.cz/online-clanky/rozdily-v-odmenovani-socialnich-pracovniku-v-ruznych-resortech/#_ftnref1.

¹³⁴ Srov. MPSV. *ISPV - Zaměstnání* [online]. Dostupné z: <https://data.mpsv.cz/web/data/vizualizace1?czIsco=0110&sfera=MZDOVA>.

¹³⁵ Srov. PAVEZKOVÁ, Hana. *Rozdíly v odměňování sociálních pracovníků v různých resortech* [online]. Dostupné z: https://socialniprace.cz/online-clanky/rozdily-v-odmenovani-socialnich-pracovniku-v-ruznych-resortech/#_ftnref1.

¹³⁶ Srov. PAVEZKOVÁ, Hana. *Rozdíly v odměňování sociálních pracovníků v různých resortech* [online]. Dostupné z: https://socialniprace.cz/online-clanky/rozdily-v-odmenovani-socialnich-pracovniku-v-ruznych-resortech/#_ftnref1.

stále nám ovšem neodpovídá na otázku, zda by výsledné finanční ohodnocení bylo adekvátní nebo alespoň přijatelné pro všechny sociální pracovníky veřejného sektoru. Zaměříme se tedy nejprve na ony dvě platové tabulky, pod které mohou sociální pracovníci spadat. Vzhledem k tomu, že sociální pracovníci mohou být zařazeni nejnižší v 10. platové třídě a nejvýše ve 13. platové třídě, tak platové tabulky budu uvádět pouze v tomto rozsahu.¹³⁷

Tabulka č. 1 Platová tabulka č. 1 vydaná 29.12. 2021, platná v 1. polovině 2022¹³⁸

Platový stupeň	Počet let započítatelné praxe	Platová třída			
		10	11	12	13
1	do 1 roku	21 260	22 980	24 770	26 730
2	do 2 let	22 010	23 780	25 630	27 690
3	do 4 let	22 800	24 660	26 560	28 680
4	do 6 let	23 610	25 510	27 480	29 690
5	do 9 let	24 440	26 410	28 480	30 760
6	do 12 let	25 290	27 360	29 500	31 860
7	do 15 let	26 200	28 340	30 560	33 000
8	do 19 let	27 120	29 340	31 670	34 190
9	do 23 let	28 100	30 380	32 790	35 420
10	do 27 let	29 090	31 470	33 980	36 710
11	do 32 let	30 150	32 610	35 200	38 030
12	nad 32 let	31 240	33 790	36 470	39 420

Vlastní zpracování. Zdroj: Příručka MPS

¹³⁷ Srov. ČESKO. Nařízení vlády č. 222/2010 Sb.: o katalogu prací ve veřejných službách a správě o katalogu prací ve veřejných službách a správě [online]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2010-222#f4115076>.

¹³⁸ MPSV. Příručka MPSV pro personální agendu a odměňování zaměstnanců [online]. Dostupné z: https://ppropo.mpsv.cz/narizeni_vlady_531_2021.

Tabulka č. 2 Platová tabulka č. 2 vydaná 29.12. 2021, platná v 1. polovině 2022¹³⁹

Platový stupeň	Počet let započítatelné praxe	Platová třída			
		10	11	12	13
1	do 1 roku	27 430	29 620	31 880	34 360
2	do 2 let	28 370	30 640	32 990	35 600
3	do 4 let	29 380	31 740	34 180	36 860
4	do 6 let	30 400	32 800	35 340	38 140
5	do 9 let	31 470	33 980	36 600	39 490
6	do 12 let	32 550	35 180	37 900	40 890
7	do 15 let	33 690	36 400	39 240	42 340
8	do 19 let	34 880	37 710	40 620	43 860
9	do 23 let	36 100	39 030	42 080	45 400
10	do 27 let	37 390	40 410	43 580	47 050
11	do 32 let	38 720	41 810	45 130	48 710
12	nad 32 let	40 110	43 330	46 740	50 480

Vlastní zpracování. Zdroj: Příručka MPSV

K tomuto platu také existuje pohyblivá složka, která se skládá z odměn, příplatků, doplatků atd.¹⁴⁰ Díky tomu můžeme pozorovat nepoměr mezi platovými tabulkami a statistikami průměrné mzdy, ve kterých je tato pohyblivá složka započítána. Pokud však chceme posuzovat, zda je tento plat adekvátní k sebezpečí, tak musíme vycházet z minimálního platového ohodnocení. Nejnižší částka, kterou si sociální pracovník mohl v roce 2022 za měsíc vydělat, je tedy 21 260 Kč hrubého. Tuto částku by bral sociální pracovník ve veřejné sféře první rok své praxe. Pokud by se platové tabulky sjednotily, jak navrhovala Pavezková,¹⁴¹ tak by minimální částka, kterou by si sociální pracovník ve veřejné sféře měsíčně odnesl, byla 27 430 Kč hrubého.

Před tím, než v této práci vyčíslím náklady sebezpečí a porovnáím je s momentální finanční situací sociálních pracovníků, je podstatné položit si otázku, zda stát pokládá momentální platy sociálních pracovníků za dostatečné. Indikaci, že to tak nemusí být jsem získal na základě rozhovoru se sociální pracovníci z krizového centra. Při tomto rozhovoru došla řeč na problematiku příspěvku na bydlení. V následující části této práce

¹³⁹ MPSV. *Příručka MPSV pro personální agendu a odměňování zaměstnanců* [online]. Dostupné z: https://ppropo.mpsv.cz/narizeni_vlady_531_2021.

¹⁴⁰ Srov. ČSÚ. *Průměrná mzda a evidenční počet zaměstnanců - Metodika* [online]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/1-pmz_m.

¹⁴¹ Srov. PAVEZKOVÁ, Hana. *Rozdíly v odměňování sociálních pracovníků v různých resortech* [online]. Dostupné z: https://socialniprace.cz/online-clanky/rozdil-y-v-odmenovani-socialnich-pracovniku-v-ruznych-resortech/#_ftnref1.

se tedy zaměřím na tento příspěvek, kdo na něj má nárok a proč je problematické, pokud by na něj měli nárok i sociální pracovníci za státních organizací.

2.2 Problematika příspěvku na bydlení

Že je momentální platové ohodnocení sociálních pracovníků problém se nejzřetelněji neukazuje ve finančních nárocích na sebezpečí, ale ve vztahu momentálního finančního odměňování sociálních pracovníků a státní sociální podpory. Tato kapitola se bude zabývat tím, proč tomu tak je. Státní sociální podpora je státem organizovaná sociální solidarita. Jedna z dávek, které do této podpory patří, je právě i příspěvek na bydlení.¹⁴² Příspěvek na bydlení představuje velmi aktuální téma a v první řadě je třeba deklarovat, že momentální podmínky, které v České republice panují, jsou velice specifické a do určité míry byly těžce předvídatelné. Nejen v důsledku války na Ukrajině a rychle rostoucí inflaci¹⁴³ se za poslední dobu v ČR výrazně zvýšily náklady na bydlení. V roce 2022 se počet domácností, které jsou zatíženy náklady na bydlení, zvedl z 15 % na 22 %. Není tedy překvapivé, že se tato statistika odráží i v příspěvku na bydlení, na který mělo v polovině roku 2022 nárok okolo 20 % populace.¹⁴⁴ Aktuální situace však nemění nic na tom, že koncepce systému státní sociální podpory vznikla na základě tří přístupů:

- Životní úroveň má vycházet především z pracovních příjmů.
- Státní sociální dávky nemají nahrazovat příjem, pobírání dávek nesmí snižovat motivaci pracovat a je třeba snižovat závislost rodin na sociálních příjmech.
- Musí se dbát na hospodárnost, účelnost a adresnost dávek.¹⁴⁵

Dávky státní sociální podpory tedy nemají nahrazovat příjem jedinců a mělo by se jednat spíše o přechodnou pomoc v případě mimořádných stavů, na které by jedinci neměli být dlouhodobě závislí. I přes to, jaká momentálně panuje situace, by se tedy měla přizpůsobit výše příjmů na potřebnou míru, aby lidé a rodiny za normálních okolností (pokud nenastane náhlá krizová situace) dokázali uspokojovat své potřeby ze svých pracovních příjmů a nebyli závislí na finanční pomoci státu.¹⁴⁶ Na základě výše uvedeného se domnívám, že především stát by měl nastolovat takové platové podmínky, aby minimálně státní zaměstnanci měli dostatečný příjem a nebyli příjemci státních sociálních dávek. V opačném případě by stát vytvářel závislost státních zaměstnanců na státní sociální podpoře. Zda tato situace hrozí, se dá zjistit například přes problematiku zmíněného příspěvku na bydlení.

Příspěvek na bydlení má za účel pomoci jedincům i rodinám s náklady na bydlení. Vychází z předpokladu, že společensky únosné je, když náklady na bydlení nepřesahují 30 % čistého příjmu domácnosti (pro Prahu se do roku 2022 počítalo s 35 %).¹⁴⁷ Nárok

¹⁴² Srov. TRÖSTER, Petr. *Právo sociálního zabezpečení*, str. 181-189.

¹⁴³ Srov. RADA EVROPSKÉ UNIE. *Infografika – Energetická krize: tři koordinovaná opatření EU ke snížení účtů za energii* [online]. Dostupné z: <https://www.consilium.europa.eu/cs/infographics/eu-measures-to-cut-down-energy-bills/>.

¹⁴⁴ Srov. *Výdaje na bydlení extrémně zatěžují už 22 procent domácností, ukazuje exkluzivní projekt* [online]. Dostupné z: https://www.irozhlas.cz/zpravy-domov/paq-research-data-domacnosti-chudoba-bydleni-inflace-zivot-k-nezaplacení_2205110600_ank.

¹⁴⁵ Srov. TRÖSTER, Petr. *Právo sociálního zabezpečení*, str. 181.

¹⁴⁶ Srov. tamtéž, str. 181-184.

¹⁴⁷ Srov. tamtéž, str. 189.

na tento příspěvek mají vlastníci či nájemci bytu,¹⁴⁸ jestliže náklady na bydlení převyšují oněch 30 % (respektive 35 %) čistých příjmů celé domácnosti (všech, kteří v bytě trvale žijí, kromě vydělávajících nezaopatřených dětí).¹⁴⁹ Čistý příjem domácnosti se vypočítává na základě průměrného příjmu domácnosti v posledních třech měsících. Náklady na bydlení se započítávají maximálně do výše normativních nákladů na bydlení, pokud by je převyšovaly, tak se počítá s částkou normativních nákladů na bydlení. Výše normativních nákladů je dána na základě lokace bytu (řazení dle počtu obyvatel v místě bydliště), počtu osob, které v bytě bydlí, a zda se jedná o podnájem či vlastní bydlení (družstevní byty a byty vlastníků). Tyto normativní náklady se během roku 2022 dvakrát výrazně zvedly, jelikož nastavené normativní náklady ze začátku onoho roku neodpovídaly momentální realitě situace.¹⁵⁰ Pro rok 2023 byly normativní náklady opět zvednuty o výraznou část a byly sloučeny do méně kategorií viz. následující tabulky.¹⁵¹

Tabulka č. 3 Tabulka normativních nákladů na bydlení u bytů užívaných na základě nájemní smlouvy. Platná od 1.1. do 30.9. 2022¹⁵²

Počet osob v domácnosti	Měsíční náklady na bydlení podle počtu obyvatel obce v Kč				
	Praha	Více než 100 000	50 000 až 99 999	10 000 až 49 999	Do 9 999
1	9 001	7 151	6 815	5 809	5 626
2	12 499	9 967	9 507	8 131	7 880
3	16 705	13 393	12 792	10 992	10 664
4 a více	20 521	16 528	15 803	16 632	13 237

Vlastní zpracování. Zdroj: Oficiální web MPSV

Tabulka č.4 Tabulka normativních nákladů na bydlení v družstevních bytech a bytech vlastníků. Platná od 1.1. do 30.9. 2022¹⁵³

Počet osob v domácnosti	Měsíční náklady na bydlení podle počtu obyvatel obce v Kč				
	Praha	Více než 100 000	50 000 až 99 999	10 000 až 49 999	Do 9 999
1	5 052	5 052	5 052	5 052	5 052
2	7 213	7 213	7 213	7 213	7 213
3	9 828	9 828	9 828	9 828	9 828
4 a více	12 221	12 221	12 221	12 221	12 221

Vlastní zpracování. Zdroj: Oficiální web MPSV

¹⁴⁸ Bytem se rozumí obytné prostory splňující požadavky na trvalé bydlení.

¹⁴⁹ Srov. MPSV. *Příspěvek na bydlení* [online]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/-/prispevek-na-bydleni>.

¹⁵⁰ Srov. WRIGHT, Renata. *Příspěvek na bydlení od října 2022: o 2.000 až 4.500 Kč vyšší normativní náklady. Dva dospělí v nájmu v malém městě s příjmy 30.000 a náklady 14.000 dostanou 4.500 Kč.* [online]. Dostupné z: <https://www.kurzy.cz/zpravy/673465-prispevek-na-bydleni-od-rijna-2022-o-2-000-az-4-500-kc-vyssi-normativni-naklady-dva-dospeli-v>.

¹⁵¹ Srov. MPSV. *Příspěvek na bydlení* [online]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/-/prispevek-na-bydleni>.

¹⁵² Srov. tamtéž.

¹⁵³ Srov. tamtéž.

Tabulka č.5 Tabulka normativních nákladů na bydlení u bytů užívaných na základě nájemní smlouvy. Platná pro rok 2023¹⁵⁴

Počet osob v domácnosti	Měsíční náklady na bydlení podle počtu obyvatel obce v Kč		
	Praha a Brno	Obce od 70 000 obyvatel	Obce do 69 999 obyvatel
1 nebo 2	18 129	15 597	15 137
3	20 812	17 500	16 899
4 a více	24 955	21 002	20 277

Vlastní zpracování. Zdroj: MPSV příspěvek na bydlení

Tabulka č.6 Tabulka normativních nákladů na bydlení v družstevních bytech a bytech vlastníků. Platná pro rok 2023¹⁵⁵

Počet osob v domácnosti	Měsíční náklady na bydlení podle počtu obyvatel obce v Kč		
	Praha a Brno	Obce od 70 000 obyvatel	Obce do 69 999 obyvatel
1 nebo 2	10 932	10 932	10 932
3	13 561	13 561	13 561
4 a více	16 368	16 368	16 368

Vlastní zpracování. Zdroj: MPSV příspěvek na bydlení

Normativní náklady byly tedy za poslední rok v určitých kategoriích zvednuty i o více než 100 %, aby lépe reflektovaly skutečnou situaci v oblasti nákladů na bydlení. Přesná výše příspěvku na bydlení se určuje na základě následujících vzorců.¹⁵⁶

Pokud skutečné náklady nepřevyšují normativní náklady:

Skutečné náklady – (příjem rodiny¹⁵⁷ x koeficient 0,3) = výše příspěvku¹⁵⁸

V případě, že skutečné náklady převyšují normativní náklady:

Normativní náklady – (příjem rodiny x koeficient 0,3) = výše příspěvku¹⁵⁹

Doplňme, že pro Prahu se v roce 2022 využíval v těchto vzorcích koeficient 0,35, který byl pro rok 2023 zrušen. V roce 2023 se využívá jednotný koeficient 0,3 pro celou ČR. Nyní uvedu konkrétní příklady, kdo by měl v jednotlivých obdobích nárok na příspěvek na bydlení. První uvedený případ vychází ze sondy do problematiky, kdy jsem v rámci rozhovoru se sociální pracovnící v nestátní organizaci propočítal, zda má pracovníce nárok na příspěvek na bydlení. Druhý případ je teoretický a při jeho vytváření jsem se inspiroval v článku iDNES, který pojednával o nedostatku pracovníků a nástupní

¹⁵⁴ Srov. MPSV. *Změny v příspěvku na bydlení pro rok 2022* [online]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/2061970/TZ_13_12_2021_normativy_ZSSP.pdf/3155a0c2-5f25-99f2-ef85-24a2ef35f9bc.

¹⁵⁵ Srov. tamtéž.

¹⁵⁶ Srov. ÚP ČR. *Příspěvek na bydlení* [online]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/prispevek-na-bydleni1>.

¹⁵⁷ Za rodinu jsou považovány všechny osoby, které společně žijí v bytě.

¹⁵⁸ ÚP ČR. *Příspěvek na bydlení* [online]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/prispevek-na-bydleni1>.

¹⁵⁹ Tamtéž.

výši platu na úřadu práce.¹⁶⁰ Tento případ tak znázorňuje potenciální situaci, která by skutečně mohla nastat.

Příklad č. 1: Sociální pracovnice ze soukromého sektoru pracuje na plný úvazek a pobírá měsíčně průměrnou čistou mzdu 23 290 Kč. Bydlí sama v Českých Budějovicích v podnájmu a její celkové náklady na bydlení (nájem + energie + služby) činí 14 000 Kč měsíčně. Na začátku roku 2022 jsou jí tedy při posuzování nároku na bydlení započítávány pouze normativní náklady ve výši 7 151 Kč. V této části roku tedy má pracovnice na základě výpočtu nárok na příspěvek na bydlení ve výši **164 Kč**. V průběhu roku se tato částka výrazně zvedá. Na konci roku 2022 (po dvou zvýšeních normativních nákladů) se dle kalkulačky MPSV dostává až na hodnotu 5 448 Kč. Na začátku roku 2023 pracovnice pobírá stále stejný plat, ale její náklady na bydlení už činí 15 500 Kč. Dle tabulek pro lidi v podnájmu se v roce 2023 počítá s normativními náklady 15 597 Kč, její náklady na bydlení už tedy nepřevyšují normativní náklady a příspěvek na bydlení se vypočte na základě skutečných nákladů na bydlení. Sociální pracovnice tedy má v roce 2023 nárok na příspěvek na bydlení ve výši **8 513 Kč**.

Příklad č.2: Sociální pracovník pracuje třetím rokem na úřadu práce v Ostravě. Jako státnímu zaměstnanci mu náleží finanční ohodnocení dle platových tabulek. Je zařazen do 10. platové třídy v tabulce č.1, a tudíž mu náleží hrubý plat 22 880 Kč měsíčně. Odměny a osobní ohodnocení mu však průměrný hrubý plat zvedají na částku 24 880. Po přepočtení na čistou mzdu si pracovník měsíčně odnáší 20 977 Kč. Bydlí sám v podnájmu a jeho náklady na bydlení po celý rok 2022 čítaly 13 000 Kč měsíčně. Na začátku roku se mu tedy při posuzování příspěvku na bydlení započítávaly normativní náklady, které činily 7 151 Kč. Na počátku roku 2022 měl tento pracovník nárok na příspěvek na bydlení ve výši **864 Kč**. I v tomto případě se tato částka, díky zvýšení normativních nákladů, postupem roku 2022 zvedala, a to až do výše 6 142 Kč. V roce 2023 má pracovník stále stejný průměrný příjem, ale jeho náklady na bydlení stouply na 16 000 Kč. Opět je tato částka vyšší než normativní náklady, které jsou v této situaci pro rok 2023 stanoveny na výši 15 597 Kč. Při výpočtu příspěvku na bydlení se tedy počítá s normativními náklady. Pracovník má v roce 2023 nárok na příspěvek na bydlení ve výši **9 304 Kč**.

Při srovnání s průměrnými platy sociálních pracovníků v ČR se pracovníci z obou uvedených příkladů řadí mezi 25 % nejméně vydělávajících sociálních pracovníků. Na začátku roku 2022 by pouze těsně splňovali kritéria pro příspěvek na bydlení (měli by nárok do 23 837 Kč čistého měsíčně).¹⁶¹ Normativní náklady na bydlení v té době však ani zdaleka neodpovídaly skutečným nákladům na bydlení. Po dvou zvýšeních normativních nákladů v roce 2022 a především po úpravě příspěvku na bydlení od roku 2023 se ovšem hranice pro dosažení příspěvku na bydlení výrazně snížila.¹⁶² Na počátku roku 2023 tedy mají oba uvedení pracovníci nárok na tento příspěvek, a to v částce převyšující 8 000 Kč.

Určitá část sociálních pracovníků je tedy momentálně finančně podhodnocená takovým způsobem, že jejich náklady na bydlení (příčemž bydlení je možné řadit mezi

¹⁶⁰ Srov. IDNES. *Úřadům práce chybí 232 lidí pro vyřizování dávek. Nabízí plat od 22 tisíc hrubého.* [online]. Dostupné z: https://www.idnes.cz/zpravy/domaci/urad-prace-pracovnik-nedostatek-davka-plat-uprava-odmena-jurecka.A230201_125847_domaci_lisv.

¹⁶¹ Srov. MPSV. *Změny v příspěvku na bydlení pro rok 2022* [online]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/2061970/TZ_13_12_2021_normativy_ZSSP.pdf/3155a0c2-5f25-99f2-ef85-24a2ef35f9bc.

¹⁶² Srov. MPSV. *Příspěvek na bydlení* [online]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/-/prispevek-na-bydleni>.

základní potřeby, konkrétně potřebu bezpečí a jistoty) převyšují sociálně přijatelnou úroveň (viz. stanovení hranice 30 % jako společensky únosné).¹⁶³ Můžeme tedy konstatovat, že v **této době se část sociálních pracovníků stává klienty sociální práce**. V takové chvíli jsou sociální pracovníci finančně podhodnoceni nejen v porovnání s ostatními profesemi, které vyžadují vysokoškolské vzdělání a podhodnoceni v porovnání s Minimální důstojnou mzdou, ale stávají se závislími na státní sociální podpoře. To je poměrně paradoxní situace, jelikož sociální pracovník má povinnost chránit své klienty před vznikem závislosti na sociálním pracovníkovi a sociální práci jako takové.¹⁶⁴ Přesto stát momentálně vytváří podmínky, za kterých hrozí, že se sociální pracovník stane závislý na sociální práci. Obzvlášť v případech pracovníků, kteří mají čistý průměrný plat pod 30 000 Kč, měsíčně mohou náklady na bydlení činit více než 50 % jejich rozpočtu (vycházím z normativních nákladů v obcích do 70 000 obyvatel, který činí 15 597 Kč). Jen velice těžko se dá představit, že lidé, kteří jsou už v produktivním věku závislí na státní sociální podpoře, na této podpoře nebudou závislí i v důchodovém věku. Ze sondy do problematiky vyplývá, že část sociálních pracovníků (čtyři ze šesti pracovníků mělo nárok na příspěvek na bydlení, ale jen jedna pracovnice si o něj zažádala) nechce přijímat státní sociální podporu z etických důvodů,¹⁶⁵ ale pokud nemají příjem ani na pokrytí základních potřeb, tak buď nepraktikují dostatečnou sebekvětu nebo jsou se svojí sebekvětu závislí na finanční pomoci od svých blízkých. Jak je však tento problém rozsáhlý? Týká se pouze nejméně vydělávajících sociálních pracovníků?

Základní představu o rozšířenosti tohoto problému můžeme získat, pokud se podíváme, jaká je maximální výše příjmu domácnosti pro dosažení nároku na příspěvek na bydlení. Počítejme se sociálním pracovníkem žijícím v podnájmu v obci do 70 000 obyvatel, který bydlí sám a s maximálními náklady na bydlení, které jsou zastropované normativními náklady na bydlení (15 579 Kč). Takovýto pracovník by musel mít čistý výdělek vyšší než 51 990 Kč, aby nesplňoval kritéria pro přiznání příspěvku na bydlení. U pracovníka v obci do 69 999 obyvatel by tato částka nebyla o moc nižší (50 457 Kč). Pro Prahu a Brno by byla v roce 2023 naopak dokonce vyšší (60 430 Kč).¹⁶⁶

Tento příklad se týkal jedince, který bydlí sám v podnájmu, pokud by bydlel s jednou další osobou, která je výdělečně činná, tak by průměrně musel každý z nich mít větší čistý příjem než 25 229 Kč (v obci do 69 999 obyvatel), resp. 25 995 Kč (v obci nad 70 000 obyvatel) nebo 30 215 Kč (v Praze či Brně). Ani tyto částky nejsou malé a po převedení na hrubou mzdu¹⁶⁷ a porovnání výsledné částky s průměrnými příjmy sociálních pracovníků se ukazuje, že ve mzdové sféře by přes 25 % sociálních pracovníků dosáhlo na příspěvek na bydlení, pokud by jejich spolubydlicí pobíral stejný nebo menší příjem než oni a jejich výdaje na bydlení byly stejné nebo vyšší než normativní výdaje na bydlení. Stejná situace se týká sociálních pracovníků ve veřejné správě, kteří pobírají plat. U specialistů v sociální oblasti a odborných pracovníků v oblasti sociální práce by se stejný případ týkal více než desetiny pracovníků pobírajících plat. To vše za předpokladu,

¹⁶³ Srov. TRÖSTER, Petr. *Právo sociálního zabezpečení*, str. 189.

