

### 3. Profesní etické kodexy

Etický kodex je jednou z charakteristik, které patří k jakékoliv profesi. V 60. a 70. letech proběhla v západních zemích široká diskuse zabývající se otázkou, zda sociální práce splňuje základní charakteristiky profese.

#### 3.1 Charakteristika profese

Podle Greenwooda se profese vyznačují pěti základními atributy. Je to existence systematické teorie, autority uznávané klienty, autority uznávané komunitou, etického kodexu a profesní kultury. Rozdíl mezi profesí a non-profesí z tohoto hlediska není kvalitativní, ale kvantitativní, tzn. že tyto atributy v různé míře plní i non-profese - přechod mezi profesí a non-profesí je kontinuální. Na jedné straně spektra se nacházejí už zavedené a potvrzené profese (např. medicína), na druhé straně zaměstnání, ve kterých lidé nedisponují výše zmíněnými atributy v takové míře (např. práce sezónních dělníků v zemědělství). Jednotlivými atributy profese se budeme zabývat podrobněji:

- systematická teoretická základna - dovednosti, které jsou pro profesi charakteristické, vycházejí z vědomostí založených na vnitřně konzistentní teoretické základně. Příprava na vykonávání profese zahrnuje jak intelektuální činnost, tak i praktickou zkušenost. Orientaci v teorii zajišťuje akademický vzdělávací systém. Rozvoj a systematizace validní teoretické základny se uskutečňuje díky výzkumu.

- autorita profese vzhledem ke klientům - non-profesní zaměstnání pracují se zákazníkem, který si sám určuje, čeho chce dosáhnout.<sup>55</sup> Profese pracují s klienty. Klient často nedokáže určit, jaké má potřeby a jak je naplnit.<sup>56</sup> A to mimo jiné i z toho důvodu, že nedisponuje znalostí teoretické základny a určitými zvláštními dovednostmi. Ti klienti, kteří jsou schopní svoje potřeby identifikovat, i najít možnosti, jakým způsobem je naplnit, pak zase často mívají problémy s výběrem té možnosti, která je pro ně nejvhodnější.<sup>57</sup> Autorita profese je základním zdrojem klientova přesvědčení, že mu profesionál pomůže naplnit jeho potřeby. Autorita profesionála je limitována sférou jeho působnosti, ve které je vzdělaný. Sociální pracovník si musí dávat pozor, aby nezneužil své pozice ve vztahu ke klientovi (kdy z povahy pozice klient - sociální pracovník vyplývá, že by klient mohl být manévrován do závislé role).<sup>58</sup>

- autorita uznávaná komunitou - každá profese se snaží přesvědčit komunitu, aby stvrdila její autoritu určitými privilegii. Jde např. o profesní kontrolu nad vzdělávacími středisky, nad akreditacemi a obsahy studijního programu a nad vydáváním osvědčení (licencí) kvalifikovaným sociálním pracovníkům. Zástupci profese se také snaží o právní ochranu profesionálního titulu sociálního pracovníka a o relativní nezávislost na komunitě, co se týče standardů profesionálního jednání. Dosáhnout takovýchto privilegií je ovšem obtížné.

- kultura profese - každá profese operuje skrze síť formálních a neformálních skupin. V oblasti formálních skupin se jedná o institucionalizovaná zařízení, kde se setkávají profesionálové a klienti, dále o vzdělávací a výzkumná centra a o organizace, které se snaží prosazovat zájmy profese (profesní asociace). Neformální skupiny jsou potom menší skupiny kolegů, kteří se sdružují např. podle specializace, povahy práce, místa bydliště, zájmů a zálib, náboženství apod. Vzájemné interakce členů formálních a neformálních skupin vytvářejí profesní kulturu, která sestává z vlastních norem, hodnot a symbolů. Normy profesní skupiny slouží jako průvodce v různých sociálních situacích (existují např. psané i nepsané způsoby, jak odkazovat klienty na kolegy, jak s klienty jednat, jak se chovat k nadřízeným a podřízeným, jak zavádět do praxe nové postupy). Mezi symboly patří žargon, stereotypy, způsob oblékání, historie apod. V neposlední řadě patří do kultury profese étos povolání.<sup>59</sup>

<sup>55</sup> heslo „náš zákazník, náš pán“

<sup>56</sup> viz sebedeterminace

<sup>57</sup> V současné době se v souvislosti s novým konzumerismem diskutuje o představě klienta jako zákazníka - viz pojetí klienta jako zákazníka.

