

**KATOLÍCKA UNIVERZITA V RUŽOMBERKU**  
**TEOLOGICKÁ FAKULTA KOŠICE**  
**KATEDRA SPOLOČENSKÝCH VIED**  
**A**  
**SPOLOČNOSŤ SOCIÁLNYCH SESTIER**  
**A**  
**VYSOKÁ ŠKOLA DANUBIUS**  
**FAKULTA SOCIÁLNYCH ŠTÚDIÍ**



**Zasvätení a poslaní pre sociálne služby a odkaz  
bl. Sára Salkaházi**

*Zborník z medzinárodnej vedeckej konferencie  
9. ročník*



**Košice 2015**

## Zasvätení a poslaní pre sociálne služby a odkaz bl. Sára Salkaházi

Zborník z medzinárodnej vedeckej konferencie, 9.ročník, 16. októbra 2015, Košice

© Teologická fakulta Košice

### Editor:

doc. PhDr. Ing. Lýdia Lešková, PhD.

### Recenzenti:

prof. ThDr. PhDr. PaedDr. Jozef Jurko, PhD.

doc. PhDr. Lenka Haburajová-Ilavská, PhD.

doc. PhDr. Ing. Lýdia Lešková, PhD.

prof. ThDr. Cyril Hišem, PhD.

doc. ThDr. Ján Jenčo, PhD.

PhDr. Renáta Jamborová, PhD.

### Odborní garanti:

Mgr. Daniela Kimličková

PhDr. Renáta Jamborová, PhD.

prof. ThDr. PhDr. PaedDr. Jozef Jurko, PhD.

doc. PhDr. Ing. Lýdia Lešková, PhD.

### Vedecký výbor:

prof. ThDr. PhDr. PaedDr. Jozef Jurko, PhD.

doc. ThDr. Ján Jenčo, PhD.

doc. ThDr. Martin Uhál, PhD.

ThDr. Radoslav Lojan, PhD.

Mgr. Katarína Kotradyová, PhD.

PhDr. Hermína Mareková, PhD.

doc. PhDr. Lenka Haburajová – Ilavská, PhD.

prof. Dr. Ing. Inocent - Mária Vladimír Szaniszló, PhD.

prof. ThDr. Cyril Hišem, PhD.

doc. PhDr. Ing. Lýdia Lešková, PhD.

PhDr. Renáta Jamborová, PhD.

PhDr. Zuzana Budayová, PhD.

PhDr. Petronela Šebestová, PhD.

doc. PhDr. Stanislav Matulay, PhD.

PhDr. Daniela Baková, PhD.

### Organizačný výbor:

doc. PhDr. Ing. Lýdia Lešková, PhD.

PhDr. Renáta Jamborová, PhD.

PhDr. Zuzana Budayová, PhD.

MUDr. Ľudmila Magulová

MUDr. Marcela Strhárská

Mgr. Daniela Kimličková

Mgr. Katarína Chovancová

Mgr. Peter Židó

Mgr. Gréta Gáborová

Mgr. Lenka Urbanová

Mgr. Bc. Alena Stopková

Mgr. Mária Gállová

Vydavateľstvo Michala Vaška, Prešov 2015, **prvé** vydanie

Zborník neprešiel odbornou jazykovou korekciou. Autori príspevkov v plnom rozsahu zodpovedajú sa obsah svojich príspevkov, ich pôvodnosť, štylistiku, gramatiku, ako aj techniku a etiku citovania.

ISBN .....

## OBSAH

ÚVODNÝ PRÍHOVOR <i>Daniela Kimličková</i> .....	7
BLAHOŠLAVENÁ SESTRA SÁRA SALKAHÁZI –PROTOTYP ZASVÄTENEJ ŽENY PODĽA DRUHÉHO Vatikánskeho koncilu <i>Jozef Jurko</i> .....	8
SPOLOČNÉ DOBRO AKO ZÁKLAD PRE SOCIÁLNU PRÁCU <i>Inocent-Mária V. Szaniszló OP</i> .....	19
SOCIÁLNA PRÁCA AKO POSLANIE A SLUŽBA V DNEŠNEJ SPOLOČNOSTI <i>Radoslav Lojan</i> .....	28
ETIKA A ETICKÝ KÓDEX SOCIÁLNEHO PRACOVNÍKA A ASISTENTA SOCIÁLNEJ PRÁCE <i>Renáta Jamborová</i> .....	34
SOCIÁLNE SLUŽBY VO VYBRANÝCH ZARIADENIACH NÁHRADNEJ STAROSTLIVOSTI <i>Lýdia Lešková</i> .....	41
KREŠŤANSKÁ SOCIÁLNA LÁSKA V PODANÍ SÁRY SALKAHÁZI <i>Daniela Baková</i> .....	55
SOCIÁLNA PREVENČIA NELÁTKOVÝCH ZÁVISLOSTÍ U MLÁDEŽE <i>Zuzana Budayová</i> .....	61
PREVENTÍVNE OPATRENIA V SOCIÁLNEJ PRÁCI U DROGOVO ZÁVISLÝCH DETÍ <i>Zuzana Budayová – Emília Čurillová</i> .....	68
PORADENSTVO S KLIENTOM V KLINICKEJ DEPRESII <i>Katarína Kotradyová</i> .....	75
ZDRAVOTNÉ POSTIHNUTIE VERZUS DISKRIMINÁCIA <i>Katarína Kotradyová – Silvia Václavíková</i> .....	83
HUMÁNNE VÝCHODISKÁ SOCIÁLNEJ PRÁCE <i>Jana Drábiková – Petronela Šebestová – Vasil’ Kusin</i> .....	91
SOCIÁLNE AKTIVITY KOMINUTY SESTIER CONGREGATIO JESU V UŽOHRODE NA UKRAJINE <i>Ľudmila Magdaléna Mathiová – Alena Vachnová</i> .....	101
K PROBLEMATIKE SLOBODY SOCIÁLNEHO MYSLENIA NA SLOVENSKU CEZ PRIZMU KREŠŤANSKÉHO MYSLENIA (ESEJ) <i>Stanislav Matulay</i> .....	105
PLÁNOVANIE MANŽELSTVA A RODIČOVSTVA V POSTOJOCH VYSOKOŠKOLÁKOV <i>Anton Fabian</i> .....	111
REŠPEKTOVANIE ĽUDSKÝCH PRÁV – JEDEN ZO ZÁKLADOV SOCIÁLNEJ PRÁCE <i>Mária Sedláková</i> .....	126
REHABILITAČNÉ STREDISKO PRE ĽUDÍ S DUŠEVNOU PORUCHOU <i>Michaela Šul’ová</i> .....	137

REALIZÁCIA SOCIÁLNEJ PRÁCE V PODMIENKACH DETSKÝCH DOMOVOV <i>Gréta Gáborová</i> .....	142
VÝZNAM PROFESIONÁLNEJ RODINY PRE OHROZENÉ DIEŤA NA SLOVENSKU <i>Mária Gállová</i> .....	151
KOMPETENCIE SOCIÁLNYCH PRACOVNÍKOV AKO SÚČASŤ PROFESIONALIZÁCIE ODBORU <i>Katarína Chovancová</i> .....	158
VÝZNAM VČASNEJ INTERVENČIE PRE DIEŤA SO ZDRAVOTNÝM POSTIHNUTÍM, JEHO RODINU A SPOLOČNOSŤ <i>Marcela Strhárská</i> .....	167
ČINNOSŤ RÓMSKEHO STREDISKA „DROM“ A JEHO PREVENTÍVNE AKTIVITY PRI PRÁCI S RÓMSKOU KOMUNITOU <i>Alena Stopková</i> .....	174
PREVENTÍVNA FUNKCIA SALEZIÁNSKÝCH STREDÍSK PRI PRÁCI SO ZNEVÝHODNENÝMI SKUPINAMI <i>Lenka Urbanová</i> .....	182
REALIZÁCIA REZIDENCIÁLNEJ SOCIÁLNEJ PRÁCE S ODSÚDENÝMI VO VÝKONE TRESTU ODŇATIA SLOBODY <i>Peter Židó</i> .....	191
DOBRE PRAKTYKI CSR FUNDACJI INSTYTUT SPOŁECZNEJ ODPOWIEDZIALNOŚCI ORGANIZACJI W OLSZTYNIE.. <i>Beata Abramska – Krzysztof Makowski – Zygmunt Mietlewski</i> .....	197
CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY (CSR) – LINKS BETWEEN SUSTAINABILITY AND OTHER RELATED CONCEPTS OF CSR <i>Hana Kruk</i> .....	209
SPOŁECZNA ODPOWIEDZIALNOŚĆ BIZNESU JAKO CZYNNIK KSZTAŁTUJĄCY KAPITAŁ LUDZKI W PRZEDSIĘBIORSTWACH <i>Michał Igielski</i> .....	220
POLITYKA BEZPIECZEŃSTWA INFORMACJI W PRZEDSIĘBIORSTWIE <i>Adam Kwiatkowski</i> .....	231
SPECYFIKA USŁUG ZAPEWNIENIA BEZPIECZEŃSTWA PRACY W ORGANIZACJACH ODPOWIEDZIALNYCH SPOŁECZNIE <i>Małgorzata Lotko</i> .....	240
MIĘDZYNARODOWA KONFERENCJA NAUKOWA PT. "SPOŁECZNA ODPOWIEDZIALNOŚĆ ORGANIZACJI: SAMORZĄD - NAUKA - BIZNES" JAKO PRZYKŁAD WSPÓŁPRACY MIĘDZYSEKTOROWEJ OPARTEJ NA ZASADACH SPOŁECZNEJ ODPOWIEDZIALNOŚCI <i>Edyta Spodarczyk - Katarzyna Szlagowska Rudzka</i> .....	251
MODEL UPOWSZECHNIANIA DOBRYCH PRAKTYK CSR W BRANŻY ELEKTROMASZYNOWEJ ZE ŚCIEŻKĄ MAINSTREAMINGU <i>Zygmunt Mietlewski</i> .....	262
OD KONCEPCJI PARADYGMATU „ZŁOTEGO TRÓJKĄTA CSR: NAUKA – SAMORZĄD – BIZNES DO INICJATYWY MIĘDZYNARODOWEGO INSTYTUTU INŻYNIERII SPOŁECZNEJ	

<i>Mioduszewski Jaroslaw - Zygmunt Mietlewski .....</i>	<i>275</i>
CSR W STRATEGII STOWARZYSZENIA GOSPODARCZEGO W PISZU POLITYKA RÓWNYCH SZANS NA RYNKU PRACY PRACOWNICY – PRACODAWCY - SENIROZY	
<i>Romuald Zabrocki – Zygmunt Mietlewski – Wiesław Gotowicz .....</i>	<i>293</i>
ÚLOHA SESTRY V GERIATRICKOM CENTRE SVĚTÉHO LUKÁŠA	
<i>M. Tadea Anna Baňasová.....</i>	<i>302</i>
LUNÍK IX ČINNOSTĚ SALEZIÁNSKEJ RODINY NA LUNÍKU IX	
<i>Anna Chrkavá .....</i>	<i>303</i>
SOCIÁLNÁ PRÁCA S ĽUĎMI BEZ DOMOVA	
<i>Pavla Plichtová .....</i>	<i>304</i>
 RECENZIE	
RECENZIA: OSOBNOSTI SOCIÁLNEJ PRÁCE	
<i>Lýdia Lešková .....</i>	<i>306</i>
RECENZIA: „MNE STE TO UROBILI“ – KREŠŤANSKÁ ZODPOVEDNOSŤ ZA SOCIÁLNU SLUŽBU	
<i>Katarína Kotradyová .....</i>	<i>308</i>
RECENZIA: BEZDOMOVECTVO V KONTEXTE SÚČASNEJ SPOLOČNOSTI	
<i>Lýdia Lešková .....</i>	<i>309</i>
RECENZIA: VADY MANŽELSKÉHO SÚHLASU	
<i>Janka Bursová .....</i>	<i>311</i>
RECENZIA: PROGRAM „PROFAMILY“. SANAČNÝ PROGRAM PRE RODINY	
<i>Lýdia Lešková .....</i>	<i>312</i>
RECENZIA: DEINŠTITUCIONALIZÁCIA SOCIÁLNYCH SLUŽIEB AKO NOVÝ PRVOK ZVYŠOVANIA KVALITY SOCIÁLNEJ SFÉRY	
<i>Katarína Kotradyová .....</i>	<i>314</i>
RECENZIA: PRÍNOSY VOLUNTARIÁTU PRE MLADÉHO DOBROVOĽNÍKA	
<i>Lýdia Lešková .....</i>	<i>315</i>
RECENZIA: SOCIÁLNOPRÁVNA OCHRANA DETÍ SO ZDRAVOTNÝM POSTIHNUTÍM V KONTEXTE MEDZINÁRODNÝCH DOKUMENTOV O ĽUDSKÝCH PRÁVACH	
<i>Katarína Kotradyová .....</i>	<i>317</i>
RECENZIA: KOMUNITNÉ CENTRUM AKO NÁSTROJ NA PODPORU RÓMSKEJ KULTÚRY. RÓMSKE KOMUNITNÉ CENTRUM ZBUDSKÉ DLHÉ – OKRES HUMENNÉ	
<i>Lýdia Lešková .....</i>	<i>318</i>
RECENZIA: THE SOCIAL PROBLEM OF POVERTY OF THE ROMA MINORITY	
<i>Janka Bursová .....</i>	<i>320</i>
RECENZIA: POČÁTEK LIDSKÉHO ŽIVOTA VERSUS HORMONÁLNI ANTIKONCEPCIE	
<i>Lýdia Lešková .....</i>	<i>321</i>

RECENZIA: SOCIÁLNE METÓDY PRI PRÁCI S DEŤMI S PORUCHAMI SPRÁVANIA <i>Katarína Kotradyová</i> .....	323
RECENZIA: SUCCESSIONS (DEDIČSKÉ KONANIE) <i>Janka Bursová</i> .....	324

**Vážení prítomní,**

srdečne vás pozdravujem v mene Spoločnosti sociálnych sestier na tejto konferencii, ktorá sa na pôde Katolíckej univerzity usporadúva už po deviaty krát ku cti blahoslavenej sestry Sáry Salkaházi, košickej rodáčky. Tento rok vyhlásil Svätý otec František ako rok zasväteného života, preto sme vybrali tému konferencie **Zasvätení a poslaní pre sociálne služby a odkaz bl. Sáry Salkaházi.**

V liste zasväteným mužom a ženám hovorí pápež František: *Nech tento Rok zasväteného života je aj príležitosťou, neochvejne hlásať a radostne svedčiť pred svetom o tom, koľká svätosť a životná sila je prítomná v tých, ktorí boli povolani nasledovať Krista v zasvätenom živote...*

Toto môžeme vzťahovať aj na bl. Sáru, koľká svätosť a životná sila bola v tejto drobnej žene, ktorá svojim radostným prístupom a zmyslom pre humor vedela riešiť aj ťažké životné situácie. Len vďaka jej zasväteniu Ježišovi a evanjeliovým hodnotám bola schopná sa naplno zasadiť v službe tým, ktorí to potrebovali. Pápež ďalej v liste zasväteným: *Otázka, ktorú si v tomto roku máme položiť, znie: či aj pre nás je evanjelium výzvou; či skutočne predstavuje vademékum pre náš každodenný život a rozhodnutia, ktoré musíme robiť. Evanjelium je náročné a vyžaduje si, aby sme ho prežívali radikálne a úprimne. ... Musíme sa preto ďalej pýtať: je Ježiš skutočne našou prvou a jedinou láskou, ako sme si predsavzali, keď sme skladali svoje sľuby? Iba ak to tak je, môžeme a musíme milovať v pravde každého človeka, ktorého stretneme na našej ceste, pretože sme sa od Ježiša naučili, čo je to láska a ako treba milovať: budeme vedieť milovať, lebo budeme mať jeho Srdce.* Sestra Sára na túto otázku odpovedala svojím životom. Ježiš bol pre ňu všetko, v jeho láske čerpala silu, aby dokázala milovať do krajnosti, až po obeť vlastného života.

Na záver hovorí v liste Svätý Otec: *Rok zasväteného života sa pýta aj na našu vernosť poslaniu, ktoré nám bolo zverené. Zodpovedajú naše služby, naše diela, naša prítomnosť tomu,...čo je skutočnou potrebou doby; sú primerané cieľom, ktoré sledujeme v dnešnej spoločnosti a Cirkvi? Existuje niečo, čo by sme mali zmeniť? Máme rovnakú vášnivú lásku k ľuďom, sme k nim tak blízko, aby sme s nimi mohli prežívať ich radosti i bolesti, aby sme skutočne chápali ich potreby a vedeli im pomôcť ich naplniť?* Blahoslavená Sára svoju vernosť poslaniu potvrdila svedectvom života, ktorý dobrovoľne obetovala za prenasledovaných. Aktuálna potreba doby bola postaviť sa proti neľudskej ideológii nacizmu a fašizmu, proti kultúre smrti tým, že riskovala svoj život, aby zachránila životy mnohých.

Toto je jej odkaz: nebáť sa zasvätiť – naplno odovzdať službe tým, ktorí ju potrebujú a s odvahou, aj za cenu veľkého rizika – rizika života plniť toto poslanie.

Nech sa bl. sestra Sára prihovára za všetkých ľudí dobrej vôle, ktorí sa zasväcujú sociálnej službe a chápu ju ako svoje životné poslanie.

Sr. Daniela Kimličková  
Provinciálna predstavená  
Spoločnosti sociálnych sestier

# BLAHOSLAVENÁ SESTRA SÁRA SALKAHÁZI –PROTOTYP ZASVÄTENEJ ŽENY PODĽA DRUHÉHO VATIKÁNSKEHO KONCILU<sup>1</sup>

## BLESSED SISTER SARA SALKHAZI AS A MODEL OF A CONSECRATED WOMAN ACCORDING TO THE SECOND VATICAN COUNCIL<sup>2</sup>

---

*Jozef Jurko*

**Abstrakt:** Sára Salkaházi, sociálna sestra, bola zviazaná so Spoločnosťou sociálnych sestier, kde rozvíjala svoj duchovný život. Jej denníky a duchovné poznámky sú prezentáciou jej vnútorného života. Neustále sa usilovala poznať pravidla a štatúty Spoločnosti sociálnych sestier, ktoré boli pre ňu smerovníkmi na svojej profilácii. Sociálna sestra, Sára Salkaházi, hoci nezažila DVK, ale jej vnútorný život je akoby predvojom koncilu a vernosti poslaniu zasvätených. Druhý vatikánsky koncil sa venoval obnove rehoľného a zasväteného života, kde ja zdôraznilo, že je potrebné sa vrátiť k prameňom: k Svätému písmu a úmyslom zakladateľov. Mnohé podnety boli rozpracované nie vždy s duchom koncilu a tak ako aj v iných oblastiach sa skĺzlo k vonkajším oblastiam a nie presným interpretáciám, ktoré priniesli problémy.

**Kľúčové slová:** Rehole. Sára Salkaházi. Sociálna sestra. Vernosť. Zasvätený život.

**Abstract:** Blessed Salkaházi Sara, belonged to the Society of Sisters of social service, where she developed her spiritual life. Her spiritual diaries and notes are presentation of her inner life. She constantly strives to know the charism and mission of Sisters of social service and they have been for her to signpost of profiling. Sister Salkaházi Sara didn't experience the Second Vatican Council (Vatican II), but her inner life was the vanguard of the Council and fidelity to the mission of consecrated persons. The Vatican II devoted to the renew of religious and consecrated life, which emphasized the need to return to the sources: the Scripture and the charism of the founders. A number of initiatives were developed not necessarily to the spirit of the Council and as well as in other areas, slipped to inaccurate interpretations.

**Keywords:** Salkaházi Sara, social sister, consecrated life, religious, faithfulness.

### Úvod

Pri príležitosti **rímskej diecéznej synody** sa **29. januára 1960** v chráme svätého Ignáca z Loyoly zišlo niekoľko tisíc rehoľných sestier z rozličných kongregácií, aby sa stretli so Svätým Ocom Jánom XXIII. a vypočuli si jeho príhovor. Pápežove slová boli naozaj otcovské a vychádzali, ako to sám povedal, z vlastnej dlhoročnej životnej skúsenosti.

„Toto milostivé mesto Rím vždy oplývalo svätými a Bohu zasvätenými panenskými dušami, a vy **ste v ňom ako voňavá záhrada, ako vzácna a skrytá perla, prozreteľnosťná zásoba nadprirodzených síl.** Zabúdajúc na seba, veľkodušne

---

<sup>1</sup> Príspevok spracovaný v rámci projektu KEGA 018KU-4/2013 - *Výskum využívania aktivizujúcich metód v sekundárnom vzdelávaní predmetu sociálnoprávna ochrana a tvorba nových učebných pomôcok pre ich implementáciu do edukačného procesu.*

<sup>2</sup> Contribution elaborated in the frame work oft he project KEGA018KU-4/2013 – *The researc ho fusing activating methods in secondary education in the subject of social- legal protection and creating of new teaching instruments for their implematation in the educational proces.*



napomáhate činnosť kňazov predovšetkým svojimi modlitbami a okrem toho svojou rozličnou vlastnou vonkajšou činnosťou, schválenou Cirkvou. Radi vám zverujeme so všetkou prostodušnosťou naše povzbudenie, **aby ste žili dôstojne podľa svojho povolania**“.

### **Sv. Ján XXIII. o rehoľníkoch**

Ako základ pre povzbudenie si Svätý Otec našiel myšlienku z knihy **Nasledovanie Krista**, ktorú rozviedol v štyroch bodoch: **odlúčenosť od stvorenia, pevnosť charakteru, neprestajná modlitba a nebeský život**.

**Nasledovanie Krista** hovorí predovšetkým o úplnej **odlúčenosti od stvorenia**: Blažený ten, ktorý dal výpoveď všetkým stvoreniam, ktorý ich rázne prepúšťa. To je **prvá výrazná črta** rehoľného povolania: ochotné a **radostné z bohom svetu a zasvätenie sa Bohu v dokonalom panenstve srdca**.

**Pevnosť charakteru**: ide predovšetkým o vnútornú silu postavenú do služieb poznania svojej vlastnej prirodzenosti, aby sme zasvätili jej bohatstvá a jej dary jedine Bohu a dušiam, a zároveň aby sme poznali jej nedostatky a odstraňovali ich dlhým a trpezlivým cvičením sa v čnostiach, dôverujúc Bohu a odovzdajúc sa do jeho vôle. Táto pevnosť charakteru nás udržuje v poníženosti.

**Ustavičná modlitba**... Modlitba skrsá v čistom svedomí, ktoré sa nevynáša pri úspechu, ani sa neznechutí pri telesnom alebo duševnom trápení; ktoré si zadelí čas podľa presných smerníc poslušnosti a prejavuje sa v úprimnej láske voči všetkým, v tej najčistejšej kresťanskej láske vnuknutej hymnom svätého Pavla z Prvého listu Korinťanom, v **láske**, ktorá je teda trpezlivá, dobrotivá, ktorá sa márne nevypína ani nenadáva, nie je dotieravá ani sebecká, nerozčuľuje sa, nezmýšľa zle, neraduje sa z nepravosti, ale raduje sa z pravdy; všetko vie zničiť, všetko verí, všetko dúfa, všetko pretrpí.

Z tohto čistého a pokojného svedomia **pramení čistá modlitba**, ktorá načúva Bohu, hovorí s ním, utíchne v ňom, prosí, čo sa jemu páči. Skôr modlitba poklony a vďaky, než prosby. Pán vie, čo potrebujeme. Aké pekné sú **slová svätého arského farára o modlitbe** panenskej duše: „Boh sa pozerá s láskou **na čistú dušu a udelí jej všetko, o čo prosí**. Akože by mohol odporovať duši, ktorá **žije iba pre neho a v ňom**? Ona ho hľadá a Boh sa jej javí; volá ho a Boh odpovedá; všetko koná s ním. **Je pri Bohu ako dieťa pri mame**.“

Preto by sme vás chceli pobádať s otcovskou nástojčivosťou, aby ste rozjímali o modlitbe, pretože nebudete môcť učiť modliť sa iných, ak ste sa to vy sami najprv dobre nenaučili. Aj v tomto ohľade bedlite a majte jemné svedomie, aby ste sa nevenovali zbožným roztržitostiam, zatiaľ čo je tak veľmi potrebné naučiť sa dokonale **nielen modliť, ale aj uplatňovať Otče náš...** A tak opäť prichádzame tam, kde sme začali: **život panenský - život nebeský**. Takým spôsobom sa vy, rehoľníčky činného života, celkom podobáte svojim spolusestrám z klauzúrnych a kontemplatívnych reholí. Načim sa vždy modliť tak, ako nás to učí Ježiš. Táto neprestajná modlitba robí váš život hodný anjelských zborov, dáva hlavný tón vašej dokonalosti, prejavujúcej sa vo vnútornom poriadku a vo vonkajšom súlade a jednoduchosti.<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup> FILKORN, Eugen. *Svätý Ján XXIII*. Trnava : Dobrá kniha, 2014, s. 233-238.

## **Svedectvo Sáry Salkaházi**

V roku 1928 požiadala o prijatie do Spoločnosti sociálnych sestier a začiatkom roka 1929 ju prijali ako **novicku**. Noviciát prežívala v Szegvári a v Košiciach, kde organizovala charitatívnu činnosť. Svoje prvé sľuby zložila na Turíce 1930. Jej mottom bolo jediné slovo: „**ALLELUJA!**“<sup>4</sup>

V roku 1932 ju preložili do Komárna, kde slúžila na čele charity, viedla kuchyňu pre deti, pôsobila ako katechétka a redigovala časopis *Katolícka žena /Katolikus nő/*.

Prvýkrát sa v sestre Sáre ozvala túžba po misijnej v roku 1934. Aby sa jej túžba mohla uskutočniť, musela zmeniť štátne občianstvo a preto odišla do Budapešti. Brazílske misie viedli maďarskí benediktíni. Odišla, zdalo sa, že navždy. Ten moment prišiel v prvý deň po vianočných sviatkoch, 27. decembra 1944<sup>5</sup>.

Ako listujeme v denníkoch, odhaľuje a vykresľuje sa pred nami osobnosť sestry Sáry, jej život sociálnej sestry.

V Sáriných denníkoch sa nedočítame nič o zvláštnych mystických zážitkoch. Pravdepodobne bez nich sa dopracovala k úplnej jednote v láske s Bohom, ktorú uznala aj Cirkev tým, že ju 17. septembra 2006 vyhlásila za blahoslavenú. Toto nám všetkým môže byť útechou: „všedný“ človek, podobný nám, sa stal svätým. Aj my máme možnosť stať sa svätými. Ale túžime po tom?

Prajem si, aby všetci tí, ktorí budú čítať tento výber z denníka blahoslavenej sestry Sáry, boli skrze milosť posilnení a upevnení v nádeji<sup>6</sup>.

Z jej denníka aspoň niekoľko myšlienok, ktoré prezentujú profil zasväteného života blahoslavenej Sáry:

### **Odlúčenosť od stvorenia**

Byť veselá, keď som šťastná - nie je umením. Byť veselá, keď ma bolí srdce, keď ma celé moje bytie vedie k smútku, keď azda trpím vtedy. Áno. Najlepší človek je ten, kto trpí veselo (17. marec 1931).

A máš sľuby! Sľuby ťa zaväzujú. Byť príkladom! Sára začni konečne žiť, vážne žiť a vážne zomierať. Žiť naplno Pánu Bohu a úplne zomrieť sebe (22. september 1931).<sup>7</sup>

### **Pevnosť charakteru**

Pán Boh ma sem povolal, Pán Boh mi dal toto spoločenstvo, sestry, predstavené, všetkých a všetko. Kvôli Pánu Bohu mám milovať všetkých a všetko a to s vďačnou láskou! (14. marec 1931).<sup>8</sup>

### **O mystériu kríža**

---

<sup>4</sup> SPOLOČNOSŤ SOCIÁLNYCH SESTIER. *Blahoslavená Sára Salkaházi*. Košice : Vydavateľstvo ani rok neuvedené, s. 13.

<sup>5</sup> SPOLOČNOSŤ SOCIÁLNYCH SESTIER. *Blahoslavená Sára Salkaházi*. Košice : Vydavateľstvo ani rok neuvedené, s. 14.

<sup>6</sup> BERKECZ, FRANTISKA. *S ohňom lásky*. Košice : Viena, 2010, s. 7-9.

<sup>7</sup> SPOLOČNOSŤ SOCIÁLNYCH SESTIER. *Blahoslavená Sára Salkaházi*. Košice : Vydavateľstvo ani rok neuvedené, s. 31.

<sup>8</sup> SPOLOČNOSŤ SOCIÁLNYCH SESTIER. *Blahoslavená Sára Salkaházi*. Košice : Vydavateľstvo ani rok neuvedené, s. 32.

Áno, chcem sa úplne stratiť, aby som Ťa našla, vlastnila.

Drahý Ježišu, vylej svoju lásku do môjho srdca. Nech horím pre Teba, nech žiarim večným plameňom, len Ty buď v mojom srdci, len pre Teba, len u Teba chcem žiť. Všetko len pre Teba; v Tebe chcem milovať, aby všetko bolo úplne Tvoje a Tebe sa páčilo. Amen (24. február 1930).

Mimoriadna spoveď! Bola dobrá, dobrá, veľmi dobrá! A ako som sa bála! Ako veľmi, veľmi dobrý si môj Bože! Môj Kristus! Ako je dobré, že existuje svätá spoveď! Že môžeme odovzdať všetko, všetko! Chudáci sú tí, ktorí nechodia na spoveď, ktorí nepoznajú, necítia jej krásu! Objatie Krista! Prelievanie Kristovej Krvi! Aké dobré je, že existuje spoveď! (17. december 1933)<sup>9</sup>.

#### **Neprestajná modlitba. O Eucharistii**

Jediná modliaca sa duša (duša, ktorá sa skutočne modlí) môže zachrániť svet ak sa zjednocuje s Kristom. Jednoduchosť a skromnosť sú príťažlivé (30. október).

Ničím nemožno lepšie chváliť Boha ako účasťou na svätej omši a nemôžeme čerpať viac úžitku z ničoho viac ako zo svätého prijímania. Svätá omša je naším najväčším pokladom a najväčšou hodnotou. O čo prosím pomocou svätej omše a vo svätej omši to Pán určite vypočuje. Myslím najmä na: obrátenie hriešnikov (vo vlastnej rodine) konverziu! Moje obrátenie! (7. október).<sup>10</sup>

#### **Nebeský život. O snúbeneckej láske**

Drahý Ježišu - daj mi hlavne pokornú dušu. Daj, aby som vo všetkom mohla byť pokorná a jednoduchá. Aby som vo všetkom hľadala teba, vo všetkom slúžila tebe. Ďakujem ti za čistú lásku, ktorú si mi daroval. Drahý Ježišu, celým srdcom vkladám do tvojich rúk túto lásku: chráň, aby zostala vždy čistá, požehnaj, aby bola vždy na teba napojená. Daj, aby vo mne ustavične rástla láska voči tebe. Viem, keď teba milujem, nemôžem sa pomýliť; keď celým srdcom chcem byť tvoja, nedovolíš, aby som sa zmýlila, stratila (7. máj 1931).

#### **Čistota**

A teraz myslím na to, keby som pri takých pokušeniach v prvom rade myslela na to, že Pán Ježiš je mojim Snúbencom, tak asi už aj táto samotná myšlienka by ma mohla oslobodiť od hrozných pokušení: od myšlienok, od pocitov, od túžob (29. apríl 1932).

#### **Ecce Sponsus venit....**

On potrebuje byť privítaný! Skôr ako začnem akúkoľvek prácu, chcem pamätať na toto: Ecce Sponsus venit! A každá moja práca má byť urobená tak, ako keď niekto vyzdobuje dom na privítanie Ženicha. Dom je môj život, nech moja práca je výzdobou; odhodlanie s akým konám moju prácu bude vyjadrovať kvalitu výzdoby. Tento môj dom sa potrebuje trblietať a žiariť! Preto moja práca musí byť veľmi odhodlaná, plná energie a entuziazmu!

Je to Božia vôľa, že som tu; toto musí vyžarovať nie zo slov, ale zo skutkov a spôsobu môjho života. Je potrebné ukázať, že mám horlivosť, vernú lásku k Bohu, vrúcnu lásku pre Božiu vôľu a horlivú lásku k mojej práci, ktorou konám Božiu vôľu.  
**Ecce Sponsus venit: exite obviam ei!** Nestačí vyzdobiť dom a čakať na Ženicha, - mám

---

<sup>9</sup> SPOLOČNOSŤ SOCIÁLNYCH SESTIER. Blahoslavená Sára Salkaházi. Košice : Vydavateľstvo ani rok neuvedené, s. 33.

<sup>10</sup> SPOLOČNOSŤ SOCIÁLNYCH SESTIER. Blahoslavená Sára Salkaházi. Košice : Vydavateľstvo ani rok neuvedené, s. 34-35.

mu vyjsť v ústrety! Čo znamená, vyjsť mu v ústrety? Znamená to vyhľadávať taký druh práce, ktorú nemám rada. To ma bude privádzať bližšie k stretnutiu s Milovaným (december 1929)<sup>11</sup>.

Sára Salkaházi si priala obetovať život Bohu a jej spolusestry zo Spoločnosti sociálnych sestier cítia, že Pán jej želanie prijal. Ani jednej z nich sa už nič počas vojny nestalo. Sociálnym sestrám vďačí za záchranu v dobe hrôzovlády okolo tisíc osôb, z nich sto priamo sestre Sáře. V januári 1997 dala Svätá stolica súhlas k začatiu procesu blahorečenia sestry Sary Salkaházi<sup>12</sup>.

### **Svedectvo o Sáře Salkaházi**

17. septembra roku 2006 na námestí pred Bazilikou svätého Štefana v Budapešti bolo blahorečenia sestry Sary Salkaházi. Akt blahorečenia vykonal kardinál Péter Erdő, hlava Ostrihomsko - budapeštianskej arcidiecézy.

Za túto blahoslavenú v Cirkvi sme Pánu Bohu vďačné i preto, že pochádza z našej partikulárnej košickej cirkvi, narodila sa v Košiciach a v košickom Dóme svätej Alžbety sa stala Božím dieťaťom, keď ju 11. júna 1899, mesiac po narodení, pokrstili. Sestra Sára je prvou blahoslavenou Košičankou. V tomto meste prežila väčšiu časť svojho života. V roku 1937 odišla do Budapešti, aby naplnila ďalšiu misiu, ku ktorej ju Boh pozýval. ved' na naliehavé sociálne otázky toho obdobia založila v Budapešti sestra Margita Slachtová (čít. Šlachtová), takisto rodená Košičanka. Inšpirovala sa prvou veľkou sociálnou encyklikou Rerum novarum pápeža Leva XIII. Cieľom a charizmou Spoločnosti sociálnych sestier je vydávať svedectvo o Božej posväcujúcej láske a zúčastňovať sa na sociálnom poslaní Cirkvi. Sociálne sestry prišli do Košíc na pozvanie predstaviteľov miestnej cirkvi v roku 1927. Odvtedy pôsobíme bez prerušenia, hoci počas vlády komunizmu naša činnosť bola zakázaná a museli sme byť v ilegalite. V súčasnosti máme provincie vo viacerých krajinách, vrátane USA.

Blahoslavená sestra Sára bola výnimočná, talentovaná a zanietená mladá žena svojej doby. Keď pocítila a rozhodla sa, že chce úplne odovzdať svoj život do služby Bohu a ľuďom, pustila sa sama so sebou do dobrého a statočného boja. Poznala svoje slabosti a obmedzenia, ale s úprimným úsilím ich prekonávala. Čoraz viac si uvedomovala a prežívala Božiu lásku a stále hlbšiu lásku k svojmu božskému Snúbencovi. Tak sa premieňala, smerovala k ešte dokonalejšej jednote s Bohom pri plnení jeho vôle a v nasledovaní Pána Ježiša bez odvolania. Za životné motto si zvolila: „**Aleluja. Tu som, pošli mňa!**“ Svoju duchovnú cestu nám vykresľuje zápiskami v denníku.

Blahoslavená Sára sa nechala viesť zvnútra. Každú bolestnú udalosť svojho života, každú skúsenosť svojej ľudskej slabosti predniesla s radikálnou čestnosťou pred Boha, a tým dosiahla nesmiernu vnútornú slobodu. Nespútavala ju mienka, ani očakávania iných ľudí, ba ani strach z nebezpečenstva. Presvedčenie a nekonečná láska ju doviedli k až obdivuhodne slobodnému rozhodnutiu - obetovať svoj život za druhých. Praktická láska, schopnosť vstupovať do nových, nečakaných situácií a vyhodnocovať ich, aj toto

---

<sup>11</sup> SPOLOČNOSŤ SOCIÁLNYCH SESTIER. Blahoslavená Sára Salkaházi. Košice : Vydavateľstvo ani rok neuvedené, s. 35-37.

<sup>12</sup> SCHÉDA, M. Sára Salkaházi apoštolka sociálnej lásky. In <http://kosice.korzar.sme.sk/c/4549853/zivotna-putdcery-kosickeho-hoteliara-sara-salkahazi.html#ixzz3812UZqb3>.

boli dary, ktoré vytvárali jej charizmatickú osobnosť. V osobnom vzťahu s Kristom pramenila jej úžasná energia neúnavnej sociálnej pracovníčky.

Posolstvo života blahoslavenej sestry Sára Salkaházi sa nám aj dnes prihovára a vyzýva k nasledovaniu. Jej princípy - zodpovednosť, hodnotová orientácia a solidárne prijatie každého - to sú hodnoty, ktoré v súčasnosti platia ešte aktuálnejšie, než kedykoľvek predtým.

Naša viera je obrovským prameňom sily v snahe priblížiť sa ku každému s takou zodpovednosťou a solidaritou, aby sme mohli vytvárať spoločnú, sľubnú budúcnosť Európy. Potrebujeme vzájomné porozumenie a zmierenie susediacich národov, potrebujeme pokoj, nadovšetko však potrebujeme nádej a lásku. Som veľmi vďačná sestre Franciske Berkecz, členke Maďarskej provincie Spoločnosti sociálnych sestier, za spracovanie denníka blahoslavenej sestry Sára a za umožnenie vydania prekladu tejto knižky. V Košiciach, 27. decembra 2010, v deň výročia mučeníckej smrti bl. Sára<sup>13</sup>.

V samotnom úvode je silné svedectvo sestry Františky Berkecz, Spoločnosti sociálnych sestier: en čo blahoslavená Sára Salkaházi vstúpila do Spoločnosti sociálnych sestier, začala si do malých, kockovaných zošitov písať denník. Viedla si ho pätnásť rokov, od roku 1929, až do svojej smrti v roku 1944. Denné zápisky mučenice sa zachovali napriek vojnovým útrapám i následnému rozpusteniu reholí. Už v skrytých obdobiach ilegality sa sociálne sestry pustili do ich prepisovania na písacom stroji. Ich obsah je vzácny poklad Spoločnosti. Mnoho denníkových záznamov sa už objavilo v knihách o sestre Sára, ale dosiaľ sme sa nedočkali samostatného vydania úryvkov z jej denníka. Máme tú česť ako prví vám ponúknuť knižnú publikáciu, ktorú tvorí výlučne výber zo Sárinho denníka.

Táto knižka sa podobá na jednotlivé denníky sestry Sára: má malý formát, ľahko ju vezmete do rúk, ba môžete ju nosiť pri sebe a počas dňa si v nej prečítať niektorú myšlienku. Ráno z nej načerpáte odvahu, aby ste správne začali nový deň a večer vám poslúži na stíšenie mysle. Sára sa cez svoje riadky stáva našou priateľkou, ktorá úprimne a jednoducho píše o sebe, a tak nám umožňuje vstúpiť do svojho najosobnejšieho vnútorného sveta. Spoznávame ju oduševnenú, skleslú, túžiacu po láske, či zápasiacu so svojím hnevom. Prežívame s ňou každodenný boj proti pokušeniam, opakované pády, po ktorých s dôverou a veľkým nadšením opäť začína; no nadovšetko vždy a vo všetkom hľadá Boha.

Sárine zápisy by pokojne mohli byť aj mojimi, nie sú pre mňa neznáme. Čítanie jej denníka dáva nádej. Viem, že sa stala mučenicou a Cirkev ju vyhlásila za blahoslavenú, že žije v spoločenstve svätých a vidí Boha tvárou v tvár. Neodišla však ďaleko, nestala sa nedosiahnuteľnou, je nablízku. Je mojou sestrou, ktorá prešla cez úskalia ľudskej existencie a bola až nemilosrdne úprimná a pravdivá voči sebe. Ako to dokázala? Myslím, že odpoveď je ukrytá v tejto vete: **„Našla som toho, koho miluje moja duša, uchopila som ho a viac ho nepustím“**. Sára sa stala otrokyňou Kristovej lásky a on v nej roznieť živý oheň lásky. Táto ohnivá, bľáca láska pomohla Sára prechádzať ťažkým bojom so „