
Recenzovaný článek

Sociální práce v armádě – možnosti a výzvy v českém prostoru

Military Social Work – Possibilities and Challenges in the Czech Context

Jitka Laštovková, Peter Brnula

Abstrakt: Příspěvek je zaměřen na téma sociální práce v Armádě České republiky, možnosti jejího etablování a konkrétní realizace. Na základě široké definice cílů sociální práce v mezinárodním kontextu reflektuje současný stav sociální práce s vojáky z povolání v prostředí AČR v posledních 25 letech. Na základě dvou různých výzkumů mezi vojáky z povolání, realizovaných odlišnými metodami a v odlišných fázích vývoje profesionální armády dokládají, že vojáci/vojákyne sociální práci dlouhodobě postrádají, a to v konkrétních oblastech svého života, který je nevyhnutelně profesně determinován.

Abstract: The paper focuses on the topic of social work in the Czech Armed Forces, its possibilities and specific implementation. Based on the broad definition of the objectives of social work in an international context reflects the current status of social work with military personnel in the Czech Armed Force in the past 25 years. On the basis of two different surveys among professional soldiers, realized by different methods and at different stages of development of a professional army support the idea, that soldiers feel the lack of social work in the long term, and in the specific areas of their lives, which are inevitably professionally determined.

Klíčová slova: Sociální práce; Armáda České republiky; kvalita života; výzkum; lidský kapitál; rizikové chování; sociální zabezpečení; sociální péče; sociální pracovník.

Keywords: Social Work; Army of the Czech Republic; Quality of Life; Research; Human Capital; Risk Behaviour; Social Security; Social Care; Social Worker.

ÚVOD

Téměř každé pojednání o historii sociální práce začíná zmínkou o Chammurapiho zákoníku, který přiznával válečným veteránům přiděly půdy pro zajištění ve stáří a pamatoval státní pomocí na vdovy a sirotky po vojácích.¹ Také další historické osudy sociální práce jsou velmi často spjaty s vojáky či veterány, jejichž společenské uplatnění po dlouhých rocích služby strávených mimo struktury komunitně uspořádané tradiční společnosti se silnou sociální kontrolou ležela na srdci vrchnosti i panovníkům. Vysloužilý voják se svými charakteristikami a potřebami byl typickou postavou lidové slovesnosti i krásné literatury. Dokonce i první legislativní opatření samostatné Československé republiky byla směřována na poskytnutí sociální péče válečným veteránům².

Proto tzv. zabezpečování skupin osob, o které má veřejná moc zvláštní zájem, vyčleňuje Karel Pinc³ jako zvláštní zdroj moderní sociální práce, vedle pracovních zákonů, institutu veřejného chudinství a svépomocných sdružení. Do této kategorie explicitně řadí péči jak o vojáky, respektive válečné vysloužilce (veterány), tak o pozůstalé po padlých. Analogicky postupuje např. Igor Tomeš,⁴ když péči státu o jeho služebníky identifikuje jako pilíř sociální péče vznikající shora dolů spolu s pracovním zákonodárstvím (a v opozici k péči o chudé či korporativním systémům, vznikajícím směrem zdola nahoru).

I dnes je v kontextu vývoje a požadavků kladených na moderní ozbrojené síly zjevné, že společné charakteristiky vojáků z povolání jsou natolik specifické, že charakterizovat je jako jednu z cílových skupin sociální práce je zcela opodstatněné (jednoznačně od chvíle, kdy ozbrojené síly opustí).

V posledních 25 letech vývoje však na tuto tradici Armáda České republiky do značné míry rezignovala, respektive vývoj v oblasti sociální péče o vojáky do značné míry ztratil kontakt s jejich potřebami. Přitom vývoj dalších armád, ať už členských, nebo nečlenských zemí Severoatlantické aliance jasně ukazuje opačný trend. Role kvalifikovaných sociálních pracovníků v jejich rámci se různí, pohybuje se od koncepčních pracovníků na strategické úrovni řízení, řešících problematiku např. dluhového poradenství či potřeb válečných veteránů až po potřeby plnohodnotných členů jednotky se specifickým posláním, kteří bývají standardně nasazováni v bojových i nebojových operacích.⁵

Považujeme za důležité zdůraznit, že ta část sociální práce, jejíž vnímání je ohraničeno jako nástroje sociální politiky, je v Armádě České republiky zastoupena dostatečně. Při konstatování absence sociální práce v Armádě ČR vycházíme z jejího vnímání jako

1 Srov. např. JANÁK, D. *Kapitoly z dějin sociální práce*. Opava, Slezská univerzita v Opavě, 2011, Matoušek, Oldřich a kol. *Základy sociální práce*. Praha, Portál, 2012. ISBN 978-80-262-0211-0, Brnula, Peter, Kusin, Vasko. *Fenomén pomoci v sociálním myšlení*. Bratislava: IRIS, 2013. ISBN 978-80-89238-81-1