<sup>58</sup> viz kap. Etické principy pro sociální práci v současné době

<sup>59</sup> Profese je vnímána jako povolání a vyžaduje plné nasazení celé osobnosti.

- etický kodex - moc a privilegia mohou být zneužita, proto každá profese obsahuje kodex, který reguluje jednání svých členů. Profesionální etický kodex je formální (psaný) a neformální (nepsaný). Pomocí formálního kodexu si profese zajišťuje důvěru komunity. Kodexy mají profese i non-profese, profesionální kodexy však bývají systematictější. Je možné je popsat pomocí vztahu klient - sociální pracovník a ve vztahu sociálních pracovníků mezi sebou (kolegů) a k širší společnosti. Na rozdíl od neprofesionála musí být profesionál ve vztahu ke klientům neutrální a musí poskytnout službu komukoliv, kdo o ni požádá. Profesionál je motivován snahou o pomoc klientovi a ne vlastními zájmy. Etické jednání ve vztahu ke kolegům se projevuje spoluprací, rovnoprávností a vzájemnou podporou. Členové profese sdílejí technické znalosti a každý pokrok, kterého se dosáhne v praxi nebo v teorii se díky činnosti profesní asociace rozšíří i mezi kolegy. Profesionálové se navzájem podporují. Vzdávají se jednání, které by poškodilo autoritu kolegů, a vzdorují vlivům, které poškozením autority hrozí. Seberegulace dosahují jak formální, tak i neformální cestou. Neformální je tlak, kterým na sebe kolegové navzájem působí. Jde např. o konzultace a odkazování, kdy kolega může odkázat klienta na jiného kolegu, pokud si není jist svými vědomostmi v dané oblasti apod. Jde o reciprocitu, díky které jsou kolegové navzájem závislí, což mimo jiné napomáhá sociální kontrole. Formální regulace potom plyne z profesní asociace.

### 3. 2 Etický kodex sociálních pracovníků

Profesionální jednání se skládá z profesní praxe a z profesní etiky:<sup>60</sup>

**Profesní praxe** - je popis úkonů (co dělat v konkrétní situaci) a praktických dovedností, včetně např. regulace soutěže o granty.

**Profesní etika** - je morální nasměrování, které provází vztah sociálního pracovníka s ostatními subjekty. Profesionální etika může být vyjádřena ve formálních kodexech a jako neformální porozumění. Ideální stav nastává tehdy, když je formální i neformální porozumění totožné.

Etické kodexy<sup>61</sup> sociálních pracovníků vydávají profesní asociace. V České republice vznikla Společnost sociálních pracovníků v roce 1989 a etický kodex vydala v roce 1995. Mezinárodní federace sociálních pracovníků (International Federation of Social Workers) byla ustavena v roce 1956 v Mnichově. V současné době mezinárodně platná Deklarace etických zásad, která byla přijata v roce 1994, vychází z etického kodexu přijatého IFSW v roce 1976.<sup>62</sup>

Jak uvádí Levy, profesní asociace vytvářejí a nadále podporují etický kodex především z následujících důvodů:

- zabezpečení vedení a inspirace svým členům, kodex je průvodcem etické praxe
- kodex slouží jako regulace v oblasti profesního chování svých členů, chrání klienty před zneužitím úřední moci a zanedbáním péče

- kritérium pro hodnocení etičnosti aktuální praxe, podklad pro posouzení stížností
- zdůraznění statusu profese v komunitě a širší společnosti a zároveň udržení identity profese

Podle Banks etické kodexy profesních asociací jednotlivých zemí většinou obsahují vyhlášení základních hodnot profese ve formě úcty k lidským bytostem a k jejich sebeurčení a závazek podporovat sociální spravedlnost a integritu profese. Toto vyhlášení je pak často doplněno návrhem etických principů s komentářem. Kodex není detailní průvodce, ale nabízí obecné principy lidského jednání v situacích, které mají etické implikace.

