

Igor Tomeš: Sociálním pracovníkem jsem se stal v důsledku okupace Československa sovětskými vojsky aneb Jak sociální práce přežila normalizaci¹

Ačkoliv se zachoval dostatek podkladů o rozvoji profese sociální práce ve sféře podnikové péče o pracující v době normalizace (výzkumy, různé podkladové materiály, odborné články a publikace i podklady pro realizaci doškolovacích kurzů pro sociální pracovníky) svědčících o roli a působení profesora Tomeše v této oblasti, je tato etapa zachycena stále ještě nedostatečně. Přitom byla etapou významnou, neboť právě v oblasti „podnikové“ sociální práce se v době normalizace dařilo legitimně rozvíjet a kultivovat profesi, která byla téměř zlikvidována, a čas v období tzv. „pražského jara“ na její úplnou obnovu nestačil.

Text: PhDr. Pavla Kodymová, Ph.D., katedra sociální práce Filozofické fakulty Univerzity Karlovy v Praze

Podniková sociální práce nebyla v dějinách domácí sociální práce novinkou. Kořeny této činnosti zachytily kupř. A. Mailišová Szturcová a M. Špiláčková na příkladu Vítkovických železáren.² Známostou je Batova péče o zaměstnance a jejich rodiny. Či v Čechách stále ještě neznámý, nicméně v americké historii zmiňovaný František Vlček, rodák z jihočeské Budyne³, který ve vybudované továrně v Clevelandu uplatňoval v péči o zaměstnance prvky sociální práce i supervize. A mnozí další více či méně známí lidé, kteří položili svými praktikami i odbornými tezemi základy sociální práce v podniku. V době mezi dvěma válkami byly rychle se rozvíjející aktivity sociální péče o zaměstnance nazývány závodní sociální prací. V rámci poválečné obnovy státu se závodní sociální práce dostává i do osnov Vysoké školy politické a sociální jak v oblasti teoretické přípravy, tak i studentské praxe koordinované a vyjednávané Ústředím sociálních klinik. Poválečnou obnovu i velmi úspěšný rozvoj ukončily důsledky únorových událostí z roku 1948.

Byl to IX. sjezd Komunistické strany Československa (1949), který zahájil bol-

ševizaci sociálního státu a deklaroval, že socialismus vyřeší všechny sociální problémy. V důsledku toho byly sociologie a sociální práce prohlášeny za buržoazní přežitky a X. sjezd KSČ (1954) bolševizaci sociální práce umožnil dokončit. Po XII. sjezdu KSČ (1962), kdy bylo zřejmé, že socialismus jen svou prostou existencí všechny sociální problémy nevyřeší, byla započata reforma sociálního státu. To však bylo nad finanční možnosti státu, a tak péči o pracovníky zatížil podniky. Po politickém uvolnění a pražském jaru následovala okupace země sovětskými vojsky a nástup normalizace. Po dokončení politických čistek potvrdil XIV. sjezd KSČ jako hlavní linii korporativní sociální politiku. Podniky začaly rozvíjet bytovou politiku, závodní stravování, rekreaci, sociální služby a sociální práci, ke které později Federální ministerstvo práce a sociálních věcí vydalo metodické pokyny. Podniky začaly organizovat domovy mladých dělníků (práce s mládeží), domovy pro osamělé matky a podnikové jesle a mateřské školky, domovy důchodců pro vlastní bývalé zaměstnance, sociální práce s osobami postiženými úrazem nebo nemocí z povolání, sociální práce v provozech.⁴