2 BRNULA, P. *Sociální práca. Dejiny, teórie a metódy*. Bratislava: IRIS, 2012. ISBN 978-80-89256-91-4

3 PINC, K. *Sociální politika ve vývoji kapitalistického hospodářství*. Praha, UK, 1982.

4 TOMEŠ, I. a kol. *Sociální správa*. Praha, Portál, 2009.

5 SIMMONS, C. A. a J. R. RYCRAFT. Ethical Challenges of Military Social Workers Serving in a Combat Zone. *Social Work* [online]. 55(1), 9-18, 2010, [cit. 14. 3. 2016]. ISSN 00378046. Dostupné z: <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&an=47234126&scope=site>

poskytovatele služeb profesionální sociální práce prostřednictvím definování tohoto oboru v současnosti. Zároveň si uvědomujeme, že není bohužel v možnostech tohoto textu popsat komplexně problematiku všech aspektů sociální politiky či sociálního zabezpečení v armádě a není to ani jeho cílem. Je soustředěn na otázku profesionální sociální práce v rezortu obrany, jejích možností a limitů.

1. MÍSTO SOCIÁLNÍ PRÁCE V AČR

Současná Armáda ČR v souvislosti s členstvím ČR v NATO a EU přijala model profesionální armády západního typu, kde se účast na zahraniční vojenské operaci stává integrální součástí profesní kariéry. Výsledný model je kombinací dobrovolnických a zaměstnaneckých ozbrojených sil podle Haltinerovy typologie.⁶ V případě dobrovolnických ozbrojených sil je vojenské povolání vykonáváno v krátkodobém služebním závazku, vojenská kariéra je pouze epizodou v ekonomickém životě jednotlivce. Naproti tomu zaměstnanecké ozbrojené síly počítají s výkonem vojenského povolání jako celoživotního zaměstnání. Této volbě je vždy přizpůsoben jak legislativní rámec, tak organizace vojenského školství i kariérního řádu. Jak poznamenává Bernard Boene,⁷ v současné době v důsledku nejistoty vytváří vojenská organizace spíše dočasné a podle aktuální potřeby navržené jednotky. „Službu v nich vykonává zkušený, výborně vycvičený profesionál, pro kterého je normou krátká nebo středně dlouhá kariéra.“⁸ Zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání je koncipován tak, aby usnadnil pojetí profese vojáka z povolání v jeho dobrovolnické podobě, tedy jako krátkou epizodu v profesním životě, zachovává však důležitý atribut zaměstnaneckých ozbrojených sil, tzv. výsluhový příspěvek, znamenající pro vojáky po patnácti a více letech služby doživotní nárok na pravidelný měsíční příspěvek ve výši určitého procenta z platu.⁹ Podstatným článkem profesní identity je v posledních cca 25 letech účast v mezinárodních operacích jakéhokoli charakteru, ta je považována nikoli v první řadě za ekonomicky výhodnou, ale především profesionálně žádoucí, u některých odborností téměř nezbytnou.¹⁰

Nyní zde uvedeme ilustrativní výčet možností, které souvisejí s péčí o sociální potřeby vojáků v běžných i kritických životních situacích tak, abychom objasnili filozofii a vůli zákonodárce svázanou s tímto směrem uvažování.

6 HALTINER, K. Westeuropas Massenheere am Ende? In Haltiner, K. W., Kühner, A.: *Wehrpflicht und Miliz – Ende einer Epoche?* Baden-Baden: Nomos, 1999. Pp 21 – 27.

7 BÖENE, B. The Military as a Tribe among Tribes. In Caforio Giuseppe (ed.). *Handbook of the sociology of the military*. Springer Science & Business Media, 2003 , p 167 - 186. ISBN 9780306472954

8 BÖENE, B. The Military as a Tribe among Tribes. In Caforio Giuseppe (ed.). *Handbook of the sociology of the military*. Springer Science & Business Media, 2003 , p 167 - 186. ISBN 9780306472954, str.: 177.

9 Přesný výpočet závisí na odsloužených letech.

10 LAŠTOVKOVÁ J., BERNARDOVÁ, K. Proč Afghánistán? Profesionalita, peníze, nebo ideály?, *Vojenské rozhledy*, roč. 23 (55), č. 4, s. 40-50, ISSN 1210-3292 (tištěná verze), 2014. ISSN 2336-2995 (on line), dostupné z www.vojenskerozhledy.cz.

Zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání pamatuje v tomto ohledu zejména na sociální zabezpečení v mezích situacích – finanční kompenzace v případě smrti či zranění, výsluhové náležitosti a možnost rekvalifikace po skončení dlouhotrvající kariéry. Specifická pozornost a péče je věnována válečným veteránům, kteří na základě zákona č. 170/2002 Sb., o válečných veteránech¹¹ mají nárok na další, nadstavbové zabezpečení.¹² Zde lze hovořit o červené niti, táhnoucí se od zmíněného Chammurapiho zákoníku dějinami v oblasti péče o vojáky jako profesní skupinu, jejíž tradice zůstala zachována. Je patrné, že sociální zabezpečení v AČR až na některé specifické oblasti (otázka novodobých válečných veteránů či politicky rehabilitovaných vojáků) v zásadě odpovídá potřebám a standardům obvyklým v západní společnosti. Zásadní limity tohoto přístupu ale konstatují již v roce 1997 Černocho a kol.: „v AČR se sociální politika od roku 1989 prakticky nerealizovala, byla pojata zúženě pouze jako sociální zabezpečení... Sociální politika a její programové nástroje jsou redukovány na soubor opatření v důchodovém a zdravotním zabezpečení, sociální péči a podobně.“¹³ Stejně konstatování platí prakticky beze zbytku i po 20 letech.

Sociální práce pak v tomto kontextu není zmiňována vůbec, je patrné, že v oblastech individuální a skupinové práce s cílem předcházet nepříznivým sociálním situacím, případně je řešit, v AČR dosud nenalezla své místo.

V tomto textu sociální práci chápeme v jejím nejširším pojetí. Tedy nikoli pouze jako nástroj sociální politiky (který naplňuje úkoly stanovené sociální politikou), resp. nástroj sociálního zabezpečení (v kterém sociální pracovníci naplňují úkoly vycházející ze sociálního zabezpečení),¹⁴ ale jako profesi, která naplňuje své cíle poskytováním služeb sociální práce. Takto vnímaná sociální práce poskytuje mnohem komplexnější prostor pro realizaci v životech svých klientů.

Sociální práce má – jak už naznačujeme – široký záběr činností, mohli bychom ji z pohledu praxe definovat jako: „...pomáhající činnost, jejímž cílem je humánním způsobem zvyšovat nebo stabilizovat kvalitu života lidí, u kterých je kvalita života ohrožená nebo omezená, a to tak, aby proces pomoci byl v souladu s jejich potřebami a představami a vedl ke svépomoci.“¹⁵ Jinak řečeno sociální práce by měla poskytovat sociální pomoc, sociální péči a zmocnění se vlastní životní situace svých klientů.¹⁶ V podmínkách AČR by sociální práce jako praktická činnost dokázala zabezpečit naplňování tzv. sociálních potřeb vojáků jako klientů své činnosti. Podle současné definice IFSW z roku 2014

¹¹ Pozornost je v současné době věnována zejména druhoválečným veteránům či veteránům v seniorském věku, jak dokládá také aktuální Koncepce péče o válečné veterány v letech 2013 - 2017.

¹² Do jaké míry odpovídá potřebám a požadavkům je otázkou další diskuse.

¹³ ČERNOCH, F. a kol. *Personalistika v ozbrojených silách. MOČR, Praha, 1997*, str. 106.

¹⁴ V evropském prostoru se sociální práce na rozdíl od sociální práce v USA etablovala jako jeden z nástrojů sociální politiky. Právě tento důvod dává větší legitimitu jejímu etablování v AČR na rozdíl od US Army, kde však „etablována na trhu služeb (více in Bosá, Monika. *Feministické korene sociálnej práce*. Prešov: FIF Prešovskej univerzity, 2013. ISBN 978-80-555-0952-5).

¹⁵ BRNULA, P., GABURA, J. et al. *Sociálna práca – dve dekády existencie študijného odboru sociálna práca*. In kol.: *Quo vadis, univerzitné vzdelávanie, veda a výskum na pedagogických fakultách?* Bratislava: Univerzita Komenského v Bratislave, 2011, s. 229 – 251.

¹⁶ BRNULA, P. *Ciele sociálnej práce*. In: *Vademecum sociálnej práce*, AVSP SR, v tisku

má sociální práce kromě výše uvedených cílů také cíl podněcovatelky životních změn a zlepšování blaha.¹⁷ V prostředí AČR bude mít přirozeně jiné cíle a prostředky v péči s novodobými válečnými veterány, s kariérovými vojáky, kteří strávili v uniformě celý profesní život, či s kontraktovanými profesionály, jejichž služba v armádě trvala jen několik let, nebo s vojenskými vysloužilci či veterány v seniorském věku. A mezi cílové skupiny je nutné bezpochyby zahrnout také občanské či státní zaměstnance rezortu a rodinné příslušníky všech těchto kategorií zaměstnanců.