Podle Millersona<sup>63</sup> závisí potřeba profesního kodexu na situaci, ve které se sociální pracovník nachází. To je nejvíce ovlivněno:

- typem praxe (neinstitucionální a institucionální sociální služby - v neinstitucionálních je větší potřeba kodexu)

<sup>60</sup> viz etiketa

<sup>61</sup> Vznik prvních etických kodexů souvisí s rozvojem sociální práce po 2.světové válce. Např. v USA byl první kodex přijatý v roce 1947 Americkou asociací sociálních pracovníků (připravovali jej však už od roku 1911).

<sup>62</sup> V roce 2001 sdružuje IFSW 76 zemí a asi 475 000 sociálních pracovníků.

<sup>63</sup> Millerson in Banks (1995)

- používanou technikou (větší potřeba kodexu je tam, kde se používá komplexní technika - kodex připomíná, že je povinností zajistit tu nejlepší možnou službu - a tam, kde se dá předpokládat, že klient nebude rozumět práci profesionála)
- povahou praxe (přímý a osobní kontakt s jednotlivými klienty vyžaduje existenci kodexu oproti kontaktu nepřímému a se skupinou)

### 3.3 Srovnání etických kodexů v různých zemích z hlediska hodnot

Banks provedla v roce 1995 srovnání kodexů 15 členských zemí IFSW. Mezinárodní federace sociálních pracovníků měla v roce 1995 54 členů. Informace tedy není reprezentativní, ale pouze ilustrační.<sup>64</sup>

Kodexy většinou začínají prohlášením o respektování jedinečné hodnoty a důstojnosti každé lidské bytosti, podpoře sebeurčení klienta a podpoře sociální spravedlnosti a profesní integrity

#### 3.3.1 Respektování klientů a jejich sebeurčení

Princip úcty ke klientovi je obsažen ve všech kodexech a jeho vyjádření je konzistentní:

- sociální pracovník uznává, že každá lidská bytost má svoji jedinečnou důstojnost bez ohledu na její národnostní, etnický, sociální nebo ekonomický status, pohlaví, sexuální orientaci, věk, víru nebo přínos pro společnost (Austrálie)

- uznání jedinečné hodnoty a důstojnosti každé lidské bytosti je základem profese sociální práce (Irsko)

- sociální pracovníci mají povinnost respektovat každého jednotlivého člověka kvůli jeho důstojnosti a poskytovat svoje profesionální služby bez rozdílu a bez diskriminace přiměřeným způsobem při dodržování časového rozvrhu a úmluvy (Peru)

- sociální pracovník respektuje jedinečnost každé lidské bytosti a vyvaruje se všech forem diskriminace, které se vztahují např. k národnosti, pohlaví, věku, náboženskému vyznání, společenskému statusu, politickým názorům, barvě kůže, sexuální orientaci, tělesné vadě nebo nemoci (Belgie)

Většina kodexů také odkazuje na podporu sebedeterminace. Vyjádření sebeurčení má různé varianty:

- sociální pracovník a klient společně řídí sociální práci na případu (Kanada)

- participace klienta na definování a zabezpečení vhodných služeb (Británie)

- prioritní je definice klientovy situace provedená samotným klientem (Švédsko)

- sociální pracovník jedná jménem klienta ve prospěch klienta, občanská a lidská práva klienta by neměla být porušena (USA). Větší důraz je kladen na ochranu práv (negativní svoboda) než na pozitivní závazek zplnomocňování klienta. V závěru amerického kodexu najdeme prohlášení, že je třeba „jednat tak, aby se pro všechny zvyšovaly nejen možnosti výběru, ale i možnosti celkově“