V počátcích opětovného rozvoje podnikové sociální práce stál i Igor Tomeš,

který v jednom z našich rozhovorů o minulosti vedených mezi přednáškami konstatoval: „Sociálním pracovníkem jsem se stal v důsledku okupace Československa sovětskými vojsky v roce 1968. Předtím jsem byl pět let mezinárodním úředníkem v Organizaci práce, pak komunisti trvali na tom, abych se vrátil domů. Měli strach, že tam zůstanu, a hrozili mi, že vyhodí tchána a tchyni z bytu. Já jsem starouškám nechtěl dělat problémy, a tak jsem se vrátil. To bylo v roce 1964. Pak jsem působil čtyři roky na Právnické fakultě UK, tam jsem dosáhl docentury, ale profesorem jsem již z politických důvodů jmenován nebyl. Já jsem totiž v lednu 1969 jako místopředseda Jednoty právníků na mezinárodním kongresu demokratických právníků ve Vídni vystoupil a na otázku, jak právníci hodnotí příchod a vstup ruských vojsk, respektive sovětských vojsk do ČR, řekl, že podle definice OSN to byla agrese. V důsledku toho jsem musel odejít z fakulty, dlouhou dobu jsem nemohl nalézt zaměstnání a živila mě žena. Po mnoha peripetiích jsem byl nakonec v září roku 1971 přijat na pozici sociálního pracovníka⁵ do odboru ekonomiky práce Technicko-ekonomického výzkumného ústavu hutnictví (TEVÚH) s tím, že budu podléhat úkolování generálního ředitelství. Pod to spadalo 14 fabrik, 120 závodů a já dostal jako první úkol kontrolovat, zda hajzlíky v nich dodržují předepsanou normu, a tak jsem 6 měsíců objížděl příslušné oblasti. Postupně jsem začal řešit mnoho dalších problémů různých fabrik jak v oblasti nábory a udržitelnosti nových zaměstnanců, fluktuace, tedy tzv. cikánských, dneska romských zaměstnanců, či nespokojenost se závodním stravováním i rekreací. Moje úspěšná řešení byla záhy oceněna a já byl z pozice sociálního pracovníka přesunut na pozici sociologa.“⁶

¹ Z připravované knihy Jak přežila sociální práce normalizaci na příkladu podnikové sociální práce, která by měla vyjít v roce 2019.

² Majlišová Szturcová, A. a Špiláčková, M. Sociální politika Vítkovických železáren do roku 1945. Ostrava: Ostravská univerzita, 2016.

³ Český biografický slovník XX. století 3, 1999; The Enc. of Cleveland History.

⁴ Tomeš, I., Jak přežila sociální práce normalizaci (konferenční příspěvek). Mezinárodní seminář k výročí 80 let zavádění případové sociální práce v ČR, Praha 19. 5. 2015.

⁵ Nejprve jako sociálního pracovníka pro

potřeby GRHŽ, brzo po prvních úspěších mě však povýšil na sociologa, poté na výzkumného pracovníka a začátkem osmdesátých let, se souhlasem ČSAV, na vědeckého pracovníka.

⁶ Tomeš I., ústní sdělení. Praha: Katedra sociální práce FF UK, 30. 10. 2017.

Od roku 1974 financuje hutnictví železa (VHJ HZ) výzkumy rozvoje zdravotnických a sociálních služeb poskytovaných zaměstnancům: Bytová politika (1974), Zavodní stravování (1975), Závodní rekreace (1975) a Závodní zdravotnictví (1976). Z provedených analýz a průzkumů vyplynulo, že v hutních podnicích jsou početné skupiny pracovníků se sociálními problémy „zvláštního druhu“, které vyvěrají z porušení integrity osobnosti narušením rovnováhy (disfunkcí) biogenických, psychogenních nebo sociogenních faktorů.“ (s:2). Výstup proto obsahuje návrh rozvoje skupinové i případové sociální práce. Návrh navazuje na povinnost realizace sociálního programu vyhlášeného XV. sjezdem KSČ i na snahu o zvýšení atraktivnosti práce v hutním průmyslu, stabilizaci a rozvoj všech pracovních skupin pomocí řešení jejich specifických sociálních potřeb. Východiskem rozvoje sociální práce v podnicích Hutnictví železa byl pokyn personálního ředitele z roku 1974 k provedení sociální péče a činnosti sociálních pracovníků v podnicích.