2. PODOBA SOCIÁLNÍ PRÁCE V AČR

Úlohu péče o lidský faktor na každodenní bázi v české armádě plnila od roku 1995 tzv. humanitní služba, složená z psychologů, sociálních pracovníků, humanitních pracovníků, duchovních a v některých případech právníků. Zástupci této služby byli k dispozici na velitelstvích a v některých posádkách, cílem služby měla být humanizace pracovního prostředí a také starost o sociální a rodinné potřeby vojáků.¹⁸

Z humanitní služby se v roce 1998 oddělila samostatná služba duchovní, vycházející z dohody mezi Ministerstvem obrany ČR, Ekumenickou radou církví a Českou biskupskou konferencí.¹⁹

Samostatně začala od roku 2000 působit také služba psychologická, postavená na vojenských psychologích přítomných u útvaru jednak pro řešení problémů vojáků, jednak jako poradní orgán velitele.

Po reorganizaci AČR v roce 2004 byla myšlenka humanitní služby jako orgánu odpovědného za realizaci komplexní péče o sociální potřeby vojáků v podstatě opuštěna, její funkce v současné době za drasticky omezených personálních možností je zejména koordinace primární prevence rizikového chování, provozování útvarových knihoven a zajišťování kulturních akcí pro příslušníky rezortu.²⁰ Další vývoj byl už jen hřbitovem nerealizovaných koncepcí, zařazujících odborníky na sociální práci do systému péče o kvalitu života profesionálních vojáků.

Příslušníci psychologické a duchovní služby mohou a obvykle také v rámci svých možností suplují absentující sociální práci ve vojenských útvech a jednotkách, ať už v zahraniční operaci nebo doma, jejich úkoly jsou však samozřejmě odlišné. V případě duchovní služby se jedná zejména o duchovní rozměr péče o lidský faktor, v případě psychologické služby o jiný úhel pohledu a tím jiný druh nabízených a poskytovaných služeb. Značná část odpovědnosti tím spočívá mj. na veliteli, který často složitou situaci musí řešit z pozice nadřízeného.

¹⁷ IFSW

¹⁸ HERYNK, J. Humanitní služba v Armádě České republiky. In *Sborník VVŠ PV č. 2/1995*. Vyškov, 1995.

¹⁹ DUS, J., HOLUB, T. *Hledání cesty*. Praha, MO ČR, 2013.

²⁰ www.army.cz

3. SOCIÁLNÍ POTŘEBY Z POHLEDU VOJÁKŮ

Následující údaje vycházejí ze dvou sociologických výzkumů, jejichž metodika i účel byly velmi odlišné a závěry mnohem širší než zde popsané. V prostoru tohoto textu představíme pouze ta dílčí témata, která se nějakým způsobem vztahují k reflektovaným změnám v sociálních potřebách vojáků a jejich zabezpečení. V obou případech se tedy jedná o sekundární analýzu, v prvním případě kvalitativních, ve druhém kvantitativních dat. Každý z výzkumů se také vztahuje k jinému období vývoje AČR, jeden je z počátků profesionalizace armády, druhý reflektuje současnou situaci mezi vojáky. Oba však lze považovat za nepřímý důkaz absence sociální práce a poptávky po ní.

3.1 Kvalitativní výzkum mezi důstojníky – veliteli

Kvalitativní výzkum realizovaný spoluautorkou textu v letech 2003–2008 byl zaměřen primárně na velitelské schopnosti a jejich proměny v souvislosti s profesionalizací.²¹ Polostrukturované rozhovory se 41 veliteli v důstojnických hodnostech na všech úrovních však odhalily i změny, které s velením souvisely pouze zprostředkovaně, zato však kladly důraz na aspekty spojené právě se sociálními potřebami vojáků. Data jsou v mnoha ohledech neaktuální a mají nereprezentativní charakter, zde budou sloužit spíše k uvedení do problematiky a jejímu zarámování.

Při srovnávání vojáků z povolání a vojáků základní služby někteří mluvčí reflektovali rozdílnost ve fázích životního cyklu, kdy se muži a ženy ocitají ve vojenském prostředí. Fakt, že vojáci z povolání jsou obvykle starší a mají vlastní rodiny, s sebou nese určité důsledky, a to např. v nutnosti ohledu na rodinné zázemí. Velitelé se museli naučit pružně reagovat na osobní a rodinné problémy svých podřízených, které mohou v krajních případech ohrožovat pracovní výkon. Někteří však považovali za důležité zdůraznit, že je soukromí zajímavá právě jen v případě, že existuje problém, k jehož řešení mohou nějak přispět a jinak jim „do toho nic není“.