¹⁶⁴ Srov. APSS ČR. *Etický kodex: sociálních pracovníků a členů Profesionálního svazu sociálních pracovníků v sociálních službách* [online]. Dostupné z: <https://profesni-svaz-socialnich-pracovniku.apssc.cz/ckfinder/userfiles/files/Etick%C3%BD%20kodex.pdf>.

¹⁶⁵ Srov. osobní archiv autora.

¹⁶⁶ Vlastní výpočty na základě uvedených údajů. Vydělil jsem normativní náklady 30 a výslednou částku vynásobil 100. Tímto výpočtem jsem získal příjem, u kterého normativní náklady činí přesně 30%.

¹⁶⁷ Srov. *Výpočet čisté mzdy 2023* [online]. Dostupné z: <https://www.penize.cz/kalkulacky/vypocet-ciste-mzdy#mzda-vypocet>.

že dotyční pracovníci nemají děti, protože v takovém případě by se uvedené částky opět zvedly z důvodu vyšších normativních výdajů.¹⁶⁸

U sociálních pracovníků bydlících v podnájmu, kteří by museli pokrýt všechny náklady na bydlení sami a tyto náklady byly ve stejné nebo větší výši než normativní náklady na bydlení, by na příspěvek na bydlení dosáhlo přes 90 % z nich nehledě na to, kdo je jejich zaměstnavatel.¹⁶⁹ Problematika příspěvku na bydlení se tudíž týká nezanedbatelného počtu sociálních pracovníků, nejen pouze mizivé části z nich. Vzhledem k tomu, že stát by neměl vytvářet závislost na státní sociální podpoře, je zajímavé, že dle výše uvedené platové tabulky č.2, která se pro rok 2023 neupravovala,¹⁷⁰ by ani nejvyšší možný plat sociálního pracovníka (2. platová tabulka, 13. platová třída a přes 32 let praxe) nemusel stačit na pokrytí nákladů na bydlení, aby to bylo společensky únosné a měl tedy nárok na finanční pomoc od státu. Pokud by příspěvek na bydlení byl nastaven správně, tak si stát vytváří vlastní klientelu (státní sociální pracovníci jako příjemci dávek) nebo převádí zodpovědnost dostatečného příjmu pro saturaci základních potřeb na blízké těchto pracovníků. Je ale tento příspěvek nastaven dobře?

Jak bylo výše uvedeno, tak příspěvek na bydlení slouží k tomu, aby lidé nemuseli utrácet přes 30 % svých příjmů za bydlení, jelikož to je společensky neúnosné.¹⁷¹ Ovšem pokud srovnáme, že na tento příspěvek může mít nárok člověk, který pobírá nad 50 000 Kč, stejně tak jako člověk, který má příjem do 20 000 Kč, tak se státní sociální podpora může týkat lidí, kteří mají úplně jiný životní standard. To samo o sobě nemusí být problém, ale neměla by tedy výše příspěvku dorovnat tento rozdíl, aby lidé, kteří podporu pobírají, disponovali po zaplacení nákladů na bydlení stejným finančním obnosem? Dle momentálního nastavení příspěvku na bydlení nikoli.

Uveďme si dva krátké příklady. V obou příkladech se jedná o jedince, kteří žijí sami v podnájmu v obci do 70 000 obyvatel v bytě. Oba mají vyšší skutečné náklady na bydlení, než jsou stanoveny normativní náklady na bydlení. První z nich však má čistý příjem 45 000 Kč měsíčně, zatímco druhý z nich má čistý měsíční příjem 21 500 Kč. Oba mají nárok na příspěvek na bydlení. Jedinec s příjmem 45 000 Kč dosáhne na příspěvek ve výši 2 097 Kč, jedinec s příjmem 21 500 Kč má nárok na příspěvek ve výši 9 147 Kč.¹⁷² Když tyto částky odečteme od nákladů na bydlení u obou těchto osob, tak výsledné náklady na bydlení splňují limit 30 % v porovnání s jejich příjmy. Plní tedy účel, který je u příspěvku na bydlení deklarován. Ovšem pokud tyto částky zasadíme do celkové životní situace obou jedinců, tak jedinci s vyšším příjmem bude, po přičtení příspěvku na bydlení a zaplacení nákladů na bydlení zbývat 31 518 Kč. Oproti tomu jedinec s nižším příjmem bude po zaplacení nákladů na bydlení a přijetí příspěvku na bydlení disponovat 15 068 Kč. To je stále o 14 353 Kč méně, než by měl první zmíněný **bez** obdržení příspěvku na bydlení. Nabízí se tedy otázka: Je podstatné kolik procent z příjmu jde na náklady na bydlení nebo je důležitější kolik lidem po zaplacení nákladů na bydlení z příjmu zůstane? Pokud by prvně uvedené bylo správně, tak si stát nedostatečným finančním ohodnocením vytváří vlastní klientelu, pokud by správně bylo druhé uvedené, tak si stát stále vytváří vlastní klientelu, ale zároveň má systematicky špatně nastavený

¹⁶⁸ Srov. MPSV. *ISPV - Zaměstnání* [online]. Dostupné z: <https://data.mpsv.cz/web/data/vizualizace1?czIsco=2635&sfera=MZDOVA>.

¹⁶⁹ Srov. tamtéž.

¹⁷⁰ Srov. *Platové tabulky 2023: tabulky platů pro lékaře, učitele, zdravotníky a další profese* [online]. Dostupné z: <https://www.kurzy.cz/platy/platove-tabulky/>.

¹⁷¹ Srov. TRÖSTER, Petr. *Právo sociálního zabezpečení*, str. 189.

¹⁷² Srov. MPSV. *Příspěvek na bydlení* [online]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/-/prispevek-na-bydleni>.

příspěvek na bydlení a nemůžeme na základě příspěvku na bydlení argumentovat, že sociální pracovníci nemají dostatečný příjem, aby jejich sebezpečí byla závislá na pomoci od bližních či od státu.

Pokud je tedy momentální nastavení příspěvku na bydlení správné, tak se velká část sociálních pracovníků nemůže spoléhat pouze na vlastní příjem, jestliže chtějí kvalitně vykonávat sociální práci. K té je totiž, jak jsem rozebral v první kapitole, zapotřebí péče o sebe, kterou jsem definoval jako záměrně vykonávané aktivity, které jedinec praktikuje vlastními silami, či za pomoci odborníků, za účelem naplnění vlastních potřeb. Mezi nejzákladnější potřeby patří potřeba jistoty a bezpečí, do které spadá i bydlení a finanční zajištění.¹⁷³ Nynější příspěvek na bydlení tedy z mého pohledu představuje nejpádnější argument k navýšení stávajícího platu sociálních pracovníků.

Za předpokladu, že je však příspěvek na bydlení nastaven špatně, tak nejde na tomto základě konstatovat, že sociální pracovníci nemají dostatečný příjem k praktikování sebezpečí. V následující části této práce se tedy budu zabývat finančními nároky sebezpečí a srovnáním těchto finančních nároků s aktuálními příjmy sociálních pracovníků.

¹⁷³ Srov. MCLEOD, Saul. *Maslow's Hierarchy of Needs*. [online]. Dostupné z: <https://www.simplypsychology.org/maslow.html>.

3. Příjem potřebný k sebezpečí

Jak však sebezpečí finančně vyčíslit? S tímto problémem nám může pomoci koncept *living wage*, který by se dal volně přeložit jako mzda pro živobytí. V evropském prostředí zažívá tento koncept veliký nárůst zájmu. Explicitně je podporován například Mezinárodní organizací práce a nepřímo, formou spravedlivého a důstojného výdělku, ho podporují i OSN a Evropská rada.¹⁷⁴

3.1 Living wage

Living wage má opět mnoho různých definic, ale všechny tyto definice obsahují společné základní body. *Living wage* by měla poskytovat důstojný a sociálně přijatelný minimální standard životní úrovně. Tento standard je popsán jako nutný pro uspokojení základních potřeb – fyziologické potřeby a potřeba bezpečí a jistoty. Toto byl naprosto minimální požadavek, který byl zmiňován napříč všemi definicemi. Část definic šla nad tento požadavek, jelikož zmiňovala zajištění možnosti sociální participace a sociálního života. Ze sociálního života a sociální participace bylo jmenovitě vylučováno konzumování škodlivých látek (tabáku a alkoholu), ale naopak v něm byla uvedena možnost cvičení, sportování, přístupu k informacím atd. Představa o tom, co by pod sociální participací a sociálním životem mělo být zahrnuto, je velice individuální. V některých částech EU se proto na toto téma pořádaly skupinové diskuze občanů. Pro každý stát budou podmínky *living wage* rozdílné, nejen z důvodu různých nákladů na život v jednotlivých státech, ale právě také kvůli rozdílným představám o tom, co je sociálně přijatelný minimální standard životní úrovně. V jednotlivých státech se také liší pohled na to, zda by do *living wage* mělo být započítáno, že na pracujícím mohou být finančně závislé další osoby. V některých státech počítají s tím, že se pracovník bude spolupodílet na uživení až čtyřčlenné rodiny, zatímco v jiných zahrnuje výše *living wage* pouze zabezpečení sama sebe. Napříč státy se však *living wage* týká jen plných úvazků, tudíž se nevztahuje na pracovníky, kteří pracují na zkrácený úvazek nebo na ty, kdo mají jen brigády. Je také potřeba počítat s pohyblivostí *living wage* v čase, jelikož nutné náklady se v průběhu času budou měnit stejně jako představa o životním standardu. Na těchto základech sepsal Eurofound (Evropská nadace pro zlepšení životních a pracovních podmínek) hlavní body, které *living wage* musí naplňovat, a které by naplňovat měla:¹⁷⁵

- Musí poskytovat dostatečný výdělek na důstojný a sociálně přijatelný standard života pro pracovníky při plném úvazku. Musí také poskytovat základní možnost sociálního začlenění a sociální participace. Tyto podmínky musí být individuálně nastavitelné a upravitelné na základě situace (rozdílných finančních nároků v různých lokacích a rozdílných pohledů na sociálně přijatelný standard).
- Měla by poskytovat adekvátní příjem k zajištění nejen pracovníka, ale také by z ní měl pracovník mít možnost přispět k pokrytí nákladů rodinných příslušníků, kteří jsou na pracovníkovi závislí (př. děti, postižení, nezajištění

¹⁷⁴ Srov. EUROFOUND. *Concept and practice of a living wage* [online]. Dostupné z: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef18064en.pdf, str. 7-10.

¹⁷⁵ Srov. tamtéž, str. 13-16.

důchodci aj.). Měla by být také pravidelně upravována, aby reflektovala změny v nutných nákladech a změny v pohledu společnosti na přijatelný standard života.¹⁷⁶

Tyto zásadní podmínky *living wage* odráží i Evropský pilíř sociálních práv, na který se Eurofound odvolává. V roce 2017 bylo sepsáno 20 zásad *Evropského pilíře sociálních práv* a spravedlivé odměňování bylo uvedeno přímo jako jedna z těchto zásad. Dle tohoto dokumentu by finanční odměňování mělo naplňovat následující body:

- 1) „Pracovníci mají právo na spravedlivou mzdu umožňující důstojnou životní úroveň.“¹⁷⁷
- 2) „Musí být zajištěna přiměřená minimální mzda, která uspokojí potřeby pracovníků a jejich rodin s přihlédnutím k vnitrostátním hospodářským a sociálním podmínkám, přičemž však musí být zachován přístup k zaměstnání a motivace hledat si práci. Musí být zamezeno chudobě pracujících.“¹⁷⁸
- 3) „Všechny mzdy musí být stanovovány transparentním a předvídatelným způsobem podle vnitrostátních zvyklostí a musí být uznávána samostatnost sociálních partnerů.“¹⁷⁹

Jak koncept *living wage*, tak zásady evropského pilíře sociálních práv, se tedy odvolávají na potřeby pracujících. Výše *living wage* by dle Eurofoundu měla být dostačující nejen na pokrytí základních potřeb (fyziologických, bezpečí a jistoty), ale i na zajištění možnosti sociálního fungování.¹⁸⁰ Je otázkou, do jaké míry jsou potřeby, se kterými se v konceptu *living wage* nepočítá (uznání, seberealizace, popř. i potřeby estetické, kognitivní a transcendentna), možné naplnit u pracovníků, kteří by pobírali plat v minimální výši *living wage*. Například v případě pracovníka, se kterým jsem dělal rozhovor v rámci sondy do problematiky, se vyskytovala potřeba seberealizace formou historických rekonstrukcí, která je finančně velice náročná.¹⁸¹ Příkladem může být i pracovník, který je muslim a minimálně jednou za život by dle své víry měl navštívit Mekku, což sice může být jednorázový výdaj, ale rozhodně ne zanedbatelný, nebo pracovník, který ve volném čase maluje a potřebuje peníze na plátna, barvy a další vybavení. Jedná se o specifické potřeby, které není úplně možné univerzálně vyčíslit, ale pro pracovníky je saturace těchto potřeb důležitá. Koncept *living wage* tak nenabízí celistvé vyčíslení sebezpečí, jelikož částka, která by k tomu byla potřeba, je vysoce individuální. Co však tento koncept nabízí, je vyčíslení naprostého minima, které je potřebné, aby jedinec mohl saturovat své základní potřeby a teoreticky si mohl vytvořit rezervy k uspokojování vyšších potřeb.

¹⁷⁶ Srov. EUROFOUND. *Concept and practice of a living wage* [online]. Dostupné z: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef18064en.pdf, str. 17.

¹⁷⁷ EVROPSKÁ KOMISE. *Evropský pilíř sociálních práv – 20 zásad* [online]. Dostupné z: https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_cs.

¹⁷⁸ Tamtéž.

¹⁷⁹ Tamtéž.

¹⁸⁰ Srov. EUROFOUND. *Concept and practice of a living wage* [online]. Dostupné z: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef18064en.pdf, str. 7-17.

¹⁸¹ Srov. osobní archiv autora.

3.2 Minimální důstojná mzda

V českém prostředí na koncept *living wage* navázala v roce 2016 nezávislá skupina expertů. Tato skupina se skládala ze sociologů, ekonomů, politologů, sociálních pracovníků, vědců atd. Svůj projekt tyto odborníci nazvali Minimální důstojná mzda a definovali ji takto:¹⁸²

„Minimální důstojná mzda je odměna za práci za běžnou pracovní dobu, která pracujícím a jejich domácnostem poskytuje dostatek finančních prostředků k životu, který je většinou společností vnímán jako určitý základní standard... Má umožnit žít obyčejným, ale materiálně důstojným životem a cítit se plnohodnotným členem společnosti.“¹⁸³

Z hlediska terminologie je nutné upozornit na rozdíl mezi minimální mzdou a minimální důstojnou mzdou. Minimální mzda je výsledkem jednání mezi odbory, státy a zaměstnavateli a nevypovídá nic o tom, jak za tuto částku lidé vyžijí. Minimální důstojná mzda (dále jen MDM) se oproti tomu snaží vnést do příjmové problematiky pohled zaměstnaných na jejich životní podmínky a snaží se vyčíslit, kolik by museli pracující vydělávat, aby jim bylo umožněno vést důstojný život.¹⁸⁴

3.2.1 Pojetí lidské důstojnosti dle Minimální důstojné mzdy

V této části je třeba se zastavit a podívat se blíže na pojem důstojnost, který MDM využívá. Existuje mnoho interpretací a zdůvodnění lidské důstojnosti, ale zjednodušeně by se dalo říct, že lidská důstojnost má dvojí výklad. V prvním výkladu se jedná o inherentní důstojnost, která si nárokuje respekt mravního ohledu ze samé podstaty lidství. Inherentní důstojnost se tedy vztahuje na všechny lidi už od narození. V druhém výkladu hovoříme o kontingentní lidské důstojnosti. Tato důstojnost nepřísluší automaticky všem, ale je odvozena od určitých kvalit člověka, jeho postavení ve společnosti, individuálních zásluh, společenského výkonu aj. Kontingentní pojetí lidské důstojnosti je tedy selektivní, což je problematické, jelikož poté dochází k dělení lidí na důstojné, méně důstojné a bez důstojnosti.¹⁸⁵

Koncept MDM se tedy nemůže odvolávat na inherentní důstojnost, protože propojuje důstojnost člověka s jeho příjmy, ergo není vrozená a automatická. Autoři tohoto konceptu na svých webových stránkách uvádějí, že nechtějí definovat, co je důstojný život, ale upozornit na úroveň materiálního zabezpečení, která je dle nich podstatná pro rovnocenné postavení ve společnosti. Názvem svého projektu a popisem o rovnocenném postavení ve společnosti se však odvolávají na kontingentní důstojnost.¹⁸⁶

Pojem důstojnost je často využíván k legitimizaci nejrůznějších opatření,¹⁸⁷ proto je vždy důležité stanovit, co přesně si pod důstojností představují autoři textů. Projekt MDM

¹⁸² Srov. MDM. *Minimální důstojná mzda* [online]. Dostupné z: <https://www.dustojnamzda.cz/>.

¹⁸³ Tamtéž.

¹⁸⁴ Srov. tamtéž.

¹⁸⁵ Srov. ŠRAJER, Jindřich. *Lidská důstojnost a sociální práce*, str. 110.

¹⁸⁶ Srov. MDM. *Minimální důstojná mzda* [online]. Dostupné z: <https://www.dustojnamzda.cz/>.

¹⁸⁷ Srov. HAVRDOVÁ, Zuzana. *Důstojnost, reflexe a participace v praxi zdravotních a sociálních služeb*, str.7.

vychází z představy, že vykonávání práce v běžném rozsahu by mělo jedinci umožnit důstojný život. Pod důstojným životem si představují kvalitní a naplněný život (z hlediska saturace potřeb), ve kterém má jedinec pocit rovnocenného postavení ve společnosti.¹⁸⁸

Pohled na důstojný život, který představuje MDM, se tedy vztahuje ke kontingentnímu pojetí lidské důstojnosti a lidé, kteří pobírají příjem alespoň ve výši MDM, by měli mít možnost žít život na úrovni společensky přijatelného standardu. To ovšem nutně neznamená, že lidé, kteří na tento příjem nedosahují, nežijí důstojný život. Minimální důstojná mzda nabízí vyčíslení pouze možnosti důstojného života v České republice. Neměla by však spoléhat na termín důstojnost, aby legitimizovala svou hodnotu. Její hodnota spočívá ve vyčíslení nutných nákladů pro uspokojení základních potřeb.¹⁸⁹

3.2.2 Vyčíslení nákladů na pokrytí základních potřeb

Minimální důstojná mzda se odvolává na zajištění pouze naprosto základních potřeb a autoři tohoto projektu upozorňují, že se nejedná o žádný nadstandard, ale naopak je v MDM zahrnuto pouze minimum u běžných výdajů. Do své výsledné kalkulace tedy experti nezařadili například dříve zmíněné individuální specifické potřeby, které by byly finančně nadstandardně náročné (zahrnuli však kategorii volný čas, která by mohla na základě jejich vyčíslení části pracovníků stačit na saturování jejich vyšších potřeb).¹⁹⁰

Konkrétní částku autoři tohoto projektu stanovili na základě oficiálních metodik, aktuálních cen z dostupných dat a expertních doporučení. Cílem bylo, aby výsledná částka byla dostatečná na pokrytí běžných výdajů, a aby bylo jedinci umožněno běžné zapojení do společnosti. Ve výsledné částce bylo zohledněno, že se pracovník může starat o jednoho dalšího člověka, který na něm bude do jisté míry závislý (dítě, senior, partner, či někdo jiný). Výdaje, ze kterých je finální částka složena, autoři rozřadili do osmi různých kategorií: bydlení, stravování, oblečení a obuv, doprava, zdraví a hygiena, telekomunikace, volný čas a vzdělávání a úspory.¹⁹¹

Náklady na **bydlení** zahrnují nájemné v bytě, služby a energie. Autoři jako ekvivalent nájemného berou splácení hypotéky. Vychází ze statistik normativních nákladů, které využívá MPSV, jelikož jde o jediný veřejně dostupný zdroj pokrývající celou ČR. Tyto statistiky jsou však pravděpodobně podhodnoceny oproti aktuálnímu růstu cen bydlení.¹⁹² Výpočet částky na **stravování** vychází z potravinového koše doporučeného Společností pro výživu. Vyčíslení proběhlo na základě průměrné spotřebitelské ceny potravin dle dat ČSÚ. Ve výsledné částce je zohledněno, že pracovník bude část jídel (počítá se s 21 porcemi) jíst mimo domov, což zvedne náklady na dané jídlo oproti domácí přípravě na trojnásobek. V kategorii **oblečení a obuv** vychází autoři z dat ČSÚ o mediánových výdajích pracujících domácností. Z těchto dat vycházejí autoři i v kategoriích doprava a zdraví a hygieny. V **dopravě** jsou zahrnuty výdaje na pořízení a provoz dopravního prostředku a náklady na cesty do školy, za prací, k lékaři a na

¹⁸⁸ Srov. MDM. *Minimální důstojná mzda* [online]. Dostupné z: <https://www.dustojnamzda.cz/>.

¹⁸⁹ Srov. tamtéž.

¹⁹⁰ Srov. tamtéž.

¹⁹¹ Srov. tamtéž.

¹⁹² Srov. tamtéž.

nákupy. V oblasti **zdraví a hygieny** jsou započítány náklady spojené se zdravím a hygienické potřeby. Náklady na **telekomunikaci** vyčíslili autoři na základě aktuálních nabídek mobilních operátorů a poskytovatelů internetu. Kromě nákladů na mobilní telefon a pevný internet počítali autoři i s koncesionářskými poplatky. V kategorii **volný čas a vzdělávání** vycházejí autoři z cen průměrného standardu na základě dat poskytovatelů služeb a jsou zde započítané náklady na průběžné vzdělávání, volnočasové aktivity a jedenáct dní dovolené v ČR. Volnočasové aktivity byly započítány v následující míře: kulturní akce jednou až dvakrát za měsíc a dvě až tři hodiny sportu měsíčně. Vzdělávání pro dospělého jedince bylo započítáno ve výši čtyř hodin za měsíc. Jsou zde však zahrnuty i aktivity pro dítě: kroužek v DDM, školní družina, letní tábor (týden ročně), školní zájezd (dvakrát za tři roky) a v minimální míře i doučování (tři hodiny ročně). Poslední kategorií jsou **úspory**, kde se počítá s odložením 12 % měsíční mzdy. Úspory na důchodové spoření a další pojištění tvoří 7 %, což je však stále méně než doporučují experti a 5 % měsíční mzdy je určeno na jednorázové a nečekané výdaje (př. brýle, bílé spotřebiče, právní služby, vybavení domácnosti, rezerva pro případ onemocnění atd.).¹⁹³

Výsledná částka ze všech těchto kategorií byla pro první čtvrtletí roku 2022 vyčíslena na **33 909 Kč** hrubého měsíčně. Tato částka platí pro celou Českou republiku vyjma Prahy. V Praze z důvodu vyšších nákladů byla výsledná částka stanovena na 39 974 Kč. I přesto, že se Minimální důstojná mzda už ze svého názvu odvolává na příjem nestátních zaměstnanců, tak se jako vyčíslení nezbytných nákladů na uspokojení potřeb dá vztáhnout i na veřejný sektor. Porovnejme tedy tyto částky platné pro začátek roku 2022 s průměrnými příjmy sociálních pracovníků ve stejném období.¹⁹⁴ Jak bylo zmíněno výše, tak průměrná mzda sociálních pracovníků se pohybuje mezi cca. 34 tis. až 36. tis. hrubého měsíčně a průměrný plat sociálních pracovníků se pohybuje v rozmezí cca. 34,5 tis. až 40,5 tis. hrubého měsíčně. Průměrná mzda i průměrný plat sociálních pracovníků tedy těsně převyšuje MDM v České republice vyjma Prahy, ale pouze specialisté v sociální oblasti, kteří pracují ve veřejné sféře (CZ-ISCO kód 2635, průměrný plat 40 722 Kč) těsně přesahují částku MDM v Praze. Více než čtvrtina pracovníků ve mzdové sféře ovšem nedosahuje ani na částku 33 909 Kč, což platí i pro více než čtvrtinu sociálních pracovníků ve veřejné správě.¹⁹⁵ V těchto částkách jsou však započítány i odměny, prémie aj. na což se pracovník nemůže spoléhat. Porovnáním částky MDM s platovými tabulkami můžeme získat lepší přehled o momentální situaci. V platové tabulce č. 1 se nikdo z 10. ani 11. platové třídy nedostane nad částku 33 909 Kč, ve 12. platové třídě se nad tuto částku dostane pracovník, který má více než 23 let praxe (přičemž do 27 let praxe je nad touto částkou o pouhých 71 Kč) a ve 13. platové třídě pracovník potřebuje více než 15 let praxe, aby se dostal nad částku MDM.¹⁹⁶ V platové tabulce č. 2 jsou v tomto ohledu statistiky příznivější. Pracovník spadající do této tabulky a umístěný v 10. platové třídě potřebuje přes 15 let praxe, aby se dostal nad 33 909 Kč, pracovník z 11. platové třídy se nad tuto částku dostane po 6 letech praxe, ve 12. platové třídě pracovníkům stačí 2 roky praxe a ve 13. platové třídě nad částku MDM dosáhnou všichni pracovníci.¹⁹⁷

¹⁹³ Srov. MDM. *Minimální důstojná mzda* [online]. Dostupné z: <https://www.dustojnamzda.cz/>.

¹⁹⁴ Srov. tamtéž.

¹⁹⁵ Srov. MPSV. *ISPV - Zaměstnání* [online]. Dostupné z: <https://data.mpsv.cz/web/data/vizualizace1?czIsco=0110&sfera=MZDOVA>.

¹⁹⁶ Srov. MPSV. *Příručka MPSV pro personální agendu a odměňování zaměstnanců* [online]. Dostupné z: https://ppropo.mpsv.cz/narizeni_vlady_531_2021.

¹⁹⁷ Srov. tamtéž.

Ze základního platu (bez započtení případných odměn, prémie, doplatků atd.) nemá převážná většina sociálních pracovníků ve veřejném sektoru možnost saturovat ani všechny základní potřeby, natož sebezpečí, která bude pro část obyvatelstva finančně ještě náročnější. I se započtením všech finančních složek, na které může navíc pracovník dosáhnout, vychází statistiky neúprosně. Více než čtvrtina sociálních pracovníků pobírajících mzdu nemá možnost praktikování sebezpečí, pokud by spoléhala pouze na příjem z této práce. Stejně je to i u pracovníků ve veřejné správě. Desetina odborných pracovníků v sociální oblasti pobírá měsíčně částku o 3 025 Kč nižší, než je stanovena MDM pro ČR vyjma Prahy. Na tu nedosáhne i více než desetina specialistů v sociální oblasti.¹⁹⁸ Nejedná se tedy o zanedbatelné procento sociálních pracovníků. Pokud se opět odkáží na *Etický kodex Profesního svazu sociálních pracovníků v sociálních službách Asociace poskytovatelů sociálních služeb České republiky*, tak sociální pracovníci, kteří svou mzdou či platem nedosahují ani na MDM, nemohou pečovat o své zdraví a duševní hygienu, jak je to v tomto kodexu uvedeno¹⁹⁹. Z tohoto příjmu totiž nemohou pokrýt všechny nezbytné náklady na zajištění základních potřeb. Existují samozřejmě varianty, kdy sociální pracovník na tuto částku nedosahuje, ale přesto je sebezpečí schopný. Tyto varianty se však váží na to, že pracovník je svým příjmem závislý na někom jiném (partnerovi, rodičích, státu aj.). V rozhovorech ze sondy do problematiky se tato varianta objevila u pěti ze šesti sociálních pracovníků. Někteří spoléhali na příjem manžela a další na podporu od rodičů. I přes to, že tuto finanční podporu měli, se však často dostávali do finančních potíží. Nejen, že si většinou nemohli vytvářet finanční rezervy, ale nemohli plně saturovat ani své základní potřeby. Například jedna z pracovníků na začátku měsíce neměla na nákup potravin a zbývalo jí na účtu jen 40 Kč, které si šetřila, aby mohla jet do práce a z práce MHD. Později pracovníci finančně vypomohla matka, ale bez této podpory si není jistá, co by dělala.²⁰⁰

3.3 Navržení úpravy platových tabulek k zajištění minimální úrovně sebezpečí u sociálních pracovníků

Na základě předchozí části této práce můžeme konstatovat, že MDM, kterou jsem uváděl, by pro mnoho lidí nemusela stačit ani na to, aby jejich náklady na bydlení nepřevyšovaly 30 % jejich příjmů. Tím by splňovali kritéria pro získání příspěvku na bydlení a ani MDM by tedy nebyla dostatečná pro adekvátní ohodnocení sociálních pracovníků. Tento příspěvek však nemusí být správně nastaven, jelikož se nezaobírá celkovou situací občanů, kterou se zabývá MDM. Výše MDM se navíc do budoucna bude stále zvyšovat v závislosti na aktuální situaci. Experti, kteří za tímto projektem stojí, vyčíslili na základě odhadované inflace, že pro celý rok 2022 by pro Českou republiku vyjma Prahy, měla MDM činit 34 977 Kč a pro Prahu dokonce 41 233 Kč.²⁰¹ I z tohoto důvodu je důležité se začít aktuální situací zabývat co nejdříve. Čím déle se bude zanedbávat nedostatečné ohodnocení sociálních pracovníků, tím hůře se situace bude

¹⁹⁸ Srov. MPSV. *ISPV - Zaměstnání* [online]. Dostupné z: <https://data.mpsv.cz/web/data/vizualizace1?czIsco=0110&sfera=MZDOVA>.

¹⁹⁹ Srov. APSS ČR. *Etický kodex: sociálních pracovníků a členů Profesního svazu sociálních pracovníků v sociálních službách* [online]. Dostupné z: <https://profesni-svaz-socialnich-pracovniku.apssc.cz/ckfinder/userfiles/files/Etick%C3%BD%20kodex.pdf>.

²⁰⁰ Srov. osobní archiv autora.

²⁰¹ Srov. MDM. *Minimální důstojná mzda* [online]. Dostupné z: <https://www.dustojnamzda.cz/>.

napravovat. Pro nestátní organizace by mohla MDM sloužit jako nástroj pro férové odměňování zaměstnanců, které by mělo umožnit pracovníkům alespoň základní úroveň sebepečce, což by mělo vést ke zkvalitnění vykonávané práce u těchto zaměstnanců, jak bylo rozebráno v první kapitole. Ve veřejné sféře by se tímto projektem také mohli inspirovat. Stát by v odměňování zaměstnanců měl jít příkladem, proto autoři projektu MDM navrhuji, že by stát a jeho složky mohly přihlédnout k vypočtené MDM při stanovování platových tabulek.²⁰² Na toto doporučení se zaměřím v další části této práce, kde bude navržena možná úprava platových tabulek dle MDM, která by všem sociálním pracovníkům ve veřejné správě umožnila saturovat alespoň jejich základní potřeby což, jak bylo rozebráno v první kapitole je nezbytná součást kvalitně vykonávané sociální práce.

První podstatný krok pro dorovnání platu sociálních pracovníků na potřebnou úroveň dle MDM bude sjednocení platových tabulek pro všechny sociální pracovníky, jak navrhovala Pavezková.²⁰³ V druhém kroku je třeba stanovit, za jakou dobu praxe dosáhnou sociální pracovníci částky MDM. Vzhledem k tomu, že v *Etickém kodexu sociálních pracovníků a členů Profesního svazu sociálních pracovníků v sociálních službách APSS ČR* je stanoven požadavek na péči o zdraví a duševní hygienu pro všechny sociální pracovníky,²⁰⁴ což sebou nese finanční nároky, tak už nastupující pracovníci, kteří mají do jednoho roku praxe, by měli mít finančně umožněno naplňovat své potřeby. Navíc mladí lidé, kteří teprve nastupují do zaměstnání, spíš nebudou mít vytvořené finanční rezervy, tudíž by se saturací svých potřeb museli častěji spoléhat na pomoc okolí. Nastavení MDM už od nástupu pracovníka do zaměstnání je důležité i kvůli prevenci syndromu vyhoření, do které se řadí i sebepečce, a která je při boji proti syndromu vyhoření zásadní.²⁰⁵ Je také důležité připomenout, že MDM vyčísluje pokrytí pouze základních potřeb, a ne všechny potřeby.²⁰⁶ Tudíž ani tato částka nemusí být pro všechny sociální pracovníky dostatečná k praktikování sebepečce.

Částka MDM bude tedy v navržené platové tabulce zařazena v 10. platové třídě a v 1. platovém stupni. Dle této částky bude následně upraven zbytek tabulky. Platová třída počítá s tím, že delší praxe s sebou nese vyšší finanční ohodnocení. Avšak 1 rok praxe není napříč platovými stupni ani platovými třídami fixně ohodnocen procentuálním nárůstem mzdy. 1 rok praxe v 10. platové třídě se pohybuje v rozmezí od cca 1,47 % (v praxi za 32 let a výše) do cca 3,58 % (mezi jedním a dvěma roky praxe). Jednotný koeficient pak není stanovený ani mezi platovými stupni, ale rozptyl tohoto posunu je mnohem menší, jelikož se pohybuje okolo 3,5 % (+/- 0,1 %). Platových stupňů je 12 a mezi těchto 12 stupňů je rozřazeno 32 let praxe, takže 1 rok praxe má velice rozdílný nárůst na počátku a na konci tabulky. Při návrhu nové platové tabulky se tedy pro zjednodušení budu držet posunu o 3,5 % mezi jednotlivými platovými stupni, aby byl posun u všech platových stupňů ve všech platových třídách nastaven jednotně i předvídatelně a zároveň v co největší míře respektoval momentální nastavení platových tarifů. Stejná situace bohužel nastává i u platových tříd, kdy se nárůst platu ve stejném

²⁰² Srov. MDM. *Minimální důstojná mzda* [online]. Dostupné z: <https://www.dustojnamzda.cz/>.

²⁰³ Srov. PAVEZKOVÁ, Hana. *Rozdíly v odměňování sociálních pracovníků v různých resortech* [online]. Dostupné z: https://socialniprace.cz/online-clanky/rozdil-y-v-odmenovani-socialnich-pracovniku-v-ruznych-resortech/#_ftnref1.

²⁰⁴ Srov. APSS ČR. *Etický kodex: sociálních pracovníků a členů Profesního svazu sociálních pracovníků v sociálních službách* [online]. Dostupné z: <https://profesni-svaz-socialnich-pracovniku.apsscr.cz/ckfinder/userfiles/files/Etick%C3%BD%20kodex.pdf>.

²⁰⁵ Srov. VENGLÁŘOVÁ, Martina. *Sestry v nouzi: syndrom vyhoření, mobbing, bossing*, str. 33an.

²⁰⁶ Srov. MDM. *Minimální důstojná mzda* [online]. Dostupné z: <https://www.dustojnamzda.cz/>.

platovém stupni pohybuje v rozmezí od cca 7,63 % do cca 8,01 %.²⁰⁷ Pro navrženou tabulku také využijí zjednodušení a to zaokrouhlením uvedených procent na celá čísla a pro nastavení jednotného a předvídatelného posunu mezi platovými třídami tedy využijí 8% navýšení (př. 10. třída bude v 1. platovém stupni pobírat základních 100 %, 11. platová třída si oproti 10. platové třídě odnese o 8 % víc, což je 108 % základní částky, 12. třída si odnese oproti 11. platové třídě o 8 % víc, což činí 116,64 % základní částky a 13. platová třída se stejným způsobem dostane na 125,97 % základní částky²⁰⁸). Výsledné částky nakonec zaokrouhlím na desetikoruny, stejně jako je tomu v současných platových tabulkách.²⁰⁹

Pro snazší pochopení uvádím nejprve zkrácenou ukázkovou tabulku, na kterou navazují finální upravenou tabulkou:

Tabulka č.7 Zkrácená vzorová tabulka

Platový stupeň	Platová třída			
	1.	100 %	108 %	116,64 %
2.	100 % x 1,035	108 % x 1,035	116,64 % x 1,035	125,97 % x 1,035

Vlastní zpracování

²⁰⁷ Srov. MPSV. *Příručka MPSV pro personální agendu a odměňování zaměstnanců* [online]. Dostupné z: https://ppropo.mpsv.cz/narizeni_vlady_531_2021.

²⁰⁸ Zaokrouhleno na setiny

²⁰⁹ Srov. MPSV. *Příručka MPSV pro personální agendu a odměňování zaměstnanců* [online]. Dostupné z: https://ppropo.mpsv.cz/narizeni_vlady_531_2021.

Tabulka č.8 Platová tabulka vycházející z MDM pro 1. čtvrtletí roku 2022 pro ČR vyjma Prahy²¹⁰

Platový stupeň	Počet let započitatelné praxe	Platová třída			
		10	11	12	13
1	do 1 roku	33 910	36 620	39 550	42 710
2	do 2 let	35 100	37 900	40 930	44 200
3	do 4 let	36 330	39 230	42 360	45 750
4	do 6 let	37 600	40 600	43 840	47 350
5	do 9 let	38 920	42 020	45 370	49 010
6	do 12 let	40 280	43 490	49 960	50 730
7	do 15 let	41 690	45 010	51 710	52 510
8	do 19 let	43 150	46 590	53 520	54 350
9	do 23 let	44 660	48 220	55 390	56 250
10	do 27 let	46 220	49 910	57 330	58 220
11	do 32 let	47 840	51 660	59 340	60 260
12	nad 32 let	49 510	53 470	61 420	62 370

Vlastní zpracování

Takto nastavené platové tabulky by měly pokrývat saturaci základních potřeb sociálních pracovníků v ČR, ale z důvodů vyšších životních nákladů v Praze²¹¹ by tyto tabulky dostatečně nepokrývaly plat pražských sociálních pracovníků. Minimálně by se však jednalo o slibné zlepšení aktuálních platových tabulek. Je otázkou, zda by do budoucna, stejně jako u příspěvku na bydlení, neměly platové tabulky lépe reflektovat rozdílné náklady v jednotlivých částech republiky. V takovém případě by se stejný postup, který jsem uplatnil pro tabulku č.8 mohl využít k vytvoření upravených tabulek pro Prahu, ale za využití výchozí částky 39 974 Kč, což je částka minimální mzdy v Praze pro rok 2022.²¹²

Toto nastavení platových tabulek hodnotili všichni sociální pracovníci ze sondy do problematiky kladně.²¹³ Avšak pro sociální pracovníky, kteří teprve nastupují do své první práce, či mají stále málo let praxe v oboru, by tento plat pokrýval pouze základní potřeby.²¹⁴ Pro celistvou sebepečí tak toto nastavení nemusí být dostačující. Druhá varianta, kterou by se sociální práce mohla inspirovat při snaze o změnu jejich

²¹⁰ Kvůli zaokrouhlení na desítky je v platovém stupni jedna ve 13. platové třídě 42 710 Kč místo 42 720 Kč, což je částka, která by vyšla vynásobením základní částky (33 910 Kč) 125,97%. Jelikož se však posun mezi 12. a 13. platovou třídou vypočítává 8% nárůstem částky ve 12. platové třídě, která je zaokrouhlena na desítky, tak vychází zaokrouhlená částka 42 710 Kč.

²¹¹ Srov. MDM. *Minimální důstojná mzda* [online]. Dostupné z: <https://www.dustojnamzda.cz/>.

²¹² Srov. tamtéž.

²¹³ Srov. osobní archiv autora.

²¹⁴ Srov. MDM. *Minimální důstojná mzda* [online]. Dostupné z: <https://www.dustojnamzda.cz/>.

momentálního finančního ohodnocení, je navázání platu na průměrnou mzdu v České republice, jak je to plánováno u pedagogických pracovníků.²¹⁵

3.4 Alternativní návrh na úpravu platového ohodnocení

Sociální práce má s pedagogikou určité společné body. Obě tyto profese se zabývají prací s lidmi a i přesto, že se sociální práce často brání pedagogizaci své profese, tak sociální pracovníci záměrně často využívají pedagogické metody a postupy, aby pomohli klientům vyrovnat se se změnami v jejich životě a pomohli jim zaujmout adekvátní místo ve společnosti.²¹⁶ Pedagogové se také, stejně jako sociální pracovníci, odvolávají na nízké finanční ohodnocení své profese.²¹⁷ Průměrný plat pedagogů je ovšem oproti průměrnému platu sociálních pracovníků vyšší (v roce 2021 byl průměrný plat učitelů 46 843 Kč) a počítá se s tím, že se bude nadále zvyšovat. Toto zvyšování by mělo proběhnout formou navázání platu pedagogů na průměrnou mzdu v ČR a bylo schváleno poslanci v roce 2022. Od roku 2024 by tedy průměrný plat pedagogů měl dosahovat 1,4násobku průměrné mzdy v ČR.²¹⁸

V návrhu, který poslancům předložil Lukáš Bartoň z Pirátské strany, se většina bodů odůvodňujících navázání platu pedagogů na průměrnou mzdu vztahuje i na ohodnocování sociálních pracovníků. Tato změna by měla umožnit:²¹⁹

- Lepší předvídatelnost vývoje platů a zohlednění aktuální ekonomické situace v ČR.
- Vyšší atraktivitu profese, aby nedocházelo k odchodu stávajících pracovníků a zároveň, aby byli k výkonu dané profese motivováni stávající či budoucí studenti.
- Zlepšení stávajícího finančního ohodnocování pracovníků.
- Zachování ohodnocení dle výkonů a zásluhovosti pracovníků.
- Garanci, že finance, které na tento účel budou vynaloženy, půjdou skutečně na platy pracovníků, což by mělo být sledováno Ministerstvem financí ČR.
- Vyšší platy v předškolním vzdělávání, které je ve srovnání s ostatními oblastmi školství podfinancované.²²⁰

Vyjma posledního bodu by se všechny tyto body daly vztáhnout i na problematiku finančního ohodnocování v sociální práci. I poslední bod má však pro sociální práci svou relevanci, jelikož aby nedocházelo k podhodnocování sociálních pracovníků v rozdílných

²¹⁵ Srov. *Poslanci schválili novelu týkající se výše platů učitelů. Bude odpovídat 1,4násobku průměrné mzdy* [online]. Dostupné z: <https://ct24.ceskatelevize.cz/domaci/3551234-zive-poslanci-projednavaji-novelu-o-ucitelskych-platech-na-programu-maji-i-zakon>.

²¹⁶ Srov. KRAUS, Blahoslav a Stanislava HOFERKOVÁ. *Ke vztahu sociální pedagogiky a sociální práce*, str. 62-65.

²¹⁷ Srov. TÝDENÍ ŠKOLSTVÍ. *Platy učitelů v roce 2021: vrchol dosažen a co dál?* [online]. Dostupné z: <https://tydenik-skolstvi.cz/platy-ucitelu-v-roce-2021-vrchol-dosazen-a-co-dal/>.

²¹⁸ Srov. *Poslanci schválili novelu týkající se výše platů učitelů. Bude odpovídat 1,4násobku průměrné mzdy* [online]. Dostupné z: <https://ct24.ceskatelevize.cz/domaci/3551234-zive-poslanci-projednavaji-novelu-o-ucitelskych-platech-na-programu-maji-i-zakon>.

²¹⁹ Tento návrh mi na mou prosbu zaslal asistent poslance Bartoně a je přiložen v této práci jako Příloha I.

²²⁰ Srov. Příloha I.

sektorech, tak by bylo vhodné všechny sektory sloučit, jak už bylo v této práci zmíněno.²²¹

Na tomto příkladě je vidět, že by navázání platu sociálních pracovníků na průměrnou mzdu dávalo smysl a mohlo sociální práci prospět. Také je vidět, že je takovéto navyšování platů možné, ale je třeba se o něj zasazovat a vysvětlovat důležitost sociální práce pro společnost.

Navržená platová tabulka, kterou poslanci schválili, vypadá následovně (opět uvádím pouze platové třídy, do kterých může spadat sociální pracovník):

Tabulka č.9 Navrhovaná platová tabulka navázaná na průměrný plat²²²

Délka praxe	Platová třída			
	10.	11.	12.	13.
Do 2 let	96 %	98 %	100 %	108 %
Do 4 let	99 %	101 %	103 %	111 %
Do 7 let	102 %	104 %	106 %	114 %
Do 10 let	105 %	107 %	109 %	118 %
Do 15 let	108 %	110 %	112 %	121 %
Do 24 let	111 %	113 %	116 %	125 %
25 let a více	114 %	117 %	119 %	128 %

Zdroj: Pozměňovací návrh Lukáše Bartoně. Vlastní zpracování

Průměrná mzda, na kterou je platová tabulka navázána, je stanovena z předminulého kalendářního roku a navýšena o 8 %, aby reflektovala a kompenzovala dvouleté zpoždění. Začínající učitel by dle této tabulky spadl do 12. platové třídy a měl by tedy nárok na 100 % průměrné mzdy v ČR.²²³ Začínající sociální pracovník umístěný v nejnižší možné platové třídě (10.) by měl nárok na 96 % průměrné mzdy v ČR. To by v roce 2022, při průměrné mzdě za rok 2020 (35 611 Kč²²⁴), odpovídalo 36 920 Kč.²²⁵ Nejvyšší možná částka, na kterou by měl v roce 2022 sociální pracovník dle těchto tabulek nárok, by byla 49 230 Kč. Celkový plat by však byl o 20 % vyšší než uvedené částky, jelikož v tomto návrhu se počítá s pohyblivou složkou, která by měla tvořit šestinu z celkového platu.²²⁶

Při porovnání této tabulky s tabulkou č. 8, která byla upravena dle MDM, zjišťujeme, že nastupující sociální pracovníci by byli lépe finančně ohodnoceni po navázání platu na průměrnou mzdu v ČR, ale maximální částka, na kterou by se sociální pracovníci mohli dostat, by byla nižší. Výhodou tabulky č.9 je však nejen lepší startovní pozice pro sociální pracovníky, ale především jistota, že jejich platové tabulky budou zohledňovat aktuální ekonomickou situaci ve státě. Výhoda garance zvyšování platů se odráží i v sondě do problematiky. V té se všichni zúčastnění pracovníci vyjádřili, že preferují tabulku č. 9 oproti tabulce č.8.²²⁷

²²¹ Srov. PAVEZKOVÁ, Hana. *Rozdíly v odměňování sociálních pracovníků v různých resortech* [online]. Dostupné z: https://socialniprace.cz/online-clanky/rozdily-v-odmenovani-socialnich-pracovniku-v-ruznych-resortech/#_ftnref1.

²²² Příloha I.

²²³ Srov. tamtéž.

²²⁴ Srov. ČSÚ. *Průměrné mzdy - 4. čtvrtletí 2020* [online]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/ci/prumerne-mzdy-4-ctvrtleti-2020y>.

²²⁵ Průměrná mzda za rok 2020 byla 35 611 Kč, tato částka byla tudíž navýšena o 8 % na 38 460 Kč. 96 % z této částky činí zaokrouhleně 36 870 Kč.

²²⁶ Srov. Příloha I.

²²⁷ Srov. osobní archiv autora.

3.5 Shrnutí navržených úprav

Momentální finanční ohodnocení sociálních pracovníků se při porovnání s nezbytnými náklady (vyčíslené pomocí MDM) ukazuje jako nedostatečné pro vykonávání sebezpečí. Že momentální finanční ohodnocení sociálních pracovníků není společensky únosné, ukazuje i aktuální nastavení příspěvku na bydlení,²²⁸ na který by měla podstatná část sociálních pracovníků nárok. Teoretickým východiskem tohoto problému může být úprava platových tabulek. Aby tyto tabulky umožnily pracovníkům praktikovat sebezpečí alespoň v základní míře, je třeba, aby se nejnižší možný plat, na který mají sociální pracovní nárok, rovnal alespoň částce vyčíslené MDM. Toto vyčíslení totiž pokrývá náklady potřebné k uspokojení základních potřeb.²²⁹ Platové tabulky se týkají pouze veřejného sektoru, ale mohli by se u nich inspirovat i zaměstnavatelé v soukromé sféře. Díky vyčíslení MDM mají zaměstnavatelé možnost argumentovat daty při žádostech o dotace. Z hlediska požadavku na zdraví a duševní hygienu by sociální pracovníci v obou sektorech měli brát alespoň MDM, která je potřebná k zajištění sebezpečí, pokud pracovník nechce nebo nemůže spoléhat na pomoc okolí. Je však třeba položit si otázku, zda je takovéto navýšení správné i z pohledu etiky.

²²⁸ Srov. TRÖSTER, Petr. *Právo sociálního zabezpečení*, str. 189.

²²⁹ Srov. MDM. *Minimální důstojná mzda* [online]. Dostupné z: <https://www.dustojnamzda.cz/>.

4. Pohled etiky na problematiku

Tato kapitola pojednává o etické stránce nadnesené problematiky. Pohled etiky na problematiku je zásadní v každé oblasti lidského života. Jak uvádí Jan Sokol ve své knize *Etika a život*, tak etika jako součást praktické filosofie se ptá po tom, co je dobré, lepší a nejlepší.²³⁰ V této kapitole se tedy budu ptát, zda jsou momentální řešení morálně dobrá, a zda by nadnesená řešení nebyla morálně lepší. Rozeberu zde pohled etiky na sebezpečí sociálních pracovníků a následně se zaměřím na pohled etiky na oblast finančního ohodnocení sociálních pracovníků právě ve vztahu k sebezpečí. Pohled etiky umožní porovnání různých variant řešení z hlediska morálky. Nejprve je však potřeba alespoň ve stručnosti představit dva etické směry, na které se v této kapitole budu obracet nejčastěji: deontologii a utilitarismus.

4.1 Vymezení deontologie a utilitarismu

Deontologie a utilitarismus jsou dva ze stěžejních směrů normativní etiky. Oba tyto směry si ovšem výrazně odporují. Dle deontologie může být jednání mravné nebo nemravné samo o sobě, tedy na základě své imanentní povahy a nehledě na důsledky, oproti tomu utilitarismus toto imanentní posouzení odmítá a mravnost jednání hodnotí právě na základě důsledků.²³¹ Oba tyto etické směry patří v literatuře o etické dimenzi sociální práce mezi nejvyužívanější.²³² Právě to, že se jedná o významné etické směry, které jsou ovšem k sobě v jasném kontrastu, a které jsou v sociální práci pravděpodobně nejčastěji rozebírány, mě vedlo k tomu, abych se na tyto směry ve své práci zaměřil. Skrze deontologii a utilitarismus pak bude možné analyzovat nadnesenou problematiku z etické perspektivy.

4.1.1 Deontologie

Slovo deontologie vychází z řeckého slova deon, což znamená povinnost. Ona povinnost vyjadřuje to, co je žádoucí, a co má tedy být povinnost. Právě povinnost stojí v centru této etiky.²³³ Deontologie tedy, jak už bylo zmíněno výše, posuzuje jednání jako mravné či nemravné na základě jeho imanentní povahy a nezávislé na důsledcích daného jednání. Deontologie tedy tvrdí, že určitá jednání (např. vražda, lež, krádež apod.) jsou v každém případě nemorální samy o sobě a to nehledě na následky, jelikož odporují například nepodmíněnému všeobecnému mravnímu principu, či jsou samy o sobě protipřírozené.²³⁴

Jedním z nejznámějších a nejvýznamnějších představitelů deontologické etiky byl Immanuel Kant. Kant se ve svých dílech často odkazoval na slovo povinnost. Povinnost ovšem nevnímal v negativním smyslu, ale jako povinnost etickou, která vyplývá

²³⁰ Srov. SOKOL, Jan. *Etika a život: pokus o praktickou filosofii*, str. 73.

²³¹ Srov. ANZENBACHER, Arno. *Úvod do etiky*, str. 32.

²³² Srov. NEČASOVÁ, Mirka, Zdeňka DOHNALOVÁ a Renáta TALAŠOVÁ. *Využití vybraných etických teorií v praxi sociální práce*, str. 77.

²³³ Srov. TEOLOGICKÁ FAKULTA JU, *Deontologie*, [online video]. Dostupné z: <https://www.youtube.com/watch?v=y0tDH91OUew>.

²³⁴ Srov. ANZENBACHER, Arno. *Úvod do etiky*, str. 32.

z mravního zákona, který si rozum ukládá sám.²³⁵ Kant byl přesvědčen, že člověk nemůže mít jistotu v empirických důkazech. Člověk se dle něj nemůže logickou argumentací dostat od toho co je, k tomu, co by být mělo. Východisko nezávislé na faktických údajích, které jsou dle něj nejednoznačné, našel v konceptu dobré vůle. Ta je dle Kanta nezbytnou podmínkou, aby byl člověk hoden štěstí. Dobrou vůli bere Kant jako jediné nepodmíněné dobro, vše ostatní je dobré nebo špatné podmíněně.²³⁶ Dobrá vůle má plnou hodnotu sama o sobě a užitečnost či neplodnost jednání nemohou této hodnotě nic přidat ani ubrat.²³⁷

Kant rozlišuje dva typy imperativů – hypotetický a kategorický. Hypotetický imperativ říká, co bychom měli dělat pro dosažení určitých cílů. Hypotetický imperativ platí vždy pod nějakou podmínkou. Každý hypotetický imperativ má podobu výroku „pokud – pak“ Oproti tomu kategorický imperativ říká, co by člověk měl dělat bezpodmínečně, tedy bez ohledu na důsledky.²³⁸ Existuje více formulací kategorického imperativu. Kant v *Základech metafyziky mravů* uvádí tento popis:

*„Jednej tak, jako by se maxima tvého jednání měla na základě tvé vůle stát obecným přírodním zákonem.“*²³⁹

To zjednodušeně znamená, že jednání je správné, pokud byste byli spokojeni s tím, že by byli nuceni dělat toto jednání i všichni ostatní. Pokud by však takovéto jednání vedlo k rozporům v případech, že by ho dělali všichni, tak je ono jednání nesprávné.²⁴⁰

Druhá formulace kategorického imperativu se zabývá lidmi jako cílem jednání. Tato formulace zní následovně:²⁴¹

*„Jednejte tak, abyste lidskost – ať už svou vlastní nebo druhého člověka – považovali nejen za pouhý prostředek, ale za samotný cíl.“*²⁴²

Thompson ve své knize *Přehled etiky* shrnuje, že výhody Kantova pojetí jsou, že je racionální, konkrétní, nezávisí na důsledcích či štěstí a také odpovídá tomu, co většina lidí považuje za morálku. Nevýhody však vidí v tom, že většina lidí chce brát v potaz důsledky jednání a mohou cítit vinu, když jejich dobrý úmysl vede k neblahým důsledkům. Morálku, kde na důsledcích jednání nezáleží, považuje Thompson za odtrženou od reality.²⁴³

Nyní se tedy pojdme zaměřit na etický směr, ve kterém jsou důsledky jednání stěžejní – utilitarismus.

4.1.2 Utilitarismus

Utilitarismus je etický směr, který posuzuje jednání podle očekávaných důsledků. Jedná se o jeden z nejrozšířenějších a nejvlivnějších etických směrů.²⁴⁴ Zakladatelem

²³⁵ Srov. SIROVÁTKA, Jakub. *Morální určení vůle u Immanuela Kanta*, str. 73.

²³⁶ Srov. THOMPSON, Mel. *Přehled etiky*, str. 106.

²³⁷ Srov. KANT, Immanuel. *Základy metafyziky mravů*, str. 20an.

²³⁸ Srov. THOMPSON, Mel. *Přehled etiky*, str. 110an.

²³⁹ KANT, Immanuel. *Základy metafyziky mravů*, str. 62.

²⁴⁰ Srov. THOMPSON, Mel. *Přehled etiky*, str. 111.

²⁴¹ Srov. tamtéž, str. 111.

²⁴² Tamtéž, str. 111.

²⁴³ Srov. tamtéž, str. 116.

²⁴⁴ Srov. THOMPSON, Mel. *Přehled etiky*, str. 93.

utilitarismu je anglický reformátor Jeremy Bentham, na kterého navázal John Stuart Mill, který tuto teorii rozvinul ve svém díle *Utilitarismus*.²⁴⁵

Utilitarismus staví na čtyřech principech, jejichž kombinace má umožnit posouzení norem a mravního jednání na empiricko-rationálních základech. Utilitarismus se tedy snaží o jednoduché a empiricky uchopitelné kritérium mravního hodnocení. Ony čtyři principy, na kterých staví, jsou:²⁴⁶

1) Princip důsledků

Mravní hodnocení jednání vychází výhradně na základě důsledků, které jsou možné z daného jednání očekávat. Žádné jednání tedy nemá imanentní charakter jako tomu bylo u deontologie.

2) Princip užitečnosti

Kritérium pro posouzení důsledků je prospěšnost neboli užitečnost důsledků jednání pro uskutečnění něčeho, co je dobré samo o sobě.

3) Princip hédonismu

Na otázku, co je dobro, odpovídá utilitarismus hédonisticky. Záleží na uspokojování lidských potřeb a zájmů. Kritériem je tedy prožívání slasti a odstranění strasti.

4) Sociální princip

Utilitarismus odmítá egoistický hédonismus. Nejde tedy jen o štěstí jednjícího, ale posuzuje se součet štěstí všech, kterých se jednání dotkne. Nejstručněji tedy lze říct, že jde o co největší štěstí pro co největší počet lidí.²⁴⁷

Dva přední představitelé utilitarismu, Bentham a Mill, se rozcházejí v přístupu k hédonistické základní hodnotě (slasti, radosti, štěstí). Bentham tuto hodnotu pojímá pouze na základě její intenzity, trvání, dosažitelnosti a zda je zbaveno bolesti a má naději, že povede k dalšímu štěstí.²⁴⁸ Bentham má názor, že by se k této hodnotě mělo stavět jen kvantitativně.²⁴⁹ Mill ovšem dává důraz i na kvalitativní hodnocení a říká, že štěstí, které spočívá v činnosti intelektu, by mělo být hodnoceno výše. Mill tedy posuzuje kvalitativní i kvantitativní přínos jednání.²⁵⁰

Utilitarismus je stejně jako deontologie předmětem kritiky. Tato kritika se týká především oblastí osobních práv a integrity jedince.²⁵¹ Naopak výhodou utilitarismu je, že za cenu zjednodušení nabízí nástroj na porovnání a hodnocení štěstí, a tedy i zhodnocení každého lidského jednání. Na to navazují různá kvantitativní hodnocení jako např. HDP, hodnocení kvality života, či hodnocení lidského rozvoje.²⁵²

Po tomto stručném vymezení deontologické a utilitaristické etiky se tedy můžeme obrátit na to, jak se nejen tyto etické směry promítají do problematiky sebezpečí a finančního ohodnocování sociálních pracovníků.

²⁴⁵ Srov. SOKOL, Jan. *Etika a život: pokus o praktickou filosofii*, str. 120an.

²⁴⁶ Srov. ANZENBACHER, Arno. *Úvod do etiky*, str. 32.

²⁴⁷ Srov. tamtéž, str. 33an.

²⁴⁸ Srov. THOMPSON, Mel. *Přehled etiky*, str. 94.

²⁴⁹ Srov. ANZENBACHER, Arno. *Úvod do etiky*, str. 35an.

²⁵⁰ Srov. NEČASOVÁ, Mírka, Zdeňka DOHNALOVÁ a Renáta TALAŠOVÁ. *Využití vybraných etických teorií v praxi sociální práce*, str. 81

²⁵¹ Srov. THOMPSON, Mel. *Přehled etiky*, str. 102.

²⁵² Srov. SOKOL, Jan. *Etika a život: pokus o praktickou filosofii*, str. 120.

4.2 Etický závazek sociálních pracovníků pečovat o sebe

Že je povinnost sebepěče součástí *Globálního stanoviska o etických principech v sociální práci* od IFSW, a i slovenského a amerického etického kodexu, bylo řečeno už v první kapitole. Jaký je ovšem důvod, že je sebepěče do těchto etických dokumentů explicitně zahrnuta? Pokud chceme na tuto otázku odpovédět, tak je třeba nejprve rozebrat pohled etiky na péči o druhé.

Péče o druhé není otázkou pouze pomáhajících profesí. Slavný francouzský filosof Emmanuel Levinas považoval péči o druhé za morální povinnost a zodpovědnost, kterou nelze obejít.²⁵³ Pečování o druhé tedy není vázáno pouze na pomáhající profese, ale týká se všech lidí. Pečovat o druhé je ústřední bod každodenního života.²⁵⁴ Na toto tvrzení navazuje Craig Irvine, který z tohoto předpokladu vychází. Irvine pracuje s pojmem etický imperativ, který je pro pochopení této kapitoly potřeba vysvětlit. Pojem etický imperativ je ve *Velkém psychologickém slovníku* popsán následovně: „*zásada či postup, jež jsou od člověka morálně očekávány; závazný charakter zásady nebo chování většinou vyplývá z logické či racionální nezbytnosti*“.²⁵⁵

Irvine tedy souhlasí s Levinasem a píše, že pečování o druhé je pro sociální pracovníky etickým imperativem, ale pokud ho odtrhneme od imperativu péče o sebe sama, tak je tento imperativ sám o sobě prázdný. Irvine svou tezi podkládá skrze slova Levinasova učence Richarda Cohena, který píše, že etický imperativ pečovat o druhé je tak silný, že na něj jedinec odpovídá dáním „úplného sebe ze sebe sama“²⁵⁶. Nemohu však „sebe“ dát, pokud žádné „sebe“ nemám: musím pečovat o své ruce, pokud mám pomáhat padlým; o své srdce, pokud mám milovat cizince; o svou mysl, pokud mám léčit nemocné; o svou duši, pokud mám ztraceným pomoci objevit cestu. Imperativ pečovat o druhé sebou tedy vždy nese i imperativ pečovat o sebe sama.²⁵⁷ Přesto se však stává, že v pomáhajících profesích se zapomíná na sebepěči a její etický význam. Profesionálové a studenti z pomáhajících profesí se neučí, proč je etické a přínosné o sebe pečovat a v důsledku toho si tak odnesou, že sebepěče je něco neetického. Pro docenění sebepěče jako etického imperativu se Irvine nakonec obrací k narativní etice.²⁵⁸

Narativní etika je protikladem Kantovy etiky, která spočívá na racionálně promyšleném volném rozhodnutí, jež může být poté zobecněno do univerzálního pravidla.²⁵⁹ Teoretické základy narativní etiky jsou položeny na sociálním konstruktivismu, dle kterého není jediná objektivní pravda. Naše identita, hodnoty a systém víry jsou založeny na příbězích, které o sobě povídáme. Narativní etika tedy přistupuje k prozkoumávání etických problémů tak, že se zapojuje do vyprávění lidí.

²⁵³ Srov. LEVINAS, Emmanuel. *Ethics and Infinity. Conversations with Philippe Nemo* In DE KONINCK, Thomas a Mireille LAVOIE. et al. *The nature of care in light of Emmanuel Levinas. Nursing Philosophy*, str. 228.

²⁵⁴ Srov. DE KONINCK, Thomas a Mireille LAVOIE. *The nature of care in light of Emmanuel Levinas. Nursing Philosophy*, str. 233.

²⁵⁵ HARTL, Pavel a Helena HARTLOVÁ. *Velký psychologický slovník*, str.216.

²⁵⁶ Z anglického: very self of the self.

²⁵⁷ Srov. COLE, Thomas R., Thelma Jean GOODRICH a Ellen R. GRITZ. *Faculty health in academic medicine: physicians, scientists, and the pressures of success*, str. 127an.

²⁵⁸ Srov. IRVINE, Craig. *The Ethics of Self- The Ethics of Self-Care in Caring Professions*, str. 45-47.

²⁵⁹ Srov. ŠILER, Vladimír *Narativní etika*, str. 347.

Příběhy nám pomáhají pochopit, co druhý člověk považuje za správné a špatné. Tyto příběhy můžeme poté vzít a prozkoumat, jak by bylo etické se v nich dále zachovat.²⁶⁰ Narativní etika zapojuje celou lidskou bytost včetně emocionální stránky jedince. Dívá se za rámec principu a rozumu, aby vzala v potaz i emoce, které jsou v praktickém etickém jednání klíčové.²⁶¹ Narativní etici navrhuji, aby lidé nepřemýšleli o příbězích, ale s nimi. Přemýšlení o příběhu ho redukuje na pouhý obsah a jeho analýzu. Přemýšlet s příběhem je o prožití dopadu příběhu na jedince a díky tomu zjistit určitou pravdu o jedincově životě.²⁶² Dle Irvine je narativní etika zásadní pro pomáhající profese, jelikož jedinec se musí zastavit, musí přivést své já na povrch a musí povědět vlastní příběh a nechat ho vyslechnout jiné. Otevření vlastních příběhů je pro sebepěči pomáhajících pracovníků nezbytné. Jen tak se jedinec neztratí v krizích, které zažívá a jen tak bude moct sám sebe nabídnout ve chvíli, kdy bude opět povolán pomáhat jiným.²⁶³

Sebepěči za etický imperativ pomáhajících pracovníků nepovažuje pouze Irvine, ale stejný názor vyjadřuje Akanksha Das z OPA (Ohijská psychologická asociace)²⁶⁴, Jay Miller z magazínu *Social work today*²⁶⁵ či Ashley Abramson z APA (Americká psychologická asociace)²⁶⁶. Tito autoři tedy označují sebepěči za neoddiskutovatelnou povinnost pro všechny pomáhající pracovníky, která je správná bezpodmínečně. To by odpovídalo deontologickému pohledu. Všichni tito autoři se však dále odvolávají na nutnost sebepěče z důvodu, že její absence by mohla vést k problémům, které zhorší či úplně zamezí poskytování pomoci druhým. Mezi těmito problémy uvádějí vyšší míru stresu, zástupné trauma,²⁶⁷ či syndrom vyhoření.²⁶⁸ Těmito tvrzeními se autoři nepřímou odvolávají na utilitaristickou etiku, jelikož posuzují jednání podle toho, zda přinese větší štěstí pro více lidí.²⁶⁹ Dle těchto autorů by tedy vykonávání sebepěče sociálními pracovníky mělo být správné, jelikož přinese štěstí jak jedinci, který sebepěči praktikuje, tak společnosti, jelikož sociální pracovník bude schopný poskytovat kvalitní služby,²⁷⁰ což přinese štěstí jeho klientům. Nepraktikování sebepěče sociálními pracovníky by dle utilitarismu bylo eticky správné jen v případě, že by to přineslo větší štěstí více lidem.

Ze strany sociálního pracovníka je tedy etický závazek jasný. Pokud může sociální pracovník praktikovat sebepěči, tak je jeho povinností tak učinit. Díky MDM, která vyčísluje základní náklady na sebepěči sociálních pracovníků, však vidíme, že

²⁶⁰ Srov. BARSKY, Allan. *Ethics Alive! Narrative Ethics and the Value of Storytelling* [online]. Dostupné z: <https://www.socialworker.com/feature-articles/ethics-articles/narrative-ethics-value-of-storytelling/>.

²⁶¹ Srov. MARTINES, Richard. *In Stories matter: The role of narrative in medicine ethics* et al. IRVINE, Craig. *The Ethics of Self- The Ethics of Self-Care in Caring Professions*, str. 47.

²⁶² Srov. FRANK, Arthur W. *The wounded storyteller: Body, illness, and ethics*, str. 23.

²⁶³ Srov. IRVINE, Craig. *The Ethics of Self- The Ethics of Self-Care in Caring Professions*, str. 45-53.

²⁶⁴ Srov. DAS, Akanksha. *Self-care as an ethical imperative: What can we do about it?* [online]. Dostupné z: <https://ohpsych.org/news/453699/Self-Care-as-an-Ethical-Imperative-What-Can-We-Do-About-It.htm>.

²⁶⁵ Srov. MILLER, Jay. *Self-Care 'IS' an Ethical Imperative for Social Workers* [online]. Dostupné z: https://www.socialworktoday.com/archive/exc_020420.shtml.

²⁶⁶ Srov. ABRAMSON, Ashley. *The ethical imperative of self-care* [online]. Dostupné z: <https://www.apa.org/monitor/2021/04/feature-imperative-self-care>.

²⁶⁷ Srov. MILLER, Jay. *Self-Care 'IS' an Ethical Imperative for Social Workers* [online]. Dostupné z: https://www.socialworktoday.com/archive/exc_020420.shtml.

²⁶⁸ Srov. DAS, Akanksha. *Self-care as an ethical imperative: What can we do about it?* [online]. Dostupné z: <https://ohpsych.org/news/453699/Self-Care-as-an-Ethical-Imperative-What-Can-We-Do-About-It.htm>.

²⁶⁹ Srov. MILL, John Stuart. *Utilitarismus*, str. 165an.

²⁷⁰ Srov. POKLEBOVA, Zuzana, Monika PODKOWIŃSKA, Erlene GRISE-OWENS, Beáta BALOGOVIÁ a Theresia MARIA PACHNER. *Exploring the self-care practices of social workers in Poland*, str. 3.

momentální platové ohodnocení sociálních pracovníků není dostačující k tomu, aby měli všichni sociální pracovníci možnost vykonávat sebezpečí. Pro tyto sociální pracovníky tedy vzniká etické dilema, co v takovém případě dělat.²⁷¹

4.3 Etické dilema sebezpečí u sociálních pracovníků

Tímto etickým dilematem se v roce 2014 zabývala ve své studii Merlinda Weinberg, která ho popsala jako ideologické dilema podřízení vlastních potřeb oproti sebezpečí. Ve své studii vychází z předpokladu, že profesní odpovědnost sociálních pracovníků je jednat ve prospěch druhých a zařadit jejich potřeby před své vlastní. Toto tvrzení podkládá odkazy na etické kodexy sociálních pracovníků z různých států, které zmiňovaly, že sociální pracovník má „udělat o krok více, než je požadováno“ či „dělat o trochu více“. Hlavní bod, který však vznesla k podpoření svého tvrzení, pocházel z *Mezinárodního etického kodexu sociálních pracovníků* od IFSW z roku 2012. V něm se psalo, že sociální pracovník nemá nadřazovat své potřeby nad zájmy a potřeby klientů.²⁷² Takto formulované etické kodexy by odpovídaly utilitaristické etice. Ta u lidí oceňuje sílu obětovat vlastní blaho pro blaho druhých. Obětování samo o sobě však jako dobré nedefinuje. Dříve zmíněný představitel utilitarismu John Stuart Mill rozlišoval mezi sebeobětováním užitečným a neužitečným.²⁷³ Ve své knize *Utilitarismus* na toto téma uvádí:

„Utilitaristická mravnost uznává v člověku schopnost obětovat své největší dobro pro dobro druhých. Odmítá pouze uznat, že tato oběť je sama dobrem. Oběť, jež nedává růst nebo nevede k růstu štěstí, utilitarismus pokládá za marnou. Jediné sebeobětování, které schvaluje, je bezvýhradná oddanost štěstí (nebo některým prostředkům štěstí) druhých lidí, buď lidstva jako celku, nebo jednotlivcům v mezích daných kolektivními zájmy lidstva.“²⁷⁴

Pokud by tedy obětování vlastních potřeb nepřineslo vyšší součet štěstí, tak by takové obětování bylo zbytečné.

Formulace z etických dokumentů sociálních pracovníků o upřednostnění klientových zájmů a potřeb před vlastními potřebami tedy pravděpodobně počítají s tím, že pokud by sociální pracovník zanedbával sebezpečí ve prospěch nadstandardní péče o klienty, tak by celkové štěstí klientů, a v důsledku toho i celkový součet štěstí ve společnosti, převyšovalo štěstí sociálního pracovníka, který má své potřeby saturované.²⁷⁵ Toto tvrzení ovšem nemusí být pravdivé. Sebezpečí sociálních pracovníků má vést ke zkvalitnění jím poskytovaných služeb.²⁷⁶ Naopak nedostatečná sebezpečí může vést například ke zvýšenému stresu nebo až syndromu vyhoření. Právě stres a syndrom

²⁷¹ Srov. WEINBERG, Merlinda. *The ideological dilemma of subordination of self versus self-care: Identity construction of the 'ethical social worker'*. *Discourse & Society*.

²⁷² Srov. tamtéž, str. 87.

²⁷³ Srov. NEČASOVÁ, Mirka, Zdeňka DOHNALOVÁ a Renáta TALAŠOVÁ. *Využití vybraných etických teorií v praxi sociální práce*, str. 81.

²⁷⁴ MILL, John Stuart. *Utilitarismus*, str. 62.

²⁷⁵ Srov. WEINBERG, Merlinda. *The ideological dilemma of subordination of self versus self-care: Identity construction of the 'ethical social worker'*. *Discourse & Society*.

²⁷⁶ Srov. POKLEMBOVA, Zuzana, Monika PODKOWIŃSKA, Erlene GRISE-OWENS, Beáta BALOGOVÁ a Theresia MARIA PACHNER. *Exploring the self-care practices of social workers in Poland*, str. 3.

vyhoření sebou nesou rapidní pokles produktivity, což uvádí i Christian Stock ve své knize *Syndrom vyhoření a jak jej zvládnout*.²⁷⁷ Sociální pracovník, který nemá saturované potřeby, může tedy být mnohem méně výkonný než sociální pracovník, který své potřeby saturované má. Pokud přihlídneme i k tomu, že kvůli syndromu vyhoření mohou sociální pracovníci opouštět svou práci, tak se nebavíme pouze o kvalitě poskytovaných služeb, ale i o její kvantitě.²⁷⁸

Možná i tento důvod vedl k tomu, že v momentálním globálním stanovisku o etických principech (*Globální stanovisko o etických principech v sociální práci*) není zařazena povinnost sociálních pracovníků upřednostňovat zájmy a potřeby klientů před svými vlastními potřebami. Oproti tomu povinnost sebepěče je, dle tohoto dokumentu, pro sociální pracovníky stále platná.²⁷⁹

Preferovat klientovy potřeby před vlastními však nebylo zmiňováno pouze v etických dokumentech sociální práce. Weinbergová ve své práci také zmiňovala, že i řada autorů odborné literatury nahlíží na altruismus²⁸⁰ jako nezbytnou součást profesionálně vykonávané pomáhající profese.²⁸¹ Pokud tedy byla povinnost upřednostňovat potřeby druhých před vlastními ještě donedávna součástí odborné literatury, a především mezinárodních etických dokumentů sociální práce, tak není s podivem, že část sociálních pracovníků na sebepěči stále pohlíží jako na něco špatného a že je sebepěče často u sociálních pracovníků zanedbávanou oblastí.²⁸² V konečném důsledku se toto nastavení může odrážet i do pohledu společnosti. To potvrzuje i názor expertů ve výzkumu o sebepěči sociálních pracovníků, kteří říkají, že společnost tak nějak spoléhá na to, že se vždy najdou lidé, kteří budou ochotni pomáhat lidem, a to i na vlastní úkor.²⁸³

Pro část sociálních pracovníků tedy může představovat konflikt vlastních potřeb s potřebami klientovými složité etické dilema. Pokud bychom toto dilema řešili pomocí utilitarismu, tak by záleželo na tom, zda by obětování uspokojení vlastních potřeb sociálním pracovníkem vedlo k většímu celkovému štěstí, nebo zda by tato oběť byla zbytečná či dokonce kontraproduktivní. Je potřeba zdůraznit, že štěstí sociálního pracovníka neovlivňuje pouze jeho klienty, ale může ovlivňovat i další lidi, kteří na sociálním pracovníkovi mohou být závislí (např. potomci). Pokud by toto obětování přineslo více celkového štěstí, tak by měl z pohledu utilitarismu sociální pracovník upozadit své potřeby v zájmu potřeb ostatních. Pokud by ovšem nepraktikování sebepěče sociálním pracovníkem přineslo méně celkového štěstí, tak by správné jednání sociálního pracovníka bylo praktikovat sebepěči.

Pokud bychom toto dilema řešili pomocí deontologie, tak by byl důležitý i motiv sociálního pracovníka k obětování vlastního štěstí. Heroismus a sebeobětování nejsou

²⁷⁷ Srov. STOCK, Christian. *Syndrom vyhoření a jak jej zvládnout* [online]. Dostupné z: <https://www.bookport.cz/e-kniha/syndrom-vyhoreni-a-jak-jej-zvlnout-1160093/#>, str. 20-27.

²⁷⁸ Srov. tamtéž, str. 203.

²⁷⁹ Srov. *Global Social Work Statement of Ethical Principles* [online]. Dostupné z: <https://www.ifsw.org/global-social-work-statement-of-ethical-principles/>.

²⁸⁰ V kontextu celého textu odvozují, že Weinbergová vycházela z podobné definice jako Hartl ve *Velkém psychologickém slovníku*: poskytování výhod druhým na úkor sebe.

²⁸¹ Srov. WEINBERG, Merinda. *The ideological dilemma of subordination of self versus self-care: Identity construction of the 'ethical social worker'*. *Discourse & Society*, str. 87.

²⁸² Srov. tamtéž.

²⁸³ Srov. HUBÍKOVÁ, Olga. *Péče o sebe u sociálních pracovníků jako součást odborného výkonu sociální práce: poznatky ze sociální práce na obecních úřadech*, str. 54.

přirozeně morální, ale mohou například vyjadřovat hrdost. Záleží na čistotě motivů jednajícího. Jedinec například může cítit zvláštní přitažlivost k sebeobětování vlastního štěstí a jeho motivy pro toto sebeobětování tedy nemusí být nezištné.²⁸⁴

Dle Kanta není morální teorie o tom, jak se učinit šťastným, a v momentě jednání tedy nemáme brát ohled na vlastní štěstí. Kant však udává nepřímou povinnost starat se o své štěstí. V *Základech metafyziky mravů* uvádí:

*„Zajistit vlastní blaženost je povinností (alespoň nepřímo), neboť nedostatek spokojenosti se svým stavem mohl by se snadno v návalu mnoha starostí a neuspokojených potřeb stát zdrojem velkého pokušení překročit povinnost.“*²⁸⁵

V *Kritice praktického rozumu* Kant dodává, že blaženost (k níž patří např. zdraví a bohatství) obsahuje prostředky pro splnění naší povinnosti. Sociální pracovník tedy nemá dbát na vlastní štěstí v otázce praktikování sebepečce, ale důležitý je jeho úmysl. I dle Kanta by tedy u sebepečce sociálních pracovníků bylo podstatné, zda mu umožní (lépe) naplnovat jeho povinnosti.²⁸⁶

Z deontologického pohledu je tedy opět důležité, aby si sociální pracovník uvědomoval, zda mu sebepečce pomůže k naplnění jeho závazků vůči klientům a ostatním, které jeho osobní štěstí ovlivní, nebo zda mu k tomu dopomůže obětování vlastní sebepečce. Pokud by obětování uspokojování svých potřeb a v důsledku tedy své sebepečce vedlo k naplnění jeho povinnosti, tak je ještě podstatné, aby jeho motivy byly nezištné a nesloužily mu jako prostředek k naplnění vlastních egoistických cílů.

Nadnesené dilema není pro sociální pracovníky jednoduché, pokud nedovedou posoudit, zda praktikování sebepečce povede k lepšímu či horšímu plnění jejich povinností, popřípadě zda praktikování sebepečce povede k většímu celkovému štěstí ve společnosti. K tomuto dilematu by však vůbec nemuselo dojít. Tím se přesouváme z pohledu etiky na správné jednání sociálního pracovníka na pohled etiky na správné jednání zaměstnavatele.

4.4 Etické jednání z pohledu zaměstnavatele

Dilema z minulé podkapitoly se týká sociálních pracovníků, kteří se musí rozhodovat mezi sebepečí a potřebami klientů. Vychází tedy z toho, že ne všichni sociální pracovníci mají možnost sebepečce. Tato situace vzniká především z nedostatečného finančního ohodnocování sociálních pracovníků, kteří ze svého příjmu nemají možnost saturovat své potřeby. Bylo by tedy možné této situaci předejít dorovnáním finančního ohodnocení sociálních pracovníků na potřebnou míru. To by nejen umožnilo sociálním pracovníkům saturovat své potřeby, ale zároveň by to i zvýšilo prestiž této profese a přilákalo větší počet lidí ke studiu a praktikování sociální práce.²⁸⁷ To je podstatné, jelikož i sociální pracovník, který má po finanční stránce možnost praktikovat sebepečci, může být zahlcen větším počtem klientů, než je schopný zvládnout. To potvrzuje například Eva Hilšerová

²⁸⁴ Srov. LEITHART, Peter. *Kantian sacrifice* [online]. Dostupné z: https://theopolisinstitute.com/leithart_post/kantian-sacrifice/.

²⁸⁵ KANT, Immanuel. *Základy metafyziky mravů*, str. 28.

²⁸⁶ Srov. KANT, Immanuel. *Kritika praktického rozumu*, str. 222.

²⁸⁷ Srov. Příloha I.

z Kanceláře veřejného ochránce práv z odboru rodiny, zdravotnictví a práce. Ta vypovídá, jak je momentální situace sociálních pracovníků problematická:²⁸⁸

„Situace (málo sociálních pracovníků na objem práce) už je hodně na hraně. Jak personální zajištění státu, tak to má samozřejmě vliv i do dalších oblastí, na přetížení pracovníků, na to, že když jsou konána výběrová řízení, jsou velice těžko obsaditelná, protože pracovníci nemají o tuto sféru zájem. Jsou si vědomi toho, že je tam velké přetížení... Zatím se to neděje (veliká vytiženost pracovníků) na úkor systému nebo ochrany dětí, ale spíše na úkor těch pracovníků.“²⁸⁹

Jako příčinu poté Hilšerová uvádí, že problém je hlubší než jen nedostatek kvalifikovaného personálu. Především jde o nízké finanční ohodnocení spojené s vysokými nároky na kvalifikaci.²⁹⁰

Jako řešení, které by mohlo momentální situaci zlepšit, se jeví právě dorovnání výdělků, aby všem sociálním pracovníkům dokázal příjem zajistit možnost sebezpečí. To by se odehrálo na dvou rovinách: dostatek financí na saturaci vlastních potřeb a více sociálních pracovníků, což by vedlo k rozmělnění většího počtu klientů mezi více sociálních pracovníků. Díky tomu by měli sociální pracovníci možnost zajistit pomoc klientům v rámci své pracovní doby a nemuseli by se potýkat s dilematem, zda budou pečovat o sebe **nebo** o klienty.

Toto řešení by pro sociální pracovníky bylo příznivé, jelikož by vyřešilo rozebírané dilema. Už na první pohled však sebou toto řešení nese vyšší finanční náklady. Jsou tedy tyto vyšší náklady ze strany zaměstnavatele eticky odůvodnitelné? K zodpovězení této otázky opět využijí deontologii a utilitarismus.

Pro pohled deontologie na tuto problematiku se opět obraťme na Immanuela Kanta. Kant ve druhé formulaci kategorického imperativu říká, že člověk nemůže být použit pouze jako prostředek k dosažení cíle.²⁹¹ Kategorický imperativ také odmítá jako maximum lhostejnost k utrpení druhých, jelikož takové jednání selhává v prokázání dostatečného zájmu o ostatní, což má za následek povinnost dobročinnosti, popřípadě altruismu.²⁹² Dle něj také není možné obětovat zájmy jedince ve prospěch druhých. Praktické zákony musí být distributivně výhodné pro všechny zúčastněné, což znamená, že musí respektovat zájmy každé zúčastněné osoby.²⁹³ Na těchto základech se domnívám, že správné jednání zaměstnavatele z pohledu deontologické etiky by bylo dorovnání příjmu sociálních pracovníků na úroveň nutnou pro saturování jejich potřeb.

Kant byl ovšem také přesvědčen, že lidé mají vrozenou schopnost rozlišovat, co je a není správné.²⁹⁴ V tomto kontextu se jako zajímavá jeví problematika příspěvku na bydlení, která de facto umožňuje sebeobětování sociálních pracovníků tím, že by si o příspěvek na bydlení nezažádali, ale zároveň zachovává možnost, pokud by sociální

²⁸⁸ Srov. *Sociálních pracovníků je nedostatek. Někteří pracují až s dvojnásobným počtem ohrožených dětí, upozorňuje právnička z kanceláře ombudsmana* [online]. Dostupné z: <https://radiozurnal.rozhlas.cz/socialnich-pracovniku-je-nedostatek-nekteri-pracuji-az-s-dvojnásobnym-poctem-8889360>.

²⁸⁹ Tamtéž.

²⁹⁰ Srov. tamtéž.

²⁹¹ Srov. WHITE, Mark D. *Kantian ethics and economics: Autonomy, Dignity, and Character*, str. 4an.

²⁹² Srov. WHITE, Mark D. *A Kantian-economic approach to altruism in the household* [online]. Dostupné z: doi:10.1057/palcomms.2015.5.

²⁹³ Srov. ANZENBACHER, Arno. *Úvod do etiky*, str. 59.

²⁹⁴ Srov. THOMPSON, Mel. *Přehled etiky*, str. 105.

pracovník své potřeby obětovat nechtěl. Čistota takového jednání je ovšem zpochybnitelná a vyvstává otázka, zda by takovéto jednání nebyl pouhý kalkul.

Deontologie však nepočítá s následky jednání, což jsou v tomto případě finanční výdaje, proto je v oblasti ekonomie mnohem častěji využíván utilitaristický přístup.²⁹⁵ Výhodou utilitaristického přístupu je, že se snaží o kvantifikaci, sumarizaci a porovnání možných jednání.²⁹⁶

V oblasti ekonomie se většinou za nejlepší řešení považuje řešení přinášející největší finanční zisk. Nicméně i zisk je pouhým prostředkem k dosažení jiných cílů.²⁹⁷ V případě problematiky finančního odměňování sociálních pracovníků z pohledu utilitarismu je tedy relevantní ptát se po ekonomických přínosech či ekonomických ztrátách, ale je třeba dodat za jakým účelem jsou tyto finance vynaloženy a zda přinesou celkově vyšší nebo nižší přínos pro jedince a společnost. Celkový přínos už není možné zredukovat na pouhou finanční stránku. Mill se proto v tématu finančního odměňování obrací na sociální užitečnost.²⁹⁸ Sociální užitek je v utilitarismu chápán jako suma užitku nebo jako průměrný užitek, v důsledku čehož odsouvá distributivní spravedlnost. Zde je vidět největší nedostatek utilitarismu. Jak uvádí Anzenbacher:²⁹⁹

*„Bez principu spravedlnosti ... zdá, že otroctví, diktaturu, rasismus atd. lze legitimovat tehdy, přispívají-li k maximalizaci sumy užitku.“*³⁰⁰

Utilitaristé se však odvolávají na argument pravidel. Některá pravidla dle nich mají dlouhodobě příznivý vliv na sumu sociálního užitku a nespravedlivá pravidla mají naopak dlouhodobě často negativní důsledky.³⁰¹ Tato pasáž je pro nadnesenou problematiku důležitá, jelikož se vymezuje proti nastavení řešení, která by mohla mít pozitivní přínos na celkovou sumu štěstí, ale pouze z krátkodobého pohledu. Je třeba však zohlednit i to, z jakých dlouhodobě nastavených pravidel bude společnost těžit.

Jaká tedy jsou negativa a pozitiva dorovnání výdělků sociálních pracovníků na úroveň potřebnou k sebezpečí? Negativa jsou zřejmá – vyšší finanční výdaje zaměstnavatele (což je ve většině případů přímo nebo nepřímo stát³⁰²). Poté by záleželo na tom, jak finance, které se momentálně tímto způsobem šetří, přispívají k celkovému štěstí společnosti.

Přínosy sociální práce však také mohou být finančního rázu. Součástí sociální práce je i pomoc při začlenění občanů zpět do společnosti (popř. prevence sociálního vyloučení). Sociální začlenění má jedincům pomoci se zapojením i do ekonomického života společnosti.³⁰³ Důsledek sociálního začlenění je tedy i ekonomický, a to skrze odvod daní z příjmu, vyšší kupní sílu jednotlivců, která má pozitivní vliv na rozvoj lokální ekonomiky a nezávislost jedinců na sociálních dávkách. Další významný faktor se týká

²⁹⁵ Srov. Srov. WHITE, Mark D. *Kantian ethics and economics: Autonomy, Dignity, and Character*, str. 3an.

²⁹⁶ Srov. SOKOL, Jan. *Etika a život: pokus o praktickou filosofii*, str. 120.

²⁹⁷ Srov. tamtéž, str. 73.

²⁹⁸ MILL, John Stuart. *Utilitarismus*, str. 144.

²⁹⁹ Srov. ANZENBACHER, Arno. *Úvod do etiky*, str. 97.

³⁰⁰ Tamtéž, str. 97.

³⁰¹ Srov. tamtéž, str. 97.

³⁰² Srov. OPATRŇY, Michal, FLÍDROVÁ, Monika in *Člověk v síti standardů a kodexů aneb sociální pracovník jako „Sales Consultant“ s balíčky služeb*, et al. ELIČHOVÁ, Markéta. *Sociální práce: aktuální otázky*, str. 22.

³⁰³ Srov. MPSV. *Sociální začleňování* [online]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/socialni-zaclenovani>.

přínosu sociálních pracovníků, kteří pečují o jedince, co se o sebe nemohou postarat sami. Nesoběstační jedinci by bez pomoci sociálních pracovníků byli závislí na pomoci druhých. V případě, že by byli kompletně nesoběstační a potřebovali by celodenní péči, tak by s nimi někdo musel být po celý den. To by se opět mohlo promítnout do odvodů daní z příjmu. Je potřeba zmínit také faktor motivace sociálních pracovníků, jelikož i ten by mohl mít vliv na finanční zisk společnosti ze sociální práce. Součástí sociálního fungování je i uspokojování potřeb.³⁰⁴ Pokud by však sociální pracovníci neměli saturované potřeby, tak jak moc by byli jejich klienti motivováni hledat si práci? I tento faktor by se tedy mohl promítnout do finančních přínosů sociální práce.

Tyto faktory se zaměřují na přínos sociální práce obecně. Je tedy opět otázkou, jak vyšší finanční ohodnocení a možnost sebepečce ovlivňují kvalitu a kvantitu sociální práce. Příklady, že ne/přítomnost sebepečce a finanční ohodnocení sociálních pracovníků ovlivňuje i kvantitu sociální práce (neboli celkový počet lidí, kteří vykonávají sociální práci) ukazuje třeba příklad z OSPOD (*přetížení pracovníků má vliv na výběrová řízení ...pracovní místa...jsou velice těžko obsaditelná, protože pracovníci nemají o tuto sféru zájem*)³⁰⁵ či článek o motivaci sociálních pracovníků k výkonu profese (*Sociálne služby ...trpia nielen nedostatkom kvalitných pracovníkov, ale aj ich celkovým počtom...Financie sú dôležitým motivačným nástrojom, nie sú zásadným, ale výrazne dokážu potlačiť iné potreby.*³⁰⁶).³⁰⁷

Zda by se vyšší příjmy pracovníků projevíly finančním ziskem společnosti zůstává otázkou. Vyšší příjmy by však ovlivnily kvalitu sociální práce³⁰⁸ a pravděpodobně i celkový počet sociálních pracovníků.³⁰⁹ Vyjma finančních zisků je nutné se podívat i na nepeněžitá pozitiva, která by příjem potřebný k sebepečci přinesl.

Mezi přínosy této varianty je nutno počítat štěstí sociálních pracovníků (případně i celkové štěstí lidí, kteří jsou na nich finančně závislí) a větší celkové štěstí klientů (díky kvalitnějším službám a případně i větší dostupnosti služeb skrze větší počet sociálních pracovníků). Pro zavedení vyšších příjmů hovoří i negativa plynoucí z nízkých příjmů. Výčet těchto negativ nabízí projekt MDM. Dle tohoto projektu se nízký výdělek odráží v radikalizaci společnosti a politické nestabilitě (z důvodu frustrace a nejistoty), nízké nákupní síle obyvatel, (ekonomické) závislosti na partnerech či rodičích, mezigeneračním přenosu chudoby, závislosti na sociálních dávkách či sociální nerovnosti (především u žen, které jsou většinou zaměstnané v hůře ohodnocených pracovních odvětvích – jako např. v sociálních službách).³¹⁰

³⁰⁴ Srov. BARKER, Rober Lee, in *Slovník sociální práce*, et al. MATOUŠEK, Oldřich. *Základy sociální práce*, str. 186.

³⁰⁵ *Sociálních pracovníků je nedostatek. Někteří pracují až s dvojnásobným počtem ohrožených dětí, upozorňuje právnička z kanceláře ombudsmana* [online]. Dostupné z: <https://radiozurnal.rozhlas.cz/socialnich-pracovniku-je-nedostatek-nekteri-pracuji-az-s-dvojnásobnym-poctem-8889360>.

³⁰⁶ LOPÉZ, Felipe Sánchez. *Pracovní spokojnost je zrkadlom nálady* [online]. Dostupné z: <https://socialniprace.cz/online-clanky/pracovna-spokojnost-je-zrkadlom-nalady/>.

³⁰⁷ Je nutno dodat, že dle autora článku je třeba komplexní pohled, a zvýšení příjmu samo o sobě dle autora nestačí.

³⁰⁸ Srov. POKLEBOVA, Zuzana, Monika PODKOWIŃSKA, Erlene GRISE-OWENS, Beáta BALOGOVÁ a Theresia MARIA PACHNER. *Exploring the self-care practices of social workers in Poland*, str. 3.

³⁰⁹ Srov. Příloha I.

³¹⁰ Srov. MDM. *Minimální důstojná mzda* [online]. Dostupné z: <https://www.dustojnamzda.cz/>.

Z utilitaristického pohledu závisí tedy správnost jednání na porovnání celkového blaha společnosti, z financí ušetřených na příjmu sociálních pracovníků, s celkovým blahem společnosti ze všech výše uvedených pozitiv finančního ohodnocení potřebného pro praktikování sebepěče. Pokud ušetřené finance toto blaho nepřevyšují, tak by z utilitaristického pohledu bylo správné, aby zaměstnavatelé dorovnali finanční ohodnocení sociálních pracovníků na úroveň potřebnou k sebepěči.

Závěr

Téma sebezpečí sociálních pracovníků je velmi důležité. V sociální práci se pozornost zaměřuje především na potřeby klientů, ale velmi často se zapomíná na potřeby sociálních pracovníků. Obzvláště neprobádaný je vliv financí na možnosti sebezpečí.

Z výsledků této práce je patrné, že ne všichni sociální pracovníci mají možnost sebezpečí. Pracovníci, kteří ze svého příjmu nemají možnost praktikovat sebezpečí, se musejí spoléhat na pomoc okolí (partnerů, rodičů aj.), společnosti (skrze stát například pomocí příspěvku na bydlení), nebo svou sebezpečí zanedbávají. Ta je ovšem stěžejní pro kvalitní výkon jejich profese. Nedostatek financí se pak odráží nejen na kvalitě vykonávané práce, ale rovněž i na celkovém počtu sociálních pracovníků, kterých je v určitých oblastech značný nedostatek. Po etické stránce je problematické zakotvení povinnosti sebezpečí (popř. duševní hygieny a zdraví) sociálních pracovníků v etických dokumentech a kodexech sociálních pracovníků, jelikož část sociálních pracovníků nemá možnost tuto povinnost naplnit. Samotný pohled etiky na tuto problematiku není jednoznačný. Část sociálních pracovníků bere jako nedílnou součást své profese altruistické chování. Zdůvodňují si tedy správnost zanedbávání svých potřeb, a tedy i sebezpečí, myšlenkou, že jejich "obětování" přinese klientům, a tudíž i společnosti, více blaha.

Tato myšlenka však může vycházet z nedostatečné informovanosti, jelikož jedno z rizik nedostatečné sebezpečí je syndrom vyhoření, který sebou přináší i rapidní pokles výkonnosti. Především z pohledu utilitarismu, který je hojně využíván v ekonomických otázkách, by bylo k celkovému zhodnocení situace nanejvýš přínosné zjistit, jak moc klesá míra pomoci klientům s naplňováním potřeb u sociálních pracovníků, kteří nepraktikují dostatečnou sebezpečí. Vzhledem k utilitaristickému pohledu by bylo přínosné i vypočítat, jak moc se sociální práce jako taková vyplatí společnosti finančně. Domnívám se, že velká část lidí si neuvědomuje finanční přínosy sociální práce a zmapování těchto přínosů by poskytlo další pádný argument o prospěšnosti sociální práce, na který by mohla slyšet i ta část obyvatelstva, která si probádaných přínosů sociální práce neváží.

Cílem této diplomové práce bylo popsat základní přístupy k sebezpečí, zanalyzovat momentální finanční ohodnocení sociálních pracovníků v ČR, porovnat minimální finanční nároky na sebezpečí s momentálním finančním ohodnocením sociálních pracovníků, navrhnout možná řešení a z etického hlediska popsat různé pohledy na správnost jednání sociálních pracovníků, a i zaměstnavatelů, v nadnesené problematice.

V první kapitole jsem popsal různé pohledy na sebezpečí, porovnal je s pohledem na duševní hygienu, uvedl největší rizika nedostatečné sebezpečí a popsal překážky, kterým sociální pracovník při snaze o praktikování sebezpečí čelí. Ve druhé kapitole jsem zanalyzoval momentální finanční ohodnocování sociálních pracovníků a ve třetí kapitole jsem propojil poznatky z prvních dvou kapitol, abych následně porovnal, zda momentální příjem sociálních pracovníků stačí na praktikování sebezpečí. Výsledek tohoto porovnání vedl k doporučení dorovnání mzdy sociálních pracovníků na úroveň minimální důstojné mzdy a návržení dvou nových platových tabulek. První z nich byla navržena na základě minimální důstojné mzdy a druhá z nich byla odrazem poslanci schváleného návrhu na navázání platu pedagogů na průměrnou mzdu v ČR. V závěrečné části své práce jsem

stručně popsal deontologii a utilitarismus a na základě těchto dvou směrů jsem poté porovnával správnost jednání u sociálních pracovníků, kteří se rozhodují mezi sebestpěčí a potřebami klientů, a poté správnost jednání zaměstnavatelů, kteří sociální pracovníky neplatí tak moc, aby si mohli dovolit péči o sebe.

Cíle stanovené v úvodu diplomové práce se mi povedlo naplnit, ale musím konstatovat, že toto téma by bylo dobré dále prozkoumávat. Obzvláště v této době, kdy mnoho lidí čelí finanční krizi bude podstatné, aby sociální práce dokázala odůvodnit svoji prospěšnost a aby sociální pracovníci dokázali zdůvodnit význam příjmu na sebestpěčí.

Zdroje

1. 3353 *Pracovníci veřejné správy v oblasti sociálních a jiných dávek* [online]. CZ-ISCO [cit. 2023-02-19]. Dostupné z: <http://www.cz-isco.cz/isco/3353-pracovnici-verejne-spravy-v-oblasti-socialnich-a-jinych-davek/>
2. 3412 *Odborní pracovníci v oblasti sociální práce* [online]. CZ-ISCO [cit. 2023-01-19]. Dostupné z: <http://www.cz-isco.cz/isco/3412-odborni-pracovnici-v-oblasti-socialni-prace/>
3. 2635 *Specialisté v oblasti sociální práce* [online]. CZ-ISCO [cit. 2023-01-20]. Dostupné z: <http://www.cz-isco.cz/isco/2635-specialiste-v-oblasti-socialni-prace/>
4. ABRAMSON, Ashley. *The ethical imperative of self-care* [online]. Washington: American psychological association, 2021 [cit. 2023-01-25]. Dostupné z: <https://www.apa.org/monitor/2021/04/feature-imperative-self-care>
5. AMERICAN COUNSELING ASSOCIATION. *Code of ethics: As approved by the ACA Governing Council* [online]. Stevenson Avenue Alexandria: AMERICAN COUNSELING ASSOCIATION, 2014 [cit. 2023-02-05]. Dostupné z: <https://www.counseling.org/resources/aca-code-of-ethics.pdf>
6. ANZENBACHER, Arno. *Úvod do etiky*. 2. Praha: Academia, 2001. ISBN 80-200-0917-5.
7. BARSKY, Allan. *Ethics Alive! Narrative Ethics and the Value of Storytelling* [online]. Harrisburg: The new social worker, 2022 [cit. 2023-01-24]. Dostupné z: <https://www.socialworker.com/feature-articles/ethics-articles/narrative-ethics-value-of-storytelling/>
8. BARTKO, Daniel. *Moderní psycho/hygiena*. 2. Praha: Panorama, 1980. ISBN 11-106-80.
9. BUTLER, Lisa D., Kelly A. MERCER, Katie MCCLAIN-MEEDER, Dana M. HORNE a Melissa DUDLEY. Six domains of self-care: Attending to the whole person. *Journal of Human Behavior in the Social Environment*. 2019, **29**(1), 107-124. ISSN 1091-1359. Dostupné z: doi:10.1080/10911359.2018.1482483
10. BUTLER, Lisa D., Kelly A. MERCER, Katie MCCLAIN-MEEDER, Dana M. HORNE a Melissa DUDLEY. Six domains of self-care: Attending to the whole person. *Journal of Human Behavior in the Social Environment*. 2019, **29**(1), 107-124. ISSN 1091-1359. Dostupné z: doi:10.1080/10911359.2018.1482483
11. COLE, Thomas R., Thelma Jean GOODRICH a Ellen R. GRITZ. *Faculty health in academic medicine: physicians, scientists, and the pressures of success*. Totowa, NJ: Humana Press, c2009. ISBN 978-1-60327-450-0.
12. ČERNÝ, Filip. *Crowdfunding jako nový nástroj financování neziskových projektů*. Praha, 2021. Bakalářská práce. AMBIS vysoká škola, a.s. Vedoucí práce Doc. Ing. Michal Plaček, Ph.D.
13. ČESKO. *Nářízení vlády č. 222/2010 Sb.: o katalogu prací ve veřejných službách a správě o katalogu prací ve veřejných službách a správě* [online]. *Zákony pro lidi.cz*, © AION CS 2010-2023 [cit. 2023-02-11]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2010-222#f4115076>

14. ČSÚ. *Průměrné mzdy - 2. čtvrtletí 2022* [online]. Praha: Český statistický úřad, 2022 [cit. 2023-02-23]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/cri/prumerne-mzdy-2-ctvrtleti-2022>
15. ČSÚ. *Průměrné mzdy - 4. čtvrtletí 2020* [online]. Praha: Český statistický úřad, 2021 [cit. 2023-03-04]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/cri/prumerne-mzdy-4-ctvrtleti-2020>
16. ČSÚ *Průměrná mzda a evidenční počet zaměstnanců - Metodika* [online]. Praha: Český statistický úřad, 2022 [cit. 2023-03-10]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/1-pmz_m
17. DAS, Akanksha. *Self-care as an ethical imperative: What can we do about it?* [online]. Ohio: Ohio psychological association, 2019 [cit. 2023-01-25]. Dostupné z: <https://ohpsych.org/news/453699/Self-Care-as-an-Ethical-Imperative-What-Can-We-Do-About-It.htm>
18. Definition of self-care noun from the Oxford Advanced Learner's Dictionary. *Oxfordlearnersdictionaries* [online]. Oxford: Oxford University Press, 2023 [cit. 2023-01-04]. Dostupné z: <https://www.oxfordlearnersdictionaries.com/definition/english/self-care?q=self-care>
19. *Deontological Ethics* [online]. Stanford: The Metaphysics Research Lab, 2007 [cit. 2023-02-28]. Dostupné z: <https://plato.stanford.edu/entries/ethics-deontological/#DeoFoiCon>
20. DE KONINCK, Thomas a Mireille LAVOIE. The nature of care in light of Emmanuel Levinas. *Nursing Philosophy*. 2006, 7(4), 225-234. Dostupné z: doi:10.1111/j.1466-769X.2006.00279.x.
21. ELIHOVÁ, Markéta. *Sociální práce: aktuální otázky*. Praha: Grada, 2017. ISBN 978-80-271-0080-4.
22. *Etický kodex: sociálních pracovníků a členů Profesního svazu sociálních pracovníků v sociálních službách APSS ČR* [online]. 2017 [cit. 2023-02-05]. Dostupné z: <https://profesni-svaz-socialnich-pracovniku.apsscr.cz/ckfinder/userfiles/files/Etick%C3%BD%20kodex.pdf>
23. EUROFOUND. *Concept and practice of a living wage* [online]. Lucembursko: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2018 [cit. 2023-01-23]. ISBN 978-92-897-1784-7. Dostupné z: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef18064en.pdf
24. EVROPSKÁ KOMISE. *Evropský pilíř sociálních práv – 20 zásad* [online]. Evropská komise, 2017 [cit. 2023-01-23]. Dostupné z: https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_cs
25. FALTISOVÁ, Táňa. *Motivace sociálních pracovníků* [online]. Praha: Sociální novinky, 2021 [cit. 2023-01-18]. Dostupné z: <http://www.socialninovinky.cz/novinky-v-socialni-oblasti/587-motivace-socialnich-pracovniku-tana-faltisova>
26. FRANK, Arthur W. *The wounded storyteller: Body, illness, and ethics*. USA: The University of Chicago Press, 1995. ISBN 978-0-226-25993-2.

27. *Global Social Work Statement of Ethical Principles* [online]. Dublin: International Federation of Social Workers, 2018 [cit. 2023-01-28]. Dostupné z: www.ifsw.org
28. GODFREY, Christina, Margaret B HARRISON, Rosemary LYSAGHT, Marianne LAMB, Ian D GRAHAM a Patricia OAKLEY. Care of self - care by other - care of other: the meaning of self-care from research, practice, policy and industry perspectives. *International Journal of Evidence-Based Healthcare*. 2011, **9**(1), 3-24. ISSN 1744-1595. Dostupné z: [doi:10.1111/j.1744-1609.2010.00196.x](https://doi.org/10.1111/j.1744-1609.2010.00196.x)
29. HALACHOVÁ, Magdaléna. Self-care v sociální práci. *GRANT journal* [online]. Str. 13-15 [cit. 2023-01-05]. Dostupné z: <https://www.grantjournal.com/issue/0502/PDF/0502halachova.pdf>
30. HARTL, Pavel. *Stručný psychologický slovník*. Praha: Portál, 2004. ISBN 80-717-8803-1.
31. HARTL, Pavel a Helena HARTLOVÁ. *Velký psychologický slovník*. 4. Praha: Portál, 2010. ISBN 978-80-7367-686-5.
32. HAVRDOVÁ, Zuzana (ed.). *Důstojnost, reflexe a participace v praxi zdravotních a sociálních služeb* [online]. Praha: Fakulta humanitních studií Univerzity Karlovy, 2022 [cit. 2023-03-01]. ISBN 978-80-7571-101-4. Dostupné z: https://fhs.cuni.cz/FHS-2927-version1-havrdova_dustojnost_reflexe_participace.pdf
33. HUBÍKOVÁ, Olga. *Péče o sebe u sociálních pracovníků jako součást odborného výkonu sociální práce: poznatky ze sociální práce na obecních úřadech*. Praha: VÚPSV, v.v.i., výzkumné centrum Brno, 2019. ISBN 978-80-7416-352-4.
34. Introduction to self-care. *Socialwork.buffalo* [online]. Buffalo: University at Buffalo, 2023 [cit. 2023-01-04]. Dostupné z: https://socialwork.buffalo.edu/resources/self-care-starter-kit/introduction-to-self-care.html#title_6
35. IRVINE, Craig. The Ethics of Self- The Ethics of Self-Care in Caring Professions. *Encyclopaideia*. 2014, **18**(39), 45-54. ISSN 1825-8670.
36. KACZOR, Michal. *Psychohygienu sociálního pracovníka*. České Budějovice, 2016. Diplomová práce. TF JCU. Vedoucí práce Mgr. Markéta Elichová, Ph.D.
37. KANT, Immanuel. *Kritika praktického rozumu*. Praha: Svoboda, 1996. Filozofické dědictví. ISBN 80-205-0507-5.
38. KANT, Immanuel. *Základy metafyziky mravů*. Praha: Svoboda, 1976. ISBN 25-017-76.
39. KMUNÍČEK, Vilém. K financování nestátních neziskových organizací. *Sociální práce / Sociálna práca* [online]. Praha, 2015 [cit. 2023-02-20]. Dostupné z: <https://socialni prace.cz/online-clanky/k-financovani-destatnich-neziskovych-organizaci/>
40. KOHOUTKOVÁ, Lucie. *Postoj sociálních pracovníků k duševní hygieně s důrazem na postupy relaxace, mindfulness a jógy*. Brno, 2020. Bakalářská práce. Masarykova univerzita. Vedoucí práce Mgr. Jiří Vander, DiS., Ph.D.
41. KOLEKTIV, Autorů. *Studia humanitatis - Ars hermeneutica: Metodologie a theurgie hermeneutické interpretace*. Ostrava: Ostravská univerzita, Filozofická fakulta, 2006. ISBN 978-80-7464-161-9.

42. KRAUS, Blahoslav a Stanislava HOFERKOVÁ. Ke vztahu sociální pedagogiky a sociální práce. *Sociální pedagogika | Social Education*. 2016, **4**(1), 57-71. ISSN 1805-8825.
43. KŘIVOHLAVÝ, Jaro. *Hořet, ale nevyhořet*. Kostelní Vydří: Karmelitánské nakladatelství, 2012. Orientace (Karmelitánské nakladatelství). ISBN 978-80-7195-573-3.
44. KULIFAJ, Peter. *Code of Ethics of Social Workers and Social Work Assistants of the Slovak Republic*. Bratislava, 2015. Dostupné také z: https://www.ifsw.org/wp-content/uploads/2018/01/Code_of_Ethics_SKSPaASP.pdf
45. LEE, Jacquelyn J. a Shari E. MILLER. A Self-Care Framework for Social Workers: Building a Strong Foundation for Practice. *Families in Society: The Journal of Contemporary Social Services*. 2013, **94**(2), 96-103. ISSN 1044-3894. Dostupné z: doi:10.1606/1044-3894.4289
46. LEITHART, Peter. *Kantian sacrifice* [online]. Birmingham: Theopolis Institute, 2007 [cit. 2023-03-01]. Dostupné z: https://theopolisinstitute.com/leithart_post/kantian-sacrifice/
47. LICHNER, Vladimír, Magdaléna HALACHOVÁ a Ladislav LOVAŠ. The Concept of Self-Care, Work Engagement, and Burnout Syndrome among Slovak Social Workers. *Sociální práce / Sociálna práca*. 2018, **18**(4), 62-75.
48. LOPEZ, Felipe Sánchez. Pracovní spokojnost je zrcadlom nálady. *Sociální práce / Sociálna práca* [online]. 2023 [cit. 2023-03-03]. Dostupné z: <https://socialniprace.cz/online-clanky/pracovna-spokojnost-je-zrkadlom-nalady/>
49. LOVAŠ, Ladislav a kol. *Psychologické kontexty starostlivosti o seba*. Košice: Katedra psychológie, Filozofická fakulta, UPJŠ v Košiciach, 2014. ISBN 978-80-8152-196-6.
50. MASLOW, Abraham Harold. *A theory of human motivation*. USA: Dancing Unicorn Books, 2017. ISBN 978-1-5154-1448-3.
51. MÁTEL, Andrej, Milan SCHAVEL, Pavel MÜHLPACHR a Tibor ROMAN. *Aplikovaná etika v sociální práci*. Brno: Institut mezioborových studií, 2010. ISBN 978-80-87182-13-0.
52. MATOUŠEK, Oldřich. *Slovník sociální práce*. Vydání třetí. Praha: Portál, 2016. ISBN 978-80-262-1154-9.
53. MATOUŠEK, Oldřich. *Základy sociální práce*. Praha: Portál, 2001. ISBN 80-717-8473-7.
54. MATOUŠEK, Oldřich, Jana KOLÁČKOVÁ a Pavla KODYMOVÁ. *Sociální práce v praxi*. 2. Praha: Portál, 2010. ISBN 978-80-7367-818-0.
55. MCLEOD, Saul. Maslow's Hierarchy of Needs. *SimplyPsychology* [online]. SimplyPsychology, 2022 [cit. 2023-02-13]. Dostupné z: <https://www.simplypsychology.org/maslow.html>
56. MDM. *Minimální důstojná mzda* [online]. ©2019 [cit. 2023-02-04]. Dostupné z: <https://www.dustojnamzda.cz/>
57. MÍČEK, Libor. *Duševní hygiena*. Praha: Státní pedagogické nakladatelství, 1984. ISBN 14-400-84.
58. MÍČEK, Libor. *Sebevýchova a duševní zdraví*. Praha: Státní pedagogické nakladatelství, 1976. ISBN 14-619-76.
59. MILLER, Jay. *Self-Care 'IS' an Ethical Imperative for Social Workers* [online]. Spring City: Great Valley Publishing Company, ©2023 [cit. 2023-

- 01-25]. Dostupné z: https://www.socialworktoday.com/archive/exc_020420.shtml
60. MILL, John Stuart. *Utilitarismus*. Praha: Vyšehrad, 2011. ISBN 978-80-7429-140.
61. MPSV. *Příručka MPSV pro personální agendu a odměňování zaměstnanců* [online]. MPSV, 2021 [cit. 2023-02-06]. Dostupné z: https://ppropo.mpsv.cz/narizeni_vlady_531_2021
62. MPSV. *ISPV - Zaměstnání* [online]. Praha: MPSV, 2023 [cit. 2023-01-19]. Dostupné z: <https://data.mpsv.cz/web/data/vizualizace1?czIsco=0110&sfera=MZDOVA>
63. MPSV. *Příspěvek na bydlení* [online]. Praha: MPSV, 2023 [cit. 2023-02-01]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/-/prispevek-na-bydleni>
64. MPSV. *Příspěvek na bydlení v roce 2023* [online]. Praha: MPSV, 2023 [cit. 2023-02-09]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/prispevek/orientacni-vypocet-prispevku-na-bydleni>
65. MPSV. *Změny v příspěvku na bydlení pro rok 2022* [online]. Praha: MPSV, 2021 [cit. 2023-02-08]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/2061970/TZ_13_12_2021_normativy_ZSSP.pdf/3155a0c2-5f25-99f2-ef85-24a2ef35f9bc
66. MPSV. *XX.7 Platový tarif* [online]. Praha: MPSV, ©2023 [cit. 2023-02-20]. Dostupné z: <https://ppropo.mpsv.cz/xx7platovytarif>
67. MPSV. *XX.6 Platový stupeň* [online]. Praha: MPSV, ©2023 [cit. 2023-02-01]. Dostupné z: <https://ppropo.mpsv.cz/xx6platovystupen>
68. MPSV. *XX.5 Platová třída* [online]. Praha: MPSV, ©2023 [cit. 2023-02-01]. Dostupné z: <https://ppropo.mpsv.cz/xx5platovatrida>
69. MYERS, Shannon B., Alison C. SWEENEY, Victoria POPICK, Kimberly WESLEY, Amanda BORDFELD a Randy FINGERHUT. Self-care practices and perceived stress levels among psychology graduate students. *Training and Education in Professional Psychology*. 2012, **6**(1), 55-66. ISSN 1931-3926. Dostupné z: doi:10.1037/a0026534
70. *Nářízení vlády č. 341/2017 Sb. o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě* [online]. AION CS, 2023 [cit. 2023-02-02]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2017-341>
71. *Nářízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí* [online]. Praha: MPSV, 2023 [cit. 2023-01-19]. Dostupné z: https://ppropo.mpsv.cz/narizeni_vlady_567_2006
72. NEČASOVÁ, Mirka. *Úvod do filozofie a etiky v sociální práci*. Brno: Masarykova univerzita, 2001. ISBN 80-210-2673-1.
73. NEČASOVÁ, Mirka, Zdeňka DOHNALOVÁ a Renáta TALAŠOVÁ. Využití vybraných etických teorií v praxi sociální práce. *Sociální práce / Sociálna práca*. 2010, **10**(3.), 73-87. ISSN 1213-6204.
74. OREM, Dorothea. *Nursing: Concepts of practice*. 6. USA: Mosby, 2001. ISBN 0-323-00864-X.
75. PAVEZKOVÁ, Hana. Rozdíly v odměňování sociálních pracovníků v různých resortech. *Sociální práce / Sociálna práca* [online]. 2023 [cit. 2023-01-19]. Dostupné z: https://socialniproce.cz/online-clanky/rozdily-v-odmenovani-socialnich-pracovniku-v-ruznych-resortech/#_ftnref1

76. POKLEEMBOVA, Zuzana, Monika PODKOWIŃSKA, Erlene GRISE-OWENS, Beáta BALOGOVÁ a Theresia MARIA PACHNER. Exploring the self-care practices of social workers in Poland. *European Journal of Social Work*. 2021, **24**(1), 84-93. ISSN 1369-1457. Dostupné z: doi:10.1080/13691457.2019.1653828
77. *Profese, které s jedním platem nevystačí* [online]. Praha: Seznam Zprávy, 2022 [cit. 2023-01-18]. Dostupné z: https://socialniprace.cz/online-clanky/rozdily-v-odmenovani-socialnich-pracovniku-v-ruznych-resortech/#_ftnref1
78. RISSER, Michelle. *Social Worker Burnout: Signs, Causes & 15 Tips to Manage Self-care* [online]. Choosingtherapy, 2022 [cit. 2023-01-16]. Dostupné z: <https://www.choosingtherapy.com/social-worker-burnout/>
79. *Platové tabulky 2023: tabulky platů pro lékaře, učitele, zdravotníky a další profese* [online]. Praha: Kurzy.cz, 2023 [cit. 2023-02-28]. Dostupné z: <https://www.kurzy.cz/platy/platove-tabulky/>
80. *Platové tabulky a katalog platových tříd pro rok 2023* [online]. Praha: GTO Solutions, 2023 [cit. 2023-02-02]. Dostupné z: <https://www.kupnisila.cz/platove-tridy-tabulky/#urednici>
81. *Platy učitelů v roce 2021: vrchol dosažen a co dál?* [online]. Týdeník školství, 2021 [cit. 2023-03-04]. Dostupné z: <https://tydenik-skolstvi.cz/platy-ucitelu-v-roce-2021-vrchol-dosazen-a-co-dal/>
82. *Poslanci schválili novelu týkající se výše platů učitelů. Bude odpovídat 1,4násobku průměrné mzdy* [online]. Praha: Česká televize, Aktualizováno 16.12. 2022 [cit. 2023-02-12]. Dostupné z: <https://ct24.ceskatelevize.cz/domaci/3551234-zive-poslanci-projednavaji-novelu-o-ucitelskych-platech-na-programu-maji-i-zakon>
83. *Příspěvek na bydlení od října 2022: o 2.000 až 4.500 Kč vyšší normativní náklady. Dva dospělí v nájmu v malém městě s příjmy 30.000 a náklady 14.000 dostanou 4.500 Kč.* [online]. Kurzy.cz, 2022 [cit. 2023-02-08]. Dostupné z: <https://www.kurzy.cz/zpravy/673465-prispevek-na-bydleni-od-rijna-2022-o-2-000-az-4-500-kc-vyssi-normativni-naklady-dva-dospeli-v/>
84. RADA EU. *Infografika – Energetická krize: tři koordinovaná opatření EU ke snížení účtů za energii* [online]. Rada Evropské unie, ©2022 [cit. 2023-02-15]. Dostupné z: <https://www.consilium.europa.eu/cs/infographics/eu-measures-to-cut-down-energy-bills/>
85. SAMPLES, Pat, Diane LARSEN a Marvin LARSEN. *Self-care for caregivers: a twelve step approach*. [Center City, Minn.]: Hazelden, 1991. ISBN 08-948-6743-1.
86. SARACCI, R. The world health organisation needs to reconsider its definition of health. *BMJ*. 1997, **314**(7091), 1409-1409. ISSN 0959-8138. Dostupné z: doi:10.1136/bmj.314.7091.1409
87. SCHMIDBAUER, Wolfgang. *Syndrom pomocníka: Podněty pro duševní hygienu v pomáhajících profesích*. Praha: Portál, 2008. Spektrum (Portál). ISBN 978-80-7367-369-7.
88. SIEBERT, Darcy Clay. Personal and Occupational Factors in Burnout Among Practicing Social Workers. *Journal of Social Service Research*. 2005, **32**(2), 25-44. ISSN 0148-8376. Dostupné z: doi:10.1300/J079v32n02_02

89. SIEBERT, Darcy Clay. Personal and Occupational Factors in Burnout Among Practicing Social Workers. *Journal of Social Service Research*. 2005, **32**(2), 25-44. ISSN 0148-8376. Dostupné z: doi:10.1300/J079v32n02_02
90. SIROVÁTKA, Jakub. Morální určení vůle u Immanuela Kanta. *REFLEXE*. 2017, **2017**(52), 71-85. ISSN 2533-7637. Dostupné z: doi:10.14712/25337637.2017.17
91. *Sociální začleňování* [online]. Praha: MPSV, Aktualizováno 8.2. 2022 [cit. 2023-03-02]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/socialni-zaclenovani>
92. *Sociálních pracovníků je nedostatek. Někteří pracují až s dvojnásobným počtem ohrožených dětí, upozorňuje právnička z kanceláře ombudsmana* [online]. Praha: Český rozhlas, 2022 [cit. 2023-03-01]. Dostupné z: <https://radiozurnal.rozhlas.cz/socialnich-pracovniku-je-nedostatek-nekteri-pracuji-az-s-dvojnásobnym-poctem-8889360>
93. SOKOL, Jan. *Etika a život: pokus o praktickou filosofii*. Praha: Vyšehrad, 2010. ISBN 978-80-7429-063-3.
94. STOCK, Christian. *Syndrom vyhoření a jak jej zvládnout*. Praha: Grada, 2010. Poradce pro praxi. ISBN 978-80-247-3553-5.
95. STOCK, Christian. *Syndrom vyhoření a jak jej zvládnout* [online]. Praha: Grada, 2010 [cit. 2023-01-15]. Poradce pro praxi. ISBN 978-80-247-8514-1. Dostupné z: <https://www.bookport.cz/e-kniha/syndrom-vyhoreni-a-jak-jej-zvladnout-1160093/#>
96. ŠLOSÁR, Dušan, Zuzana ŠOLTÉSOVÁ a Jana PLAVNICKÁ. The importance of Self-care by professionals in helping professions. *Conference: Multiculturalism in Social Work* [online]. 2018 [cit. 2023-01-25]. Dostupné z: https://www.researchgate.net/publication/324748311_The_importance_of_Self-care_by_professionals_in_helping_professions
97. ŠRAJER, Jindřich. Lidská důstojnost a sociální práce. *Sociální práce / Sociálna práca*. 2006, **2006**(2), 109-113.
98. TEOLOGICKÁ FAKULTA JU, *Deontologie*, YouTube video Dostupné z: <https://www.youtube.com/watch?v=y0tDH91OUew>, [cit. 2023-02-28]
99. THOMAS, Lloyd J. *The Professional Helper Syndromes* [online]. Colorado: coloradoan, 2015 [cit. 2023-02-16]. Dostupné z: <https://eu.coloradoan.com/story/mind-body/get-centered/2015/01/13/the-professional-helper-syndromes/21706815/>
100. THOMPSON, Mel. *Přehled etiky*. Praha: Portál, 2004. Filozofie (Portál). ISBN 80-717-8806-6.
101. TRÖSTER, Petr. *Právo sociálního zabezpečení*. 6., podstatně přeprac. a aktualiz. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2013. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-473-5.
102. ÚP ČR. *Příspěvek na bydlení* [online]. Praha: Úřad práce ČR, 2023 [cit. 2023-02-08]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/prispevek-na-bydleni1>
103. *Úřadům práce chybí 232 lidí pro vyřizování dávek. Nabízí plat od 22 tisíc hrubého*. [online]. Praha: Mafra, 2023 [cit. 2023-02-08]. Dostupné z: https://www.idnes.cz/zpravy/domaci/urad-prace-pracovnik-nedostatek-davka-plat-uprava-odmena-jurecka.A230201_125847_domaci_lisv
104. VENGLAŘOVÁ, Martina. *Sestry v nouzi: syndrom vyhoření, mobbing, bossing*. Praha: Grada, 2011. Sestra (Grada). ISBN 978-80-247-3174-2.

105. *Výdaje na bydlení extrémně zatěžují už 22 procent domácností, ukazuje exkluzivní projekt* [online]. Praha: Český rozhlas, 2022 [cit. 2023-02-15]. Dostupné z: https://www.irozhlas.cz/zpravy-domov/paq-research-data-domacnosti-chudoba-bydleni-inflace-zivot-k-nezaplacenim_2205110600_ank
106. *Výpočet čisté mzdy 2023* [online]. NextPage Media, 2023 [cit. 2023-02-08]. Dostupné z: <https://www.penize.cz/kalkulacky/vypocet-ciste-mzdy#mzda-vypocet>
107. *Výstupy z dotazníku k výkonu sociální práce, které nám pomáhají* [online]. Praha: Svaz měst a obcí České Republiky, 2023 [cit. 2023-01-18]. Dostupné z: <https://www.smocr.cz/cs/novinky/a/vystupy-z-dotazniku-k-vykonu-socialni-prace-nam-pomahaji>
108. WEINBERG, Merlinda. The ideological dilemma of subordination of self versus self-care: Identity construction of the ‘ethical social worker’. *Discourse & Society*. 2014, **25**(1), 84-99. ISSN 0957-9265. Dostupné z: doi:10.1177/0957926513508855
109. WHITE, Mark D. *KANTIAN ETHICS AND ECONOMICS: Autonomy, Dignity, and Character*. Kalifornie: Stanford University Press, 2011. ISBN 978-0-8047-6894-8.
110. WHITE, Mark D. A Kantian-economic approach to altruism in the household. *Palgrave Communications* [online]. New York: Palgrave Commun, 2015 [cit. 2023-03-18]. Dostupné z: doi:10.1057/palcomms.2015.5
111. WILLIAMS, Isha D., Tenille A. RICHARDSON, Darren D. MOORE, Laura Eubanks GAMBREL a Margaret L. KEELING. Perspectives on Self-Care. *Journal of Creativity in Mental Health*. 2010, **5**(3), 320-338. ISSN 1540-1383. Dostupné z: doi:10.1080/15401383.2010.507700
112. WHO. *Health and Well-Being* [online]. Geneva: WHO, 2021 [cit. 2023-01-03]. Dostupné z: <https://www.who.int/data/gho/data/major-themes/health-and-well-being>
113. WHO. *Self Care for Health: A Handbook for Community Health Workers & Volunteers*. Indie: WHO Library Cataloguing-in-Publication data, 2013. ISBN 978-92-9022-443-3.

Seznam zkratk

APSS – Asociace poskytovatelů sociálních služeb České republiky

BM – Burnout measure

CZ-ISCO – Klasifikace zaměstnání

ČSSZ – Česká správa sociálního zabezpečení

ČSÚ – Český statistický úřad

EUROFOUND - Evropská nadace pro zlepšení životních a pracovních podmínek

GAS – Všeobecný adaptační syndrom

IFSW – Mezinárodní federace sociálních pracovníků

ISPV - Informační systém o průměrném výdělku

MBI - Maslach burnout inventory

MDM – Minimální důstojná mzda

MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí

ÚP ČR – Úřad práce České republiky

WHO – Světová zdravotnická organizace

Seznam příloh

Příloha I. Pozměňovací návrh poslance Lukáše Bartoně

Příloha I.

PARLAMENT ČESKÉ REPUBLIKY

Poslanecká sněmovna

2020

VIII. volební období

Pozměňovací návrh

poslance Lukáše Bartoně

k vládnímu návrhu zákona, kterým se mění
zákon č. 563/2004 Sb., o pedagogických
pracovnících a o změně některých zákonů, ve znění
pozdějších předpisů

(sněmovní tisk č. 503)

Vládní návrh zákona, kterým se mění zákon č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů se mění takto:

1. V Čl. I bodě 1 se za slova „pracovního poměru,“ vkládají slova „způsob stanovení platových tarifů pedagogických pracovníků, některé příplatky pedagogických pracovníků,“.
2. V Čl. I se za bod 80. vkládá nový bod 81., který zní: „81. Za hlavu III se vkládá hlava IV, která včetně nadpisu a poznámky pod čarou č. x zní:

„HLAVA IV

PLAT PEDAGOGICKÝCH PRACOVNÍKŮ

§ 23b

(1) Plat je peněžité plnění poskytované měsíčně ve výši a za podmínek stanovených zákonem.

(2) Platový tarif pedagogického pracovníka se určí jako součin platové základny a platového koeficientu stanoveného v závislosti na platové třídě a platovém stupni, do kterých je pedagogický pracovník zařazen podle zákoníku práce. Platový tarif se zaokrouhluje na celé desetikoruny nahoru.

(3) Platová základna činí od 1. ledna do 31. prosince kalendářního roku 1,08 násobek průměrné mzdy v národním hospodářství dosažené podle zveřejněných údajů Českého statistického úřadu za předminulý kalendářní rok. Výši platové základny pro příslušný kalendářní rok vyhláší Ministerstvo práce a sociálních věcí ve Sbírce zákonů a mezinárodních smluv sdělením.

§ 23c

Platový tarif pedagogických pracovníků v roce 2022

Pedagogickému pracovníkovi náleží platový tarif určený z platové základny platovým koeficientem, který v jednotlivých platových třídách a stupních činí v roce 2022

Platový stupeň	Počet let započítatelné praxe	Platová třída										
		4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1	Do 2 let	55%	59%	62%	67%	77%	90%	92%	94%	96%	101%	106%
2	Do 4 let	56%	60%	64%	69%	79%	92%	94%	96%	98%	104%	110%
3	Do 7 let	59%	63%	67%	73%	81%	94%	96%	98%	101%	107%	114%
4	Do 10 let	62%	66%	70%	76%	84%	96%	99%	101%	105%	113%	121%
5	Do 15 let	65%	69%	73%	79%	88%	99%	102%	105%	110%	118%	134%
6	Do 24 let	68%	73%	77%	84%	92%	103%	106%	109%	116%	125%	138%
7	25 let a více	70%	75%	79%	86%	94%	106%	109%	112%	119%	128%	142%

§ 23d

Příplatek za přímou pedagogickou činnost nad stanovený rozsah

Pedagogickému pracovníkovi přísluší za hodinu přímé pedagogické činnosti, kterou vykonává nad rozsah hodin stanovený ředitelem školy, ředitelem školského zařízení nebo ředitelem zařízení sociálních služeb^{x)} podle tohoto zákona, příplatek ve výši dvojnásobku průměrného hodinového výdělku.

Specializační příplatek pedagogického pracovníka

Pedagogickému pracovníkovi, který vedle přímé pedagogické činnosti vykonává také specializované činnosti, k jejichž výkonu jsou nezbytné další kvalifikační předpoklady podle tohoto zákona, se poskytuje příplatek ve výši 1 000 až 2 000 Kč měsíčně.

Poznámka pod čarou č. x zní:

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

Dosavadní hlavy IV a V se označují jako hlavy V a VI. Následující body se přečíslovají.

3. V Čl. I se za bod 81. vkládá nový bod 82., který zní:

„82. V § 23b se doplňuje odstavec 4, který zní:

„(4) Vláda stanoví platové koeficienty a stupnici platových tarifů pro příslušný kalendářní rok zpravidla s účinností od počátku kalendářního roku tak, aby platové koeficienty v jednotlivých platových třídách a stupních činily nejméně

Platový stupeň	Počet let započítatelné praxe	Platová třída										
		4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1	Do 2 let	67%	71%	74%	80%	85%	94%	96%	98%	100%	108%	116%
2	Do 4 let	68%	72%	75%	81%	86%	96%	99%	101%	103%	111%	119%
3	Do 7 let	71%	75%	78%	84%	89%	99%	102%	104%	106%	114%	122%
4	Do 10 let	73%	77%	80%	87%	92%	102%	105%	107%	109%	118%	126%
5	Do 15 let	75%	79%	83%	89%	95%	105%	108%	110%	112%	121%	134%
6	Do 24 let	77%	82%	85%	92%	98%	108%	111%	113%	116%	125%	138%
7	25 let a více	79%	84%	87%	94%	100%	111%	114%	117%	119%	128%	142%

Následující body se přečíslovají.

4. Nad článek I se vkládá označení části první a nadpis, které znějí:

„ČÁST PRVNÍ

Změna zákona o pedagogických pracovnících“.

5. Za část první, článek II se vkládají části druhá a třetí, které včetně nadpisů znějí:

„ČÁST DRUHÁ

Změna zákoníku práce

Čl.III

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění zákona č. 585/2006 Sb., zákona č. 181/2007 Sb., zákona č. 261/2007 Sb., zákona č. 296/2007 Sb., zákona č. 362/2007 Sb., nálezů Ústavního soudu, vyhlášeného pod č. 116/2008 Sb., zákona č. 121/2008 Sb., zákona č. 126/2008 Sb., zákona č. 294/2008 Sb., zákona č. 305/2008 Sb., zákona č. 306/2008 Sb., zákona č. 382/2008 Sb., zákona č. 286/2009 Sb., zákona č. 320/2009 Sb., zákona č. 326/2009 Sb., zákona č. 347/2010 Sb., zákona č. 427/2010 Sb., zákona č. 73/2011 Sb., zákona č. 180/2011 Sb., zákona č. 185/2011 Sb., zákona č. 341/2011 Sb., zákona č. 364/2011 Sb., zákona č. 365/2011 Sb., zákona č. 367/2011 Sb., zákona č. 375/2011 Sb., zákona č. 466/2011 Sb., zákona č. 167/2012 Sb., zákona č. 385/2012 Sb., zákona č. 396/2012 Sb., zákona č. 399/2012 Sb., zákona č. 155/2013 Sb., zákona č. 303/2013 Sb., zákona č. 101/2014 Sb., zákona č. 182/2014 Sb., zákona č. 250/2014 Sb., zákona č. 205/2015 Sb., zákona č. 298/2015 Sb., zákona č. 377/2015 Sb., zákona č. 47/2016 Sb., zákona č. 264/2016 Sb., zákona č. 298/2016 Sb., zákona č. 460/2016 Sb., zákona č. 93/2017 Sb., zákona č. 99/2017 Sb., zákona č.

148/2017 Sb., zákona č. 202/2017 Sb., zákona č. 203/2017 Sb., zákona č. 206/2017 Sb., zákona č. 222/2017 Sb., zákona č. 292/2017 Sb., zákona č. 310/2017 Sb., zákona č. 181/2018 Sb. a zákona č. 32/2019 Sb. se mění takto:

1. § 132 a 133 se včetně poznámek pod čarou č. 22a, 45 a 46 zrušují.
2. V poznámce pod čarou č. 43a se za slovo „Například“ vkládají slova „§ 23b a násl. zákona
č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících,“.

ČÁST TŘETÍ

Změna školského zákona

Čl.IV

Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání

(školský zákon), ve znění zákona č. 383/2005 Sb., zákona č. 112/2006 Sb., zákona č. 158/2006 Sb., zákona č. 161/2006 Sb., zákona č. 165/2006 Sb., zákona č. 179/2006 Sb., zákona č. 342/2006 Sb., zákona č. 624/2006 Sb., zákona č. 217/2007 Sb., zákona č. 296/2007 Sb., zákona č. 343/2007

Sb., zákona č. 58/2008 Sb., zákona č. 126/2008 Sb., zákona č. 189/2008 Sb., zákona č. 242/2008

Sb., zákona č. 243/2008 Sb., zákona č. 306/2008 Sb., zákona č. 384/2008 Sb., zákona č. 49/2009 Sb., zákona č. 227/2009 Sb., zákona č. 378/2009 Sb., zákona č. 427/2010 Sb., zákona č. 73/2011 Sb., zákona č. 331/2011 Sb., zákona č. 375/2011 Sb., zákona č. 420/2011 Sb., zákona č. 472/2011 Sb., zákona č. 53/2012 Sb., zákona č. 333/2012 Sb., zákona č. 370/2012 Sb., zákona č. 241/2013 Sb., zákonného opatření Senátu č. 344/2013 Sb., zákona č. 64/2014 Sb., zákona č. 250/2014 Sb., zákona č. 82/2015 Sb., zákona č. 178/2016 Sb., zákona č. 230/2016 Sb., zákona č. 101/2017 Sb., zákona č. 222/2017 Sb., zákona č. 167/2018 Sb. a zákona č. 46/2019 Sb. se mění takto:

1. V § 161 odst. 1 písm. a) bodě 1. a v § 161 odst. 3 písm. c) se slova „§ 133 odst. 1 zákoníku práce“ nahrazují slovy „§ 23e zákona o pedagogických pracovnících“.
2. V § 161 se na konci textu odst. 4 doplňuje věta „Výše finančních prostředků podle odstavce 3 písm. a) činí pět šestin z celkové výše finanční prostředků určených pro pedagogické pracovníky.“.

Dosavadní článek III. se označuje jako článek V.

6. Nad článek V se vkládá označení části čtvrté, která nově zní:

“ČÁST ČTVRTÁ

Čl. V

ÚČINNOST

Tento zákon nabývá účinnosti dnem 1. července 2020, s výjimkou ustanovení části první čl. I bodu 65., který nabývá účinnosti dnem 1. ledna 2021, ustanovení části první čl. I bodu 81. a částí druhé a třetí, které nabývají účinnosti dnem 1. ledna 2022 a ustanovení části první čl. I bodu 82., který nabývá účinnosti dnem 1. ledna 2023.“.

DŮVODOVÁ ZPRÁVA

OBECNÁ ČÁST

I. Hlavní cíle

Cílem pozměňovacího návrhu je navázání platu pedagogických pracovníků na průměrnou nominální mzdu v ČR a navýšení platu pedagogických pracovníků minimálně na 130 % průměrné mzdy. Při uvažovaném nastavení představuje tarifní složka platu 5/6 celkových mzdových prostředků a nadtarifní složka 1/6. Vlastní návrh vychází z jednoho z hlavních cílů Dlouhodobého záměru vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy ČR 2019-2023 a z usnesení Poslanecké sněmovny o zvyšování platu pedagogů a dalších pracovníků ve školství. Návrh je v souladu s programovým prohlášením vlády.

Návrh řešení spočívá ve dvou rovinách:

- 1) Navázání minimálního objemu finančních prostředků státního rozpočtu na platy pedagogických pracovníků pro daný kalendářní rok na průměrnou mzdu v ČR.
- 2) Garance minimální výše platového tarifu pro každou platovou třídu a stupeň ve vazbě na procentní výši průměrné mzdy za stanovené období.

Předložený návrh umožní:

- **Vyšší předvídatelnost:** Návrh z dlouhodobého hlediska umožní předvídatelnost pohybu platu pedagogických pracovníků, zohlednění vývoje ekonomické situace a pohybu průměrné nominální mzdy v ČR.
- **Vyšší atraktivitu profese:** Chceme, aby byl plat více motivující pro čerstvé absolventy pedagogických oborů i pro osoby, které si chtějí doplnit pedagogické minimum potřebné pro vykonávání profese. Zlepšení platových podmínek může zároveň posílit zájem o přípravu na učitelství studiem oborů s pedagogickým zaměřením a rovněž zvýšit šance na návrat pedagogických pracovníků, kteří z profese odešli z finančních důvodů a našli pracovní uplatnění jinde. Navrhovaný model urychluje růst platu v prvních 10 letech praxe.
- **Princip nulové ztráty a nulové prodělečnosti:** Na změně modelu financování nesmí nikdo z pedagogických pracovníkůtratit. Nastavení platu a dílčích parametrů nesmí vést k tomu, aby byl průměrný plat pedagogických pracovníků z hlediska zařazení do platové třídy nebo stupně nižší, než je tomu v současnosti.
- **Vyšší platy v předškolním vzdělávání:** Oblast předškolního vzdělávání je ve srovnání s dalšími oblastmi regionálního školství podfinancovaná, přitom je předškolní vzdělávání zcela zásadní z hlediska socializace dětí, rozvoje kompetencí potřebných pro život a vyšších šancí na úspěšný start vzdělávací dráhy. Proto i v rámci předškolního vzdělávání navrhujeme navýšení startovních platů pro začínající pedagogické pracovníky a jejich rychlejší růst.
- **Zachování ohodnocení dle výkonu a zásluhovosti:** Tarifní plat pro pedagogické pracovníky bude řediteli škol nadále dorovnáván v rámci nadtarifní složky platu, dle zásluhovosti a hodnocení výkonu. Plat bude dorovnáván do výše průměrného platu minimálně ke 130 % průměrné mzdy.
- **Garanci:** Vyčleněné finanční prostředky musí být skutečně využity na platy pedagogických pracovníků. Z toho důvodu navrhujeme finanční prostředky na pedagogické pracovníky stanovit jako směrodatný ukazatel sledovaný Ministerstvem financí ČR.

II. Výchozí situace

Ačkoliv můžeme v posledních letech pozorovat výraznější nárůst průměrného platu pedagogických pracovníků, tento trend nedostatečně reflektuje vývoj průměrné mzdy v ČR. Z níže přiloženého grafu je dobře patrné, že do roku 2018 docházelo de facto k narovnání průměrného platu pedagogických pracovníků vůči průměrné mzdě. Právě i z tohoto důvodu považujeme navázání platu pedagogických pracovníků na průměrnou mzdu za zcela zásadní, pokud chceme vytvořit dostatečně finančně podnětné prostředí, které by zvýšilo motivaci ke studiu oborů zaměřených na přípravu budoucích pedagogů, čerstvých absolventů oborů s pedagogickým zaměřením, stávajících pedagogických pracovníků i dalších zájemců ke vstupu, respektive setrvání v pedagogické profesi.

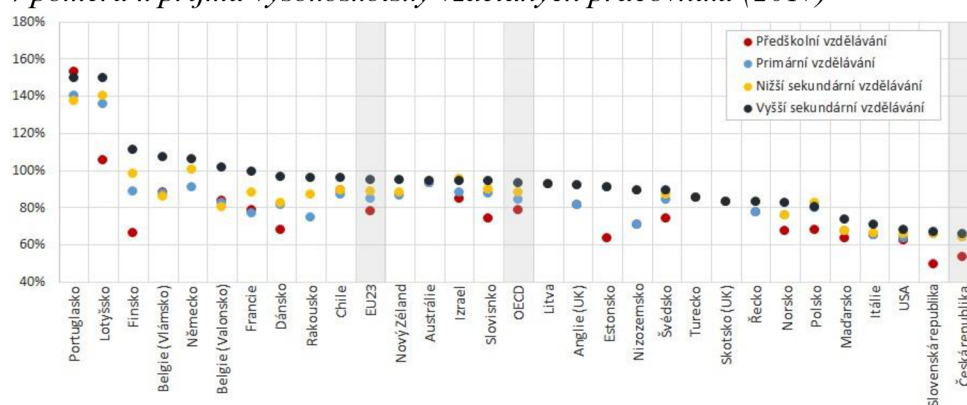
Graf 1: Vývoj průměrného platu pedagogických pracovníků ve vazbě na průměrnou mzdu v ČR



Zdroj: ČSÚ, statistiky MŠMT a vlastní výpočty. Odhad růstu průměrné mzdy v ekonomice v letech 2020 až 2023 je založen na střednědobém výhledu MF ČR.

Z posledních publikovaných údajů OECD umožňujících mezinárodní srovnání vyplývá, že platy učitelů v České republice a na Slovensku patří ve srovnání s ostatními členskými státy EU a některými zeměmi OECD mezi nejnižší, a to prakticky napříč všemi stupni vzdělání. To je dobře patrné z níže přiloženého grafu, který umožňuje porovnání platu učitelů v poměru k příjmům vysokoškolsky vzdělaných pracovníků za rok 2017³¹¹. Platy učitelů v předškolním vzdělávání představovaly v České republice 53-54 % výše příjmu vysokoškolsky vzdělaných pracovníků. V případě primárního a nižšího sekundárního vzdělávání to bylo kolem 64 %. Učitelé ve vyšším sekundárním vzdělávání v roce 2017 dosáhli na 66 % příjmu vysokoškolsky vzdělaných pracovníků.

Graf 2: Srovnání platu učitelů v rámci jednotlivých stupňů vzdělávání v poměru k příjmu vysokoškolsky vzdělaných pracovníků (2017)



Zdroj: OECD (Education At Glance 2019)

³¹¹ Mezinárodně srovnatelné údaje jsou k dispozici s odstupem přibližně 2 let.

Ve srovnání s průměrem za členské země EU (EU23) je poměr platu učitelů vůči příjmu vysokoškolsky vzdělaných pracovníků v ČR přibližně o čtvrtinu nižší (viz. Tab. 1).

Tab. 1: Srovnání platu učitelů napříč stupni vzdělání v ČR a EU v poměru k příjmu vysokoškolsky vzdělaných pracovníků (2017)

	Česká republika	Průměr za EU23	Rozdíl oproti průměru EU23
Předškolní vzdělávání	54%	78%	-24%
Primární vzdělávání	64%	85%	-21%
Nižší sekundární vzdělávání	64%	89%	-25%
Vyšší sekundární vzdělávání	66%	95%	-29%

Zdroj: OECD (Education At Glance 2019)

Uvažované navýšení platu pedagogických pracovníků a posilování atraktivnosti profese rovněž pomůže v řešení nedostatku pedagogů v regionálním školství, zejména pak v rámci některých aprobací. I vzhledem k věkové struktuře pedagogů lze očekávat, že se v ČR bude tento problém v následujících letech nadále prohlubovat. Situace může být do budoucna kritická zejména na 1. stupni základních škol, kde ve srovnání s ostatními evropskými zeměmi a dalšími zeměmi OECD evidujeme vysoký počet žáků na jednoho učitele.

Tab. 2: Průměrný počet žáků na jednoho učitele v ČR ve srovnání s průměrem v zemích EU a

OECD (2017)

	ČR	Průměr EU23	Průměr OECD
Primární vzdělávání	19 žáků na učitele	14 žáků na učitele	15 žáků na učitele
Nižší sekundární vzdělávání	12 žáků na učitele	11 žáků na učitele	13 žáků na učitele
Vyšší sekundární vzdělávání	11 žáků na učitele	12 žáků na učitele	13 žáků na učitele

Zdroj: OECD (Education At Glance 2019)

III. Koncepce návrhu

1. Stanovení předpokládané průměrné mzdy

Předpokládaná průměrná mzda na dané rozpočtované období je stanovena na základě průměrné mzdy za období předminulého kalendářního roku, ke kterému je vyplácen plat pedagogického pracovníka (obdobný model jako pro platy soudců a představitelů státní moci) s tím, že je navýšena o 8 % z důvodu kompenzace časového zpoždění 2 let.

Dosažení úrovně minimálně 130 % průměrné mzdy navrhujeme v roce 2023 v souladu s Dlouhodobým záměrem vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy ČR 2019-2023. Na rok 2022 navrhujeme přechodné období. Finanční náklady v Tab. 3 vycházejí ze střednědobého výhledu státního rozpočtu a již zahrnují vládou plánovaný nárůst platů pedagogických pracovníků v letech 2020 a 2021.

Tab. 3: Požadavek na státní rozpočet (predikce na základě údajů Ministerstva financí ČR)

Rok	Růst platu učitelů	Růst průměrné mzdy (predikce MF ČR)	Požadavek na státní rozpočet ve vazbě na růst platu pedagogických pracovníků
2021	9,0%	5,4%	10 000 000 000 Kč
2022	8,3%	5,0%	10 000 000 000 Kč
2023	7,7%	5,0%	10 000 000 000 Kč
2024+	Podle růstu průměrné mzdy		2021 2022 2023 2024+ Podle růstu průměrné mzdy

Od roku 2024 porostou platy pedagogických pracovníků stejným tempem jako průměrná mzda v ekonomice. Výdaje na platy se tedy budou vyvíjet stejným tempem jako příjmy státního rozpočtu a nebudou rozpočet v budoucnu nadměrně zatěžovat.

2. Nastavení koeficientů v rámci tarifní složky platu

Tab. 4 zachycuje požadavek na minimální tarifní plat v jednotlivých platových třídách a stupních ve vztahu k průměrné mzdě v ČR. Uvažovaný model urychluje růst platu v prvních 10-ti letech praxe s cílem zvýšit atraktivitu profese pro začínající pedagogické pracovníky.

Příklad: Začínající učitel (12. platová třída) bude pobírat minimálně 100 % průměrné mzdy.

Tab. 4: Tabulkové platy pedagogických pracovníků (% průměrné mzdy)

Délka praxe / Platová třída	4. platová třída	5. platová třída	6. platová třída	7. platová třída	8. platová třída	9. platová třída	10. platová třída	11. platová třída	12. platová třída	13. platová třída	14. platová třída
Do 2 let	67%	71%	74%	80%	85%	94%	96%	98%	100%	108%	116%
Do 4 let	68%	72%	75%	81%	86%	96%	99%	101%	103%	111%	119%
Do 7 let	71%	75%	78%	84%	89%	99%	102%	104%	106%	114%	122%
Do 10 let	73%	77%	80%	87%	92%	102%	105%	107%	109%	118%	126%
Do 15 let	75%	79%	83%	89%	95%	105%	108%	110%	112%	121%	134%
Do 24 let	77%	82%	85%	92%	98%	108%	111%	113%	116%	125%	138%
25 let a více	79%	84%	87%	94%	100%	111%	114%	117%	119%	128%	142%

3. Nadtarifní složka platu

Na příplatky a osobní ohodnocení bude v rámci nadtarifní složky platu alokována 1/6 celkových mzdových prostředků.

4. Dosažení minimálního objemu 130 % průměrné mzdy

S ohledem na nastavení tarifního platu (viz. Tab. 4), přidáním 1/6 z celkových mzdových prostředků do nadtarifní složky a při současné věkové struktuře pedagogických pracovníků, vychází v průměru celkový objem finančních prostředků na platy pedagogických pracovníků minimálně 130 % průměrné mzdy. **IV. Dodatek**

V souvislosti s předloženým návrhem se z hlediska legislativního přenastavení předpokládá publikace nových tabulek s tarifním platem pro

jednotlivé platové třídy a stupně v nařízení vlády č. 341/2017 Sb. na základě nových zákonných požadavků.

Navrhované změny ve financování platu pedagogických pracovníků by zároveň měly být promítnuty do střednědobého výhledu rozpočtu Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy.

PŘÍLOHA K DŮVODOVÉ ZPRÁVĚ

Tab. 5: Projekce tarifní složky platu pedagogických pracovníků pro rok 2022 s předpokladem dosažení průměrné mzdy v ČR v roce 2020 = 36 000 Kč.

Platový stupeň	Počet let započítatelné praxe	Platová třída										
		4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1	Do 2 let	21 384 Kč	22 939 Kč	24 106 Kč	26 050 Kč	29 938 Kč	34 992 Kč	35 770 Kč	36 547 Kč	37 325 Kč	39 269 Kč	41 213 Kč
2	Do 4 let	21 773 Kč	23 328 Kč	24 883 Kč	26 827 Kč	30 715 Kč	35 770 Kč	36 547 Kč	37 325 Kč	38 102 Kč	40 435 Kč	42 768 Kč
3	Do 7 let	22 939 Kč	24 494 Kč	26 050 Kč	28 382 Kč	31 493 Kč	36 547 Kč	37 325 Kč	38 102 Kč	39 269 Kč	41 602 Kč	44 323 Kč
4	Do 10 let	24 106 Kč	25 661 Kč	27 216 Kč	29 549 Kč	32 659 Kč	37 325 Kč	38 491 Kč	39 269 Kč	40 824 Kč	43 934 Kč	47 045 Kč
5	Do 15 let	25 272 Kč	26 827 Kč	28 382 Kč	30 715 Kč	34 214 Kč	38 491 Kč	39 658 Kč	40 824 Kč	42 768 Kč	45 878 Kč	52 099 Kč
6	Do 24 let	26 438 Kč	28 382 Kč	29 938 Kč	32 659 Kč	35 770 Kč	40 046 Kč	41 213 Kč	42 379 Kč	45 101 Kč	48 600 Kč	53 654 Kč
7	25 let a více	27 216 Kč	29 160 Kč	30 715 Kč	33 437 Kč	36 547 Kč	41 213 Kč	42 379 Kč	43 546 Kč	46 267 Kč	49 766 Kč	55 210 Kč

Tab. 6: Projekce tarifní složky platu pedagogických pracovníků pro rok 2023 s předpokladem dosažení průměrné mzdy v ČR v roce 2021 = 37 800 Kč.

Platový stupeň	Počet let započítatelné praxe	Platová třída										
		4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1	Do 2 let	27 352 Kč	28 985 Kč	30 210 Kč	32 659 Kč	34 700 Kč	38 375 Kč	39 191 Kč	40 008 Kč	40 824 Kč	44 090 Kč	47 356 Kč
2	Do 4 let	27 760 Kč	29 393 Kč	30 618 Kč	33 067 Kč	35 109 Kč	39 191 Kč	40 416 Kč	41 232 Kč	42 049 Kč	45 315 Kč	48 581 Kč
3	Do 7 let	28 985 Kč	30 618 Kč	31 843 Kč	34 292 Kč	36 333 Kč	40 416 Kč	41 640 Kč	42 457 Kč	43 273 Kč	46 539 Kč	49 805 Kč
4	Do 10 let	29 802 Kč	31 434 Kč	32 659 Kč	35 517 Kč	37 558 Kč	41 640 Kč	42 865 Kč	43 682 Kč	44 498 Kč	48 172 Kč	51 438 Kč
5	Do 15 let	30 618 Kč	32 251 Kč	33 884 Kč	36 333 Kč	38 783 Kč	42 865 Kč	44 090 Kč	44 906 Kč	45 723 Kč	49 397 Kč	54 704 Kč
6	Do 24 let	31 434 Kč	33 476 Kč	34 700 Kč	37 558 Kč	40 008 Kč	44 090 Kč	45 315 Kč	46 131 Kč	47 356 Kč	51 030 Kč	56 337 Kč
7	25 let a více	32 251 Kč	34 292 Kč	35 517 Kč	38 375 Kč	40 824 Kč	45 315 Kč	46 539 Kč	47 764 Kč	48 581 Kč	52 255 Kč	57 970 Kč

ZVLÁŠTNÍ ČÁST

K bodu 1

Z důvodu doplnění nové materie v hlavě šesté se § 1, který vymezuje okruh zákonné úpravy, rozšiřuje o způsob stanovení platových tarifů pedagogických pracovníků a příplatky pedagogických pracovníků.

K bodu 2

Navrhovaná ustanovení do zákona o pedagogických pracovnících začleňují v nové hlavě šesté výše podrobně popsanou úpravu jejich platových tarifů, která zohledňuje jejich navázání na průměrnou nominální mzdu. Byla zvolena obdobná konstrukce, která již nyní funguje v případě zákonné úpravy platu soudců nebo státních zástupců.

K bodu 3

Bod, který nabude účinnosti jako poslední, upravuje konečný stav minimální výše platových tarifů od roku 2023.

K bodu 4

Legislativně technická úprava.

K bodu 5

Část druhá - Navrhovaná změna zákoníku práce navazuje na koncepčně novou úpravu platu pedagogických pracovníků, vyjímá související problematiku příplatku za přímou pedagogickou činnost nad stanovený rozsah a specializačního příplatku pedagogického pracovníka a přesouvá ji do zákona o pedagogických pracovnících, kam nyní logicky a systematicky patří.

Část třetí - Navrhuje se v rámci školského zákona a jeho ustanovení týkajících se financování zakotvit poměr ročního objemu platových tarifů pedagogických pracovníků jako 5% celkového objemu finančních prostředků, které jsou určeny pro pedagogické pracovníky.

K bodu 6

Dělená účinnost je navržena s ohledem na odlišnou úpravu v roce 2022 a v letech následujících.

PLATNÉ ZNĚNÍ DOTČENÝCH USTANOVENÍ S VYZNAČENÍM NAVRHOVANÝCH ZMĚN

Změna zákona o pedagogických pracovnících (ve znění ST)

§1

(1) Tento zákon upravuje předpoklady pro výkon činnosti pedagogických pracovníků, odchylky od způsobu rozvržení pracovní doby, zvláštní pravidla pro sjednávání doby trvání pracovního poměru, **způsob stanovení platových tarifů pedagogických pracovníků, některé příplatky pedagogických pracovníků**, další vzdělávání pedagogických pracovníků a jejich kariérní systém.

...

HLAVA IV

PLAT PEDAGOGICKÝCH PRACOVNÍKŮ

§ 23b

- (1) Plat je peněžité plnění poskytované měsíčně ve výši a za podmínek stanovených zákonem.
- (2) Platový tarif pedagogického pracovníka se určí jako součin platové základny a platového koeficientu stanoveného v závislosti na platové třídě a platovém stupni, do kterých je pedagogický pracovník zařazen podle zákoníku práce. Platový tarif se zaokrouhluje na celé desetikoruny nahoru.
- (3) Platová základna činí od 1. ledna do 31. prosince kalendářního roku 1,08 násobek průměrné mzdy v národním hospodářství dosažené podle zveřejněných údajů Českého statistického úřadu za předminulý kalendářní rok. Výši platové základny pro příslušný kalendářní rok vyhláší Ministerstvo práce a sociálních věcí ve Sbírce zákonů a mezinárodních smluv sdělením.

(účinnost od 1. 1. 2023)

(4) Vláda stanoví platové koeficienty a stupnici platových tarifů pro příslušný kalendářní rok zpravidla s účinností od počátku kalendářního roku tak, aby platové koeficienty v jednotlivých platových třídách a stupních činily nejméně

Platový stupeň	Počet let započítatelné praxe	Platová třída										
		4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1	Do 2 let	67%	71%	74%	80%	85%	94%	96%	98%	100%	108%	116%
2	Do 4 let	68%	72%	75%	81%	86%	96%	99%	101%	103%	111%	119%
3	Do 7 let	71%	75%	78%	84%	89%	99%	102%	104%	106%	114%	122%
4	Do 10 let	73%	77%	80%	87%	92%	102%	105%	107%	109%	118%	126%
5	Do 15 let	75%	79%	83%	89%	95%	105%	108%	110%	112%	121%	134%
6	Do 24 let	77%	82%	85%	92%	98%	108%	111%	113%	116%	125%	138%
7	25 let a více	79%	84%	87%	94%	100%	111%	114%	117%	119%	128%	142%

§ 23c

Platový tarif pedagogických pracovníků v roce 2022

Pedagogickému pracovníkovi náleží platový tarif určený z platové základny platovým koeficientem, který v jednotlivých platových třídách a stupních činí v roce 2022

Platový stupeň	Počet let započítatelné praxe	Platová třída										
		4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1	Do 2 let	55%	59%	62%	67%	77%	90%	92%	94%	96%	101%	106%
2	Do 4 let	56%	60%	64%	69%	79%	92%	94%	96%	98%	104%	110%
3	Do 7 let	59%	63%	67%	73%	81%	94%	96%	98%	101%	107%	114%
4	Do 10 let	62%	66%	70%	76%	84%	96%	99%	101%	105%	113%	121%
5	Do 15 let	65%	69%	73%	79%	88%	99%	102%	105%	110%	118%	134%
6	Do 24 let	68%	73%	77%	84%	92%	103%	106%	109%	116%	125%	138%
7	25 let a více	70%	75%	79%	86%	94%	106%	109%	112%	119%	128%	142%

§ 23d

Příplatek za přímou pedagogickou činnost nad stanovený rozsah

Pedagogickému pracovníkovi přísluší za hodinu přímé pedagogické činnosti, kterou vykonává nad rozsah hodin stanovený ředitelem školy, ředitelem školského zařízení nebo ředitelem zařízení sociálních služeb) podle tohoto zákona, příplatek ve výši dvojnásobku průměrného hodinového výdělku.

§ 23e

Specializační příplatek pedagogického pracovníka

Pedagogickému pracovníkovi, který vedle přímé pedagogické činnosti vykonává také specializované činnosti, k jejichž výkonu jsou nezbytné další kvalifikační předpoklady podle tohoto zákona, se poskytuje příplatek ve výši 1 000 až 2 000 Kč měsíčně.

^{x)} Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů.

...

HLAVA ~~IV~~-V

DALŠÍ VZDĚLÁVÁNÍ A KARIÉRNÍ SYSTÉM PEDAGOGICKÝCH PRACOVNÍKŮ ŠKOL

ZŘIZOVANÝCH MINISTERSTVEM, KRAJEM, OBCÍ A SVAZKEM OBCÍ A ZAŘÍZENÍ

SOCIÁLNÍCH SLUŽEB

...

HLAVA ~~V~~ VI

SPOLEČNÁ, PŘECHODNÁ A ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

...

Změna zákoníku práce

PLAT

§ 132

Příplatek za přímou pedagogickou činnost nad stanovený rozsah

~~Pedagogickému pracovníkovi⁴⁵⁾ přísluší za hodinu přímé vyučovací, přímé výchovné, přímé speciálně pedagogické činnosti nebo přímé pedagogicko-psychologické činnosti vykonávané přímým působením na vzdělávaného, kterým uskutečňuje výchovu a vzdělávání na základě zvláštního zákona⁴⁶⁾, kterou vykonává nad rozsah hodin stanovený ředitelem školy, ředitelem školského zařízení nebo ředitelem zařízení sociálních služeb^{22a)} podle zvláštního právního předpisu, příplatek ve výši dvojnásobku průměrného hodinového výdělku.~~

~~§ 133~~

~~Specializační příplatek pedagogického pracovníka~~

~~Pedagogickému pracovníkovi⁴⁵⁾, který vedle přímé pedagogické činnosti vykonává také specializované činnosti, k jejichž výkonu jsou nezbytné další kvalifikační předpoklady⁴⁷⁾, se poskytuje příplatek ve výši 1 000 až 2 000 Kč měsíčně.~~

~~...~~

^{43a)} Například **§ 23b a násl. zákona č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících**, § 118 odst. 2 zákona č. 90/1995 Sb., o jednacím řádu Poslanecké sněmovny, § 147 odst. 2 zákona č. 107/1999 Sb., o jednacím řádu Senátu, § 4 odst. 3 zákona č. 114/1993 Sb., o Kanceláři prezidenta republiky, ve znění zákona č. 281/2004 Sb.

~~...~~

Změna školského zákona

§ 161

Financování mateřských škol, základních škol, středních škol, konzervatoří, vyšších odborných škol, základních uměleckých škol a školních družin zřizovaných územními samosprávnými celky nebo svazky obcí

(1) Ministerstvo vyhlásí na kalendářní rok a zveřejní ve Věstníku

a) pro mateřské školy, základní školy, střední školy a konzervatoře zřizované krajem, obcí nebo svazkem obcí

1. normativy jako průměrnou roční výši zvláštních příplatků podle nařízení vlády o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, příplatků za vedení podle zákoníku práce a specializačních příplatků pedagogických pracovníků podle ~~§ 133 odst. 1 zákoníku práce~~ **§ 23e zákona o pedagogických pracovnících**, jakož i pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, jehož poplatníkem je zaměstnavatel, pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které platí zaměstnavatel za své zaměstnance, a částky, v jejíž výši se stanoví základní příděl, kterým je tvořen fond kulturních a sociálních potřeb (dále jen "povinný odvod") připadající na 1 pracovní poměr pedagogického pracovníka vyjádřený počtem hodin přímé pedagogické činnosti podle jiného právního předpisu 60) (dále jen "úvazek pedagogického pracovníka"),

...

(2) Vláda stanoví nařízením pro základní školy a střední školy zřizované krajem, obcí nebo svazkem obcí maximální počet hodin výuky financovaný ze státního rozpočtu na 1 třídu v oboru vzdělání v závislosti na počtu žáků ve třídě a pro konzervatoře zřizované krajem, obcí nebo svazkem obcí maximální počet hodin výuky financovaný ze státního rozpočtu na 1 ročník v oboru vzdělání v závislosti na počtu žáků v ročníku.

(3) Ministerstvo stanoví pro jednotlivé právnické osoby vykonávající činnost školy nebo školského zařízení uvedených v odstavci 1 výši finančních prostředků na kalendářní rok jako součet

- a) ročního objemu platových tarifů pedagogických pracovníků⁶²⁾, jakož i povinných odvodů,
- b) součinů normativů podle odstavce 1 písm. a) bodů 1 a 2 a písmene b) a počtu jednotek, na které uvedené normativy připadají, a opravných koeficientů podle § 161c odst. 1 písm. b),
- c) ročního objemu specializačních příplatků podle ~~§ 133 odst. 2 zákoníku práce~~ **§ 23e zákona o pedagogických pracovnících**, jakož i povinných odvodů,
- d) součinů normativů podle odstavce 1 písm. a) bodu 4, písm. c) bodu 5 a písm. d) bodu 2 a počtu jednotek, na které uvedené normativy připadají,
- e) součinů normativů podle odstavce 1 písm. a) bodu 3, písm. c) bodů 1 a 2, písm. d) bodu 1 a odstavce 1 písm. e) a počtu jednotek, na které uvedené normativy připadají,

- f) součinů normativů na 1 třídu v oboru vzdělání střední školy nebo normativu na 1 žáka v oboru vzdělání konzervatoře a počtů tříd v oboru vzdělání střední školy v jiných formách vzdělávání nebo počtů žáků v oboru vzdělání konzervatoře v jiných formách vzdělávání a opravných koeficientů podle odstavce 1 písm. a) bodu 5,
- g) součinů normativů podle odstavce 1 písm. c) bodu 1 a počtů studentů v jiných formách vzdělávání než v denní formě a opravných koeficientů podle odstavce 1 písm. c) bodu 3,
- h) součinů normativů na 1 studenta podle odstavce 1 písm. c) bodu 2 a počtů studentů v jiných formách vzdělávání než v denní formě a opravných koeficientů podle odstavce 1 písm. c) bodu 4, a
- i) součinů příplatků podle § 161c odst. 1 písm. a) a počtu jednotek, na které uvedené příplatky připadají.

(4) Výše finančních prostředků podle odstavce 3 písm. a) a b) se stanoví do výše odpovídající maximálním počtům hodin stanovených podle odstavce 2 a podle § 161c odst. 2 písm. c). **Výše finančních prostředků podle odstavce 3 písm. a) činí pět šestin z celkové výše finanční prostředků určených pro pedagogické pracovníky.**

...

Abstrakt

STRÁSKÝ, M. *Finanční ohodnocení sociálních pracovníků a jeho vliv na možnosti důstojného života a sebepěči*. České Budějovice 2023. Diplomová práce Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích. Teologická fakulta. Katedra sociální a charitativní práce. Vedoucí práce: D. Urban.

Klíčová slova:

sebepěče, self-care, duševní hygiena, sociální práce, minimální důstojná mzda, platové tabulky, finanční ohodnocení sociálních pracovníků, utilitarismus, deontologie.

Tato práce se zaměřuje na finanční příjem sociálních pracovníků a možnosti sebepěče sociálních pracovníků v závislosti na jejich příjmu. První část této práce obsahuje teoretické vymezení pojmu sebepěče. Nejprve tato práce popisuje provázanost sebepěče s duševní hygienou, dále se zabývá možnými riziky nedostatečné sebepěče, a nakonec uvádí překážky, kterým musí sociální pracovníci čelit při snaze o sebepěči. V druhé části se tato práce zaměřuje na finanční příjem sociálních pracovníků, a to jak v nestátních, tak státních organizacích. Třetí část této práce vyčísluje minimální finanční náklady, které jsou potřebné k základní úrovni sebepěče. Toto vyčíslení je založeno na konceptu Minimální důstojné mzdy. Na základě tohoto vyčíslení jsou v této práci poté navrženy dvě možné úpravy finančního ohodnocení sociálních pracovníků. Závěrečná část práce se zabývá etickou stránkou problematiky, která je posuzována především na základě deontologie a utilitarismu.

Abstract

Financial evaluation of social workers and its influence on the possibilities of a dignified life and self-care

Key words: self-care, mental hygiene, social work, minimum decent wage, pay charts, financial evaluation of social workers, utilitarianism, deontology.

This thesis focuses on the financial income of social workers and the possibilities of self-care for social workers depending on their income. The first part of this thesis contains a theoretical definition of the concept of self-care. First, this thesis describes the interconnectedness of self-care with mental hygiene, then it discusses the potential risks of inadequate self-care, and finally it presents the obstacles that social workers face in their pursuit of self-care. The second part of this thesis focuses on the financial income of social workers, both in non-governmental and governmental organizations. The third part of this thesis quantifies the minimum financial cost required for a basic level of self-care. This quantification is based on the concept of the Minimum decent wage. Based on this quantification, this thesis then proposes two possible adjustments to the financial remuneration of social workers. The final part of this thesis deals with the ethical side of the issue, which is considered mainly from the perspective of deontology and utilitarianism.