Jako první byla identifikována a postupně naplňována potřeba standardizovat sociální práci podniků s jednotlivými sociálními skupinami: tedy s mladými pracovníky, vyučenci podniku, novými pracovníky, ženami ve spojení s mateřstvím, odloučenými pracovníky, vedoucími pracovníky, občany se změněnou pracovní schopností, pracovníky po pracovním úrazu a pozůstalými, pracovníky po návratu z nápravně výchovných zařízení, alkoholiky, absentéry, cikánským obyvatelstvem, pracovníky vyšších věkových skupin a důchodci atd. K tomu účelu bylo nutné zřídit poradní orgán personálního ředitele generálního ředitelství pro sociální práci, a to z vybraných odborníků podniku s větší zkušeností se sociální prací v hospodářské praxi v profesním složení sociální pracovník, lékař, psycholog, sociolog, právník (mezi tyto odborníky byl zařazen i Igor Tomeš).

Komplikací se ukázal fakt, že „sociální pracovník“ nebyla funkce, se kterou se počítalo v popisu funkcí uvedených v mzdových předpisech. Existující popisy obsahovaly pouze funkci referent pro kádrovou a personální práci, a to neslo své důsledky i pro společenské postavení a odměňování sociálních pracovníků v podnicích. Dalším se proto stal návrh napříště označovat sociální pracovníky, kteří se věnují sociální práci se skupinami pracovníků a jednotlivci v rámci personálního útvaru, jako „sociální referent“ nebo „sociálně právní referent“ se zařazením jako „referent kádrové a personální práce“ nebo „samostatný referent kádrové

a personální práce“ atd., podle dosaženého vzdělání a praxe. Tím byla také později odstraněna nesrovnatelnost, která vedla k interpretačním nejasnostem, i nesprávná praxe podceňující práci sociálních pracovníků. Podařilo se vytvořit předpoklad pro sjednocení mzdové praxe při zařazování a ohodnocení práce sociálních pracovníků, stejně jako standardizovat kvalifikační předpoklady pro sociální práci se skupinami pracovníků a jednotlivci.

Navrhované vzdělání sociálního referenta mělo být úplně střední odborné⁷ se zaměřením sociálně-právním nebo zdravotnickým. Ostatní absolventi pak měli mít povinnosti si takovou odbornost doplnit absolvováním postgraduálního kurzu na některé ze sociálně-právních škol. Od vedoucího oddělení sociální práce bylo očekáváno úplně vysokoškolské vzdělání nejlépe filozofické (směr psychologie) nebo právnické fakulty. Většina sociálních pracovníků v podnicích Hutnictví železa ale absolventem sociálně-právní školy nebyla. Požadavek na postgraduální vzdělávání se ukázal komplikovaným, protože numerus clausus přijímaných ke studiu byl výrazně nižší než poptávka samotná. Za účelem překlenutí nedostatku profe-

Požadavek na postgraduální vzdělávání se ukázal komplikovaným, protože numerus clausus přijímaných ke studiu byl výrazně nižší než poptávka samotná.

sionalit sociálních pracovníků hutních podniků se naskytl možnost zahájit na přechodnou dobu čtyřsemestrální sociálně-právní kurz v Hutnickém institutu, ve kterém by se postupovalo podle programu sestaveného s přihlédnutím k osnovám sociálně-právních škol a potřebám sociální práce v hutních podnicích. Pro vyšší věkové skupiny pak uspořádat zkrácený dvousemestrální kurz s akcentem na právní a sociálně-psychologické disciplíny. A souběžně s tím standardizovat informační systém a některá administrativní pravidla vedení agendy a evidence.⁸

Ve stejné době Igor Tomeš navázal spolupráci s Helenou Šalkovou z Federálního ministerstva práce a sociálních věcí a předsedkyní Sekce sociálních pracovníků, která se zabývala stejným tématem, a ve spolupráci s Otou Sedláčkem z Domu techniky v Pardubicích realizovali do vzdělávání sociálních pracovníků. Na rozvoji sociální práce v podniku se podílelo

mnoho odborníků, mezi nimi Imrich Vašečka a Helena Voleková, kteří se stali velmi významnými osobnostmi rozvoje podnikové sociální práce na Slovensku. Veškeré snahy zúčastněných pak vyústily i v Metodické doporučení federálního Ministerstva práce a sociálních věcí pro individuální a skupinovou práci v organizacích s tím, že se tak děje v rámci úsilí o zvýšení efektivity hospodářské činnosti a urychlení sociálně ekonomického rozvoje společnosti.

V definici sociální práce použité v metodice se uvádí, že:

- Je založena na poznatcích věd o člověku a společnosti, které se aplikují při předcházení nebo řešení náročných životních situací a sociálních problémů pracovníků, a to za jejich aktivní účasti.
- Jako sociální problémy a potřeby jsou uznávány ty, které byly sociálně relevantní, tzn. společensky uznávané a významné.
- Za určitých okolností se může i osobní problém či potřeba týkat zájmu společnosti a stane se sociálním, vyžadujícím její pomoc.
- Cílem sociální práce v organizacích je poskytování odborné pomoci při před-

cházení nepříznivým životním situacím, odstraňováním jejich příčin a následků a působením k harmonickému rozvoji osobnosti člověka.

- Specifikem je zaměření na ty jevy, které mohou ohrozit pracovní nebo společenské zařazení a uplatnění pracovníků, kvalitu jejich pracovních výsledků, vztahy k práci i mezilidské vztahy na pracovišti nebo v rodině, spoluúčast při vytváření podmínek pro plné pracovní uplatnění občanů, upevnování pracovní morálky a k formování socialistického životního způsobu.

Metodika sociální práce v organizacích byla založena na realizovaných výzkumech zaměřených na podnikové kolektivy pracovníků, vztahy v jejich rodinách, na život jejich dětí a starších občanů bývalých zaměstnanců s argumentem, že prokazatelně došlo k přesunu problémů z oblasti materiální do oblasti psychosociální,

⁷ V té době nejvyšší možné dosažitelné.

⁸ Tomeš, I. A Kálalová, I. Zdravotní a sociální služby ve VHJ HŽ. Díl V. – sociální práce

v hutním podniku. Závěrečná zpráva výzkumného úkolu č. 5516. TEVÚH: Praha 1978.

tedy že problémy a potíže, které vzrostly, jsou psychického a sociálního rázu. A že nové situace přibývají v důsledku napětí působících poruch rovnováhy ve vztazích mezi lidmi. Proto byla sociální práce formulována jako profese s charakterem psychosociální pomoci při adaptaci jednotlivců a skupin pracovníků na pracovní a životní podmínky, při jejich výchově a sociálním dozrání, která se uskutečňovala formou diagnostických a sociálně terapeutických činností.

Výběr skupin a jednotlivců vyžadujících zvýšenou pozornost a pomoc ze strany organizace byl důležitým východiskem její sociální politiky. To však nemělo být přijímáno jako trvalé a neměnné. Kritéria výběru měla vyjadřovat sociální a ekonomické zájmy, zájmy organizací v sociální politice a její společenské funkce. Byla založena na hlubším poznání sociálně demografické a sociálně profesní struktury organizace v kontextu s hospodářskými úkoly a se záměry technicko-ekonomického a společného rozvoje, stejně jako na právních normách a vědeckých poznatcích. Právě toto zaměření mělo vést k postižení vnitřní struktury pracovníků kolektivu i složitějších potřeb jednotlivých pracovníků s cílem nepropadnout subjektivismu při výběru skupin a jednotlivců, na něž by se organizace dále zaměřovala.

Kritéria výběru umožňující diferencovanou péči organizace vycházela:

- Z ekonomicko-společenské priority pracoviště a potřeb pracovní stabilizace. To znamenalo, že se jednalo o pracovníky na pracovištích a v profesích zvláště významných pro chod organizace a její výsledky.
- Z psychofyzilogických zvláštností organismu a specifického postavení v reprodukčním procesu společnosti.
- Věku, zdraví, zvláštnosti národních kultur, morálního vztahu organizace, sociální situace a snížení pracovního a společenského přizpůsobení nebo ohrožení nežádoucími sociálními vlivy.

Aby mohla být sociální práce realizována v takto velkém rozsahu, bylo doporučeno při omezených personálních možnostech vybrat jen některé ze skupin, na které by se soustředila kritéria pro výběr těch, na které se má sociální práce prioritně zaměřit. Byla navržena velikost skupiny v organizaci, míra ekonomicky společenské efektivity zvýšené péče, nejvyšší míra ohrožení pracovního prostředí, nejmenší stabilizace, nejzávažnější sociální problémy, společensky politická prevence skupiny. Sociální pracovník měl mít odborné vzdělání, být politicky

vyspělý, mít odborné dovednosti a životní zkušenosti v jednání s lidmi i vhodné osobní vlastnosti.

Nezbytnost péče o zaměstnance v podnicích byla zdůvodňována řadou argumentů, přičemž mezi stěžejní byly řazeny argumenty humánní a společenské (deklarovaná snaha socialistické společnosti o všestranný a harmonický rozvoj osobnosti každého člověka), argumenty lékařské prevence nervových a duševních poruch a zároveň argumenty ekonomické s tím, že pouze pracovník vyrovnaný, s nerušeným osobním zázemím může pracovat spolehlivě a efektivně. Těžiště sociální práce v organizaci tvořily sociálně-právní služby, respektive poradenství pracovníkům, kteří nebyli schopni vyřešit si své sociální problémy, případně pro pracovníky, u kterých bylo pro podnik efektivnější, když nemuseli řešit složitý problém sami, protože tím bylo možné omezit nebo vyloučit nepřítomnost pracovníka v práci kvůli vyřizování různých záležitostí.⁹

Závěrem lze konstatovat, že činnost Igora Tomeše v Technicko-ekonomickém ústavu pro výzkum hutnictví položila základ znovuzavedení sociální práce v podniku i návratu sociálních pracovníků do této oblasti, což se například školské sociální práci dodnes nepodařilo. ■

Literatura:

- Majlišová Szturcová, A. a Špiláčková, M. *Sociální politika Vítkovických železáren do roku 1945*. Ostrava: Ostravská univerzita, 2016.
- *Český biografický slovník XX. století 3*, 1999; *The Enc. of Cleveland History*
- Tomeš, I., *Jak přežila sociální práce normalizaci (konferenční příspěvek)*. *Mezinárodní seminář k výročí 80 let zavádění případové sociální práce v ČR*, Praha 19. 5. 2015.
- Tomeš, I., ústní sdělení. *Praha: Katedra sociální práce FF UK*, 30. 10. 2017.
- Tomeš, I. a Kálalová, I. *Zdravotní a sociální služby ve VHJ HŽ. Díl V. – sociální práce v hutním podniku. Závěrečná zpráva výzkumného úkolu č. 5516*. TEVÚH: Praha, 1978.
- *Metodické doporučení FMPSV pro individuální a skupinovou práci v organizacích*.

⁹ Metodické doporučení FMPSV pro individuální a skupinovou práci v organizacích.



www.apicz.com

Automobily bez bariér.

- Bezbariérová vozidla pro převoz jednoho, nebo více vozíčkářů najednou
- Zvedací a nájezdové rampy
- Nástupní schůdky
- Úpravy sedadel
- Ruční ovládání pedálů

SVOBODA POHYBU



API CZ s.r.o. | Slapy 136 | CZ-391 76 Slapy u Tábora
T: +420 606 070 992 | E: info@apicz.com

INZERCE