„Já jsem se nedávno naštvál, bouchnul jsem do stolu, což nedělám moc často, a říkal jsem si ‚hergot, já se tady musím zabývat takovým množstvím sociálních problémů těch lidí... kdy se [ale] někdo zeptá, jestli nemám problém já taky?‘... Ono, když si to vezmete, já mám 353 lidí, 352, protože ten 353. jsem já. To je hodně rodin, že jo...“

(49 let, velitel brigády)

²¹ LAŠTOVKOVÁ J. *Velet profesionálům. Velitelské schopnosti důstojníků Armády ČR ve světle profesionalizace*. Disertační práce. Plzeň, FF ZČU v Plzni, 2010.

Řešení problémů jakéhokoli charakteru se podle informantů odehrávalo obvykle v rovině organizace práce jako udělení volna; podle vlastních slov velitelé zřídka přispívali radou. Význam spočíval spíše v detekování problému, v rozpoznání, že problém existuje a bude třeba ho řešit. Mluvčí také zdůrazňovali, že kvůli soukromým problémům neposkytují nezasloužené úlevy, že se snaží vyjít vstříc v rámci možností, ale práce je přece jen prvořadá.

Mimo záznam velitelé často zmiňovali také specifickou finanční situaci svých podřízených, kterou jsou čas od času nuceni řešit. Vojáci z povolání uzavírají svůj služební závazek vždy na dobu určitou, k jeho prodloužení dochází na základě vůle obou stran – prodloužení není automatické. Struktura výdajů domácnosti je v případě vojáků navíc odlišná tím, že často slouží jinde než v místě svého bydliště, je tedy nutno počítat s vysokými výdaji na dopravu nebo vedení „druhé domácnosti“ (voják nemá možnost dobrovolně se rozhodnout, vykonává službu „podle potřeb České republiky na území České republiky i v zahraničí“ § 6 zák. č. 221/1999 Sb.). Dalším problémem je nevyrovnanost příjmů v případě účasti na misi, která umožňuje krátkodobě vysoký životní standard, ovšem jeho dočasnost je častým problémem vyúsťujícím v neuvážené půjčce. Splátky způsobují napjatý rozpočet, takže jakékoli snížení platu má dalekosáhlé následky, např. případné exekuce potom komplikují získání oprávnění k seznamování s utajovanými skutečnostmi, které jsou na některých funkcích podmínkou výkonu profese. Přestože je to osobní problém jejich podřízených, oslovení velitelé si ho byli vědomi, neboť ovlivňovalo jejich rozhodování stran financí a tedy klíčové aspekty hodnocení podřízených.

Z rozhovorů bylo zjevné, že velitelé v rámci profesionální armády jsou si vědomi sociálních témat zasahujících do jejich práce, tematizují je jako podstatná a na jejich řešení se snaží participovat vlastními silami (i když někteří jakoukoli odpovědnost odmítají v duchu prohlášení „*do toho mi nic není*“), pouze na základě vlastní zkušenosti a možností zejména v oblasti organizace práce. Jiná řešení, ať už v podobě vlastní edukace, či odkazu na profesionální poradenství nezmiňovali.

3.2 Dotazníkové šetření Analýza možného výskytu rizikového chování v prostředí AČR

Dalším zdrojem informací a inspirace k tématu, který použijeme, jsou výsledky reprezentativního dotazníkového šetření realizovaného Oddělením expertních služeb pro oblast lidských zdrojů²² v letech 2014 a 2015²³ mezi vojáky a občanskými zaměstnanci AČR, konkrétně z pozemních sil, ze vzdušných sil, z Generálního štábu a jemu podřízených složek. V 1. etapě (sběr dat 2014, pozemní a vzdušné síly) byli respondenti vybráni dvou-
stupňovým náhodným výběrem, nejprve útvarů na úrovni praporu a následně jednotlivců v jeho rámci. V 2. etapě byl zvolen expertní výběr útvarů/složek a následně náhodný výběr jednotlivců na úrovni složek/útvárů. Ve výzkumu odpovídalo 1 615 respondentů,

²² Původně součástí Sekce státního tajemníka MO, nyní součástí Kanceláře Generálního štábu AČR.

²³ Sběr dat probíhal pro 1. etapu v květnu a červnu 2014, pro 2. etapu mezi únorem a květnem 2015.

1 211 profesionálních vojáků a 388 občanských zaměstnanců, 16 osob své zařazení nevedlo. Cílem dotazníkového šetření bylo zmapovat vnímání rizikového chování v širším slova smyslu v rámci AČR, v této stati budou pro ilustraci analyzovány pouze některá témata, související věcně s tématem příspěvku. Jsme si přitom vědomi neucelenosti, způsobené sekundárním využitím dat určených pro jiný účel.

Témata rodinného života a finanční situace, zmíněná výše, se objevila i zde, s ohledem na účel výzkumu v podobě vnímání problematiky rozvodovosti a předlužení.

„Zvýšená rozvodovost“, jak zněla přesná formulace v dotazníku, je běžnou zkušeností u vlastního útvaru (odpovědi *setkávám se stále* a často) pro 17 % odpovídajících, ale přitom ve zbytku AČR se s ní stále či často setkáme podle 29 % respondentů. Vyšší než běžná rozvodovost tak patří k nejčastějším zkušenostem ve srovnání s ostatními příklady rizikového chování, na druhou stranu je racionálně vnímána jako nejméně závažná – závažnost jí připisuje 36 % dotazovaných. Na konkrétní dotaz 43 % respondentů odpovědělo, že vojáci se podle nich rozvádějí častěji než běžná populace, a současně to jednoznačně připisují nárokům a charakteru vojenské služby. Odpovědnost za rodinné problémy připisovaná zaměstnavateli se potom odráží v preferovaných službách a aktivitách, které by měl poskytovat, např. sociální a rodinné poradenství.

Analogická otázka na závažnost a výskyt jevu, zaměřená na „vysokou zadluženost“ přinesla následující rozložení odpovědí: 60 % dotazovaných považuje vysokou zadluženost v prostředí AČR za závažný problém, mezi svými kolegy se s ní stále a často setkává 12 % a 22 % ji stále či často předpokládá ve zbytku AČR. Ve srovnání s rozvodovostí je tedy zkušenost s ní méně častá, přesto je viděna jako podstatně závažnější, viz tabulka č. 1.

Tabulka č. 1: Závažnost, výskyt u mateřského VÚ a předpokládaný výskyt v AČR

jev	VNÍMÁNÍ ZÁVAŽNOSTI jevu	ODHAD VÝSKYTU u VÚ, kde jsou respondenti zařazení („stále + často“)	ODHAD VÝSKYTU v AČR dle názoru respondentů („stále + často“)
Vysoká zadluženost	60 %	12 %	22 %
Zvýšená rozvodovost	36 %	17 %	29 %

Upraveno dle HF monitor 30, *Analýza možného výskytu rizikového chování v prostředí AČR, 2015.*

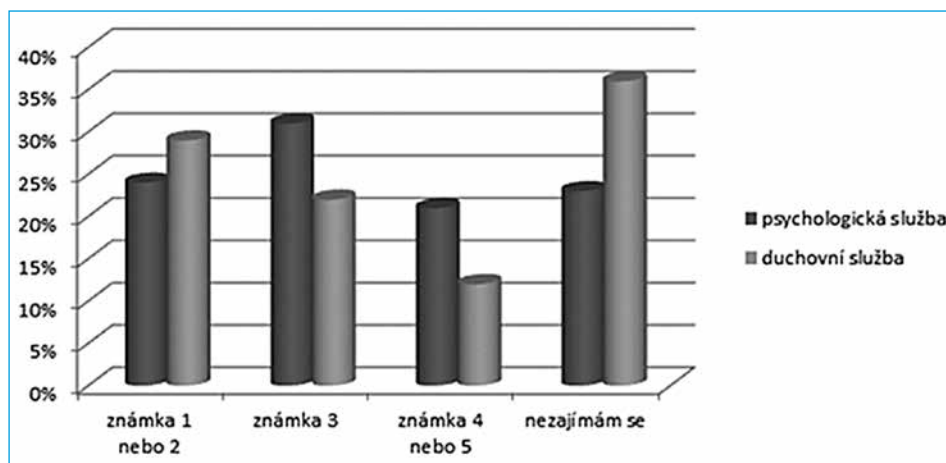
Jinak položená otázka, zaměřující se již na důsledky předlužení, tedy rozšíření exekucí mezi kolegy, byla zodpovězena velmi podobně. 14 % respondentů uvedlo, že mnoho jejich kolegů řeší uvedený problém, dalších 37 % se s problémem mezi kolegy také setkala, ale považuje ho za výjimečný. A další pětina zvolila neurčitou odpověď – tyto informace o svých kolezích nemají (jejich odpověď by tedy mohla potenciálně být také pozitivní).²⁴ S ohledem na to, že exekuce je až krajním prostředkem používaným při neschopnosti splácet závazky, předlužení s jeho důsledky se jeví mezi příslušníky AČR jako závažně rozšířený problém, ke kterému by mělo být nabízeno řešení.

Problém se zaplacením nevysokého mimořádného výdaje ve výši 5 000 Kč přiznalo 30 % dotazovaných, což je v případě služebního poměru či kvalifikovaného státního

²⁴ V říjnu 2015 bylo v ČR podle Exekutorské komory 731 000 fyzických osob s exekucí (www.ekcr.cz).

zaměstnání důvod k vážnému zamyšlení nad příčinami i důsledky.²⁵ Respondenti by se přitom v 15 % případech obraceli o pomoc ke svému zaměstnavateli, největší podíl volil pomoc rodiny (53 %) nebo bankovní služby (25 %). Nemalá část respondentů tak přímo klade společenskou odpovědnost na zaměstnavatele a očekává od něj pomoc při případném řešení nečekaných finančních problémů.

Jeden ze souborů otázek byl věnován také fungování psychologické a duchovní služby, popsané výše jako instituce suplující požadované služby sociální. Ilustrací toho, jak ve stávající podobě naplňují očekávání a potřeby vojáků, přináší následující údaje: psychologická služba byla ohodnocena školní známkou 3, *jedničku* nebo *dvojku* jí dalo 24 % dotazovaných,²⁶ 23 % se o tento druh služby nezajímá. Když respondenti posuzovali duchovní službu, tak – odhlédneme-li od očekávaného vysokého podílu lidí (36 %), kteří uvedli, že se o tento druh služeb nezajímají, – byla hodnocena příznivěji, *jedničku* nebo *dvojku* podle školního hodnocení obdržela od 29 % dotazovaných,²⁷ průměrně by dostala známku 2,7.



Graf č. 1: Pohled respondentů na psychologickou a duchovní službu AČR - školní hodnocení
Zpracováno podle: HF monitor 30, *Analýza možného výskytu rizikového chování v prostředí AČR*. 2015.

K samotným osobám ve funkcích kaplanů a psychologů se respondenti vyjadřovali ponejvíce neurčitě, v charakteristice nejčastěji volili odpověď „nevím“, jejíž podíl se pohybuje mezi 39 % a 72 %. Ti, kteří se vyjádřili, volili spíše pozitivní odpovědi. Přesto např. užitečný pro útvar je kaplan podle 30 % odpovídajících, psycholog podle 24 %. Z celkového srovnání je voják lépe hodnocen kaplan, přitom v případě duchovní služby uvedl nejvyšší podíl respondentů, že se „o tento druh programů nezajímá“, a v celé

²⁵ Např. v podobě potenciálního bezpečnostního rizika.

²⁶ 32 % z těch, kteří hodnotili.

²⁷ 46 % z těch, kteří hodnotili.

populaci je věřících hlásících se ke konkrétní církvi pouze 14 %.²⁸ Z výsledků je tak patrné, že tyto služby to mezi vojáky „nemají lehké“, ať už jsou důvody jakékoli, nejsou všeobecně akceptovány. Ani jejich příslušníkům zcela jistě neprospívá plnění úkolů sociálněpracovních, na které logicky nemohou být dostatečně profesně připraveni.

Když byli respondenti dotazováni, zajištění jakého typu poradenství by ze strany zaměstnavatele přivítali, největší podíl z nich upřednostnil poradenství dluhové (43 %), následované poradenstvím sociálním (37 %), o psychologické a rodinné poradenství stála přibližně třetina dotazovaných. Každá z variant je tedy poptávána značným podílem zaměstnanců rezortu a její nabídka, která dosud v armádě s výjimkou psychologického poradenství systémově neexistuje, by se tak pravděpodobně setkala se žádoucí odezvou.

4. DISKUSE

Pokud bychom výsledky prezentovaných výsledků i dalších dílčích výzkumů transformovali do vzkazu vojáků jejich velení, je dost jednoznačný:

„Potřebujeme sociální, dluhové a finanční poradenství dostupné pro všechny vojáky z povolání a zaměstnance rezortu MO. A potřebujeme také prorodinné aktivity – domníváme se totiž, že vojenské povolání je příčinou častých rozvodů a odpovědný je tedy rezort.“

Je patrné, že vojáci postrádají podstatný článek v péči o lidský faktor, který by zahrnoval zejména pozornost zaměstnavatele věnovanou rodině vojáka, od které jej na rozdíl od ostatních profesí často nedobrovolně oddělují služební povinnosti (ať už v rámci republiky u vzdáleného útvaru, či v zahraniční operaci), ale také např. dluhové poradenství, související nejen se specifiky profese, ale také s charakterem doby. Problémy tohoto typu v současných podmínkách řeší v první řadě sami nebo s rodinou, další přichází na řadu velitel, psycholog, kaplan či vrchní praporčík jednotky, z nichž ani jeden však logicky není schopen naplnit (mnohdy vágní či nerealistická) očekávání.

²⁸ Výsledky sčítání lidu, domů a bytů 2011, Český statistický úřad, dostupné z <http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/c/0B005170C8> (ověřeno k 13. 3. 2016)

ZÁVĚR

Jak uvádíme výše, sociální práce se v evropském kontextu začala etablovat jako jeden z nástrojů sociální politiky, zároveň za posledních 25 let opětovně roste snaha o její akceptaci na trhu služeb podobně, jako je tomu v USA (a podobně jako tomu bylo při budování sociální práce v ČSR v letech 1918–1938).

Z hlediska sociální politiky, resp. sociálního zabezpečení, sociální práce v Armádě ČR bezpochyby přítomna je. Na co se však uvedeným článkem snažíme poukázat, je její potřeba také na trhu služeb jako poskytovatelky profesionálních služeb od preventivní sociální práce přes poradenství až k socioterapii.

I opřeme-li se o zahraniční zkušenost, je nezpochybnitelné, že sociální práce ve vojenském prostředí citelně chybí a že tento stav generuje problémy do budoucna. Nastolení tohoto tématu na strategické úrovni uvažování je prvním důležitým krokem, který je třeba udělat, a historie a tradice ostatních armád jsou jistě důležitým inspiračním zdrojem. Řešení přitom není nutné hledat ve složitých systémových změnách podle vzoru U.S. Army a vytvářet zvláštní funkci „polního“ vojskového sociálního pracovníka, ve stávajících podmínkách může být dočasným řešením přinejmenším povinná edukace v dané oblasti pro ty, kteří zastávají v tomto ohledu exponované funkce (nabízí se zejména psycholog nebo kaplan), a zajištění metodického vedení v této oblasti. Z hlediska rozvoje AČR se však systémovým změnám zřejmě nevyhne. Je otázkou, do jaké míry je účelné zařadit problematiku sociální práce mezi široce pojatou personální politiku či spíše do oblasti zdravotní péče, kam v tuto chvíli spadá psychologická služba, nebo uvažovat o zcela svébytné oblasti.

Pokud chce být Armáda ČR moderní profesní organizací, konkurenceschopnou na trhu práce a akceptující svou společenskou odpovědnost, je nezbytné, aby za chybějící služby, zahrnující např. sociální poradenství, práci s rodinou, dluhové poradenství, práci s vojáky opouštějícími služební poměr, ale i další myslitelné činnosti byla u jednotky/útvary odpovědná konkrétní osoba. Ta by je buď sama na vysoké profesionální úrovni vykonávala, nebo by byla schopna bez časové prodlevy tyto služby zprostředkovat. Kromě možnosti obracet se na ni pro všechny příslušníky bez výjimky by současně byla v dané oblasti poradním orgánem velitele. Osoba v této funkci by mohla řešit jednodušší problémy a v případě složitějších odkazovat na civilní organizace. Konkrétně např. dluhové a finanční poradenství by bezpochyby vyžadovalo zajištění vlastní pozice.

Je samozřejmé, že tyto služby situaci závažným způsobem nevyřeší, mohou ale pomoci podstatně zvýšit kvalitu života samotných vojáků, zefektivnit práci velitelů a odstranit mnohé bariéry, které mezi profesionální armádou a civilní společností existují.

Příspěvek vznikl v rámci řešení projektu SGS UJEP v Ústí nad Labem „Život a potřeby postmoderních veteránů v České republice“.

Autoři: **Mgr. Jitka Laštovková, Ph.D.** (nar. 1976) vystudovala sociologii na Masarykově univerzitě v Brně a etnologii na Západočeské univerzitě v Plzni. Na resortu obrany působí s přestávkami od roku 2000, podílí se na empirických výzkumech zaměřených na pracovní podmínky příslušníků resortu obrany. V současnosti pracuje na Oddělení expertních služeb pro oblast lidských zdrojů Kanceláře Generálního štábu AČR a přednáší na univerzitě J. E. Purkyně v Ústí nad Labem.

Doc. PhDr. Peter Brnula, Ph.D. Vystudoval sociální práci na Univerzitě Komenského v Bratislavě. Absolvoval také dlouhodobé výcviky: v psychoterapii zaměřený na člověka dle C. R. Rogerse v Institute PCAI ISTER Bratislava (2006) a výcvik v supervizi v ASSP Bratislava (2007). V současnosti působí na Katedře sociální práce Fakulty sociálně ekonomické Univerzity Jana Evangelistu Purkyně v Ústí nad Labem. Věnuje se dějinám sociální práce; etiky sociální práce a teoriím sociální práce. V aplikační oblasti sociální práce se věnuje sociální práci s migranty. Je autorem několika odborných článků a monografií. Za nejvýznamnější můžeme považovat monografii *Sociální práce. Dejiny, teórie a metódy*, vydané v bratislavském vydavatelství IRIS v roce 2012.

Jak citovat: LAŠTOVKOVÁ, Jitka – Peter BRNULA. Sociální práce v armádě – možnosti a výzvy v českém prostoru. *Vojenské rozhledy*. 2017, 26 (1), 40-51.
DOI: 10.3849/2336-2995.26.2017.01.040-051. ISSN 1210-3292 (print), 2336-2995 (on-line). Available at: www.vojenskerozhledy.cz