#### 3.3.2 Sociální spravedlnost a profesní integrita

Dalším rysem kodexů je prohlášení, že sociální pracovník by se měl zavázat k podpoře sociální spravedlnosti:

- sociální pracovník má právo a povinnost upozorňovat ty, kteří mají moc, i veřejnost na takové aktivity vlády, společnosti nebo zaměstnavatele, které přispívají k útrapám, strádání, nebo je přímo způsobují, nebo působí proti přesvědčení (Británie)

- etickou povinností sociálních pracovníků je podpora takových změn v politice nebo v právu, které zlepšují sociální podmínky, pomohou chránit sociální spravedlnost a umožní bezpečnou participaci zúčastněných (Španělsko)

<sup>64</sup> viz tabulka č. 4 (na konci kapitoly)

- sociální pracovník by měl napomáhat takovým změnám v politice a v zabezpečení služeb a sociálních podmínek, které zvýší množství příležitostí pro ty nejpotřebnější v komunitě (Austrálie)

Švédský kodex je zajímavý tím, že nepojímá sociálního pracovníka pouze jako odpovědného profesionála, ale jako celistvou osobnost. „Sociální pracovník má svojí zkušeností a znalostmi přispívat k vývoji takové společnosti, která podporuje mír, svobodu, rovnost a sociální spravedlnost. Profesionální odpovědnost sociálního pracovníka není omezena jen na jeho práci a místo konání práce. Sociální pracovníci sdílejí odpovědnost za etické principy - a to není omezeno zemí ani národním státem. Švédský kodex naznačuje, že není možné rozlišovat mezi osobními a profesními hodnotami. „Etika profesního života by měla odpovídat etice celkového života sociálního pracovníka“.

Tato zásada, vyjádřená ve švédském kodexu, je v rozporu s některými jinými kodexy, kde se naopak doporučuje přesně oddělit profesní a osobní život.

Ve všech kodexech (v belgickém jen částečně) je zdůrazněna **profesní integrita**. Tím se ujišťuje společnost o tom, že členové profese sociální pracovník se zavazují jednat způsobem, který odpovídá jejich znalosti a statusu ve společnosti. To znamená, že sociální pracovníci jsou odpovědní za své činy a nejednají v rozporu s kodexem, zavazují se rozvíjet své znalosti a dovednosti, nezneužívat znalosti ani úřední moc, zavazují se vzdorovat politice a praktikám zaměstnavatele, které jsou v rozporu s etickým kodexem.

Kodexy se liší v tom, s jakou přesností deklarují prioritu kodexu vzhledem k pravidlům a postupům zaměstnavatele:

- pokud se v praxi vyskytne konflikt, mají standardy deklarované v tomto kodexu přednost (Kanada)

- sociální pracovník má přispívat k vytvoření a podpoře takových podmínek v zaměstnavatelské organizaci, které umožňují, aby sociální pracovník plnil závazky vyplývající z tohoto kodexu (Británie)

### 3.3.3 *Rozsah povinností sociálního pracovníka*

Některé kodexy se vyjadřují k potenciálním konfliktům mezi jednotlivými principy a povinnostmi sociálního pracovníka (např. mezi povinnostmi k zaměstnavateli nebo společnosti a podporou klientova zájmu). IFSW (International Federation of Social Workers) zakomponovala do svého kodexu zvláštní oddíl věnovaný oblastem případných konfliktů zájmů a zmiňuje také problémy dvojí funkce sociálních pracovníků - pečující a kontrolní. Zároveň však tento kodex neposkytuje návod, jak tyto konflikty řešit.

Jiné kodexy zase shrnují povinnosti sociálního pracovníka ke klientům, kolegům, zaměstnavateli, k profesi a ke společnosti. Připouští se tedy, že sociální pracovník má velký rozsah povinností k různým zájmovým skupinám.

### 3.3.4 *Otázky profesní praxe*

Jde o to, jak moc detailním průvodcem kodex je. Např. kanadský kodex je velmi detailní. Je v něm obsaženo, jaké znalosti a dovednosti má sociální pracovník mít, chce-li uvádět tento titul, nebo jak postupovat, když má na žádost soudu poskytnout nějakou důvěrnou informaci o klientovi apod. V tomto případě už etický kodex (tj. obecné principy a obecné vedení) splývá s praktickým kodexem.

Detailnější kodex bude tam, kde jsou běžné soukromé sociální služby. Záleží i na právním ošetření profese a povaze profesní asociace.

Např. australský etický kodex zahrnuje i návod na zřízení národních a místních výborů věnujících se problematice etických a profesních standardů a také návody na postup při řešení stížností (sankce apod.). Švýcarský kodex obsahuje zásady, jak postupovat při přestoupení kodexu, a výčet sankcí. V Británii existuje Rada pro sociální práci, jejímž úkolem je chránit veřejnost a zvyšovat prestiž sociální práce.

Potřeba právně chránit název profese sociálního pracovníka a zřídit registr kvalifikovaných sociálních pracovníků souvisí se snahou o získání vysokého statusu profese. Odpůrci namítají, že je to posun k elitářství a protekcionismu. Sociální práce se pak rozdělí na kvalifikovanou a nekvalifikovanou.

### 3.4 Etický kodex a byrokratická organizace

Jak dalece mohou sociální pracovníci skutečně využít etický kodex v každodenní praxi?

Sociální práce se často provádí skrze byrokratickou organizaci, jejíž povaha vytváří napětí mezi ideálem profesní autonomie a realitou hierarchických struktur, kterým vládou pravidla. Tzn. že etický kodex, o kterém se předpokládá, že jej budou sociální pracovníci aplikovat podle vlastní profesionální úvahy, se může dostat do konfliktu s jasně definovanými organizačními pravidly.

Mintzberg<sup>65</sup> rozlišuje tzv. „mechanickou“ (machine) a „profesní“ (professional) byrokracii. U mechanického typu byrokracie se spoléhá na autoritu hierarchické povahy. Naproti tomu profesní byrokracie umožňuje participativní rozhodování zaměstnanců v „první linii“, je zde menší hierarchie. Standardizace nebo kvalita výstupů není řízena a kontrolována přímým dohledem, ale skrze profesní standardy, které se pracovníci naučili praxí a zkušeností a které jsou regulovány tlakem ze strany jiných pracovníků, profesních výborů a příjemců služby. Jednotliví zaměstnanci mají širokou autonomii. Příkladem může být práce na univerzitách.

Model profesionální byrokracie má blízko k synergickému modelu organizace práce a model mechanické byrokracie k hierarchickému modelu.

Mezi rysy byrokratické organizace patří podle Wilenskyho a Lebeauxe důraz na pravidla ("dělání věcí podle knih"), rutinizace pracovních aktivit, přidělování pracovní role podle technické kvalifikace a jasně ohraničené oblasti úřední pravomoci. Dalšími znaky jsou: stanovení úřední hierarchie a instančního postupu, monokratický systém, přesné oddělení úřední sféry od soukromé, odpovídající odborné vzdělání, věcná neosobní oddanost službě, systematická kontrola a disciplína, výběr a postup na vyšší místa na základě kvalifikace, dosahovaných výsledků a služebního věku.

Pro synergický model je naopak typické méně přesné vymezení organizačních struktur. Pracovníci orientují své jednání na základě společně uznávaných a sdílených hodnot a cílů. Nemají tendenci se zbavovat odpovědnosti za cíle organizace, protože je sami vytvářejí. Kulturu práce zaměstnanci vyjasňují během otevřené komunikace, jejíž základní podmínkou je vzájemná důvěra. Organizace, ve které se pracovníci ztotožnili s hodnotami a cíli, nepotřebuje ke své činnosti do detailů vypracovaná pravidla. Synergický model se opírá o iniciativu, tvořivost a inovační schopnosti lidí.

Synergicky organizovaná skupina je schopna pružně reagovat na nečekaný problém, nedokáže ale rychle a bez těžkostí měnit cíle. Pokud hierarchická organizace narazí na problém, jehož řešení nemá nikdo předem stanoveno v rámci svých kompetencí, posouvá se problém od jednoho k druhému a nakonec jej neřeší nikdo. Měnit cíle, které etablované autority vezmou za své, je však schopná rychle.<sup>66</sup>

Podle Banks může být způsob práce v mnoha organizacích, které se zabývají sociální prací, popsán jako profesní byrokracie (tzn. snaha o synergii v rámci byrokratické organizace). Přesto ale sociální pracovníci nemají možnost příliš řídit vlastní práci (nemají vysoký profesní status a respekt společnosti). Také často pracují v lokálních komunitách, které jsou tradičně svázány autoritou místní hierarchie.

Sociální pracovníci zaměstnaní v byrokratických organizacích mají menší možnost profesní autonomie než jejich kolegové, kteří pracují v menších nezávislých nebo soukromých agenturách (zde jim nic nebrání v práci podle synergického modelu). Z toho plyne, že mají také k dispozici menší prostor pro udržení profesní identity a etického kodexu jako primárního závazku profese.

Toren<sup>67</sup> upozorňuje na to, že setkání sociálního pracovníka a klienta se většinou neúčastní nikdo jiný. To umožňuje sociálnímu pracovníkovi dostatečně velkou autonomii v kontaktu s klientem. Jiné aspekty profese jsou daleko více sledovány a řízeny a podrobeny principům mechanické byrokracie (např. distribuce zdrojů a služeb). To se odráží také v tom, že většina kodexů se více zabývá tím, jak by měl sociální pracovník jednat s klientem, než tím, jak by měl rozdělovat zdroje (to je spíš záležitostí zaměstnavatele a vlády).

<sup>65</sup> Mintzberg in Banks (1995)

<sup>66</sup> Gregor, 1993: 69

<sup>67</sup> Toren in Banks (1995)

V teorii je možné oddělit vztah s klientem od byrokratického řízení a postupů zaměstnavatele. V praxi jsou to ale většinou právě pravidla zaměstnavatele, která určují, kdo je považovaný za klienta, a která zajišťují pracovní kontext. Uvnitř tohoto kontextu má sociální pracovník svobodu, která je ovšem limitována.

Millerson uvádí, že je obtížné vytvořit jednotný kodex za situace, kdy v sociální práci nedominuje jeden druh práce. Existence specializací v sociální práci znamená větší potřebu kodexu<sup>68</sup>. Na druhé straně to také může znamenat, že bude těžké tento kodex podporovat a udržet jeho význam jako základního relevantního zdroje morálního vedení. Etický kodex by mohl zůstat jednotný, praktické kodexy se budou každopádně lišit.

### 3.5 Kritika etického kodexu

Banks uvádí, že někteří autoři jsou skeptičtí co se týče hodnoty etického kodexu, a to nejen kvůli tomu, že mohou vést k profesní exkluzi a elitářství. Kritika je založena na následujících bodech:

1. Kodexy mají tendenci implikovat, že etika je profesionálům dána zvnějšku, zatímco je jasné, že sociální pracovníci do ní vkládají své vlastní subjektivní individuální hodnoty.

2. Mnoho aspektů sociální práce není možné vyjádřit soustavou pravidel nebo povinností (např. kultivace některých postojů, empatie apod.).

3. Kodexy jsou exkluzivními pro jednu profesi, zatímco sociální práci stále častěji zajišťují multidisciplinární týmy.

4. Kodexy se zabývají hlavně vztahem mezi sociálním pracovníkem a klientem s tím, že sociální pracovník dělá pro klienta to nejlepší - ignorují tedy ekonomický tlak.

5. V kodexech se předpokládá hodnotový konsenzus veřejnosti a profesionálů. Je ovšem sporné, jestli takový konsenzus skutečně existuje vzhledem k tomu, že profese je fragmentovaná a klienti stále více požadují, aby byly služby poskytovány spíše podle jejich hodnot než podle hodnot profese sociálních pracovníků.

Jak uvádějí Robison a Reeser, kodex obsahuje základní hodnoty profese. Dává se tak veřejnosti najevo, že pro sociální pracovníky jsou etické implikace při práci s těmi, kterým slouží, důležité. Veřejnost, ale i zájemci o sociální práci si tak ozřejmí poslání profese i to, jak pracovníci chápou sami sebe.

Co však v kodexu nenajdou, je vedení ve specifických problematických situacích, kde se detaily liší případ od případu. Kodex nemůže být detailní kuchařkou, podle které by sociální pracovník bezmyšlenkovitě jednal - neměl by pak prostor pro vlastní úsudek a rozhodování a etická dimenze by se z jeho jednání nutně vytratila.

---

<sup>68</sup> Banks popisuje trendy posledních let v Británii.

1) Svoboda sociálního pracovníka je stále více omezovaná, protože zaměstnavatelé vytvářejí stále další pravidla a postupy, kterými regulují výkon práce. Tento trend je patrný nejen v oblasti sociální práce, ale i v oblasti medicíny a práva - omezuje se takto autonomie a moc profesionálů.

2) Zvyšuje se roztržitost sociální práce, dochází ke specializaci a multidisciplinarnitě. Administrativní decentralismus sociálních služeb + rozšíření sociální práce o multidisciplinarnitu a komunitní rozvoj vedou k fragmentaci profese a nebezpečí ztráty profesní identity.

Proto IFSW doporučuje etické kodexy jako vyjádření hodnot, kterými se musí sociální práce řídit. Kodex plní funkci sjednocujícího faktoru v sociální práci.

tabulka 4: Porovnání etických kodexů různých zemí (podle Banks, 1995)

země	rok přijetí kodexu	respekt ke klientovi	sebeurčení	sociální spravedlnost	profesní integrita	rozsah povinností	otázky profesní praxe
Austrálie	1989	ano	ano	ano	ano	ne	ano
Belgie	1985	ano	ano	ano	částečně	ne	ne
Británie	1986	ano	ano	ano	ano	ne	ne
Kanada	1983	ano	ano	ano	ano	ano	ano
Dánsko	1993	ano	ano	ano	ano	ne	ne
Francie	1981	ano	ano	ne	ano	ano	částečně
Hong Kong	1993	ano	ano	ano	ano	ano	ano
Irsko	1986	ano	ano	ano	ano	ne	ne
Izrael	1978	ano	částečně	ne	ano	ano	ne
Norsko	1993	ano	ano	ano	ano	ne	ne
Peru	1990	ano	ano	částečně	ano	ano	částečně
Španělsko	1988	ano	ano	ano	ano	ano	ne
Švédsko	1991	ano	ano	ano	ano	ano	ne
Švýcarsko	1990	ano	ano	ano	ano	ano	ano
USA	1990	ano	ano	ano	ano	ano	ano

**Doporučená literatura:**

- Banks, S.: Ethics and Values in Social Work, Macmillan Press, London 1995  
 Greenwood, E.: „Attributes of the Profession“ in Social Work, 2,3 July 1957: 665-74  
 Gregor, M.: Hledání pružné organizace, FF MU, Brno 1993  
 Havrdová, Z.: Kompetence v praxi sociální práce, Osmium, Praha 1999  
 Keller, J.: Nedomyšlená společnost, Doplněk, Brno 1992  
 Levy, Ch.S.: Social Work Ethics on the Line, The Haworth Press, London 1993  
 Pierson, Ch.: Beyond the Welfare State?, Pensylvania University Press 1991  
 Reamer, F.: Social Work Values and Ethics, Columbia University Press, New York, 1995  
 Robison W., Reeser, L.Ch.: Ethical Decision Making in Social Work, Allyn and Bacon, USA 2000  
 Tomeš, I. a kol.: Vzdělávací standardy v Sociální práci, Socioklub, Praha 1997  
 Willensky, Lebeaux: Industrial Society and Social Welfare, 1965  
<http://www.ifsw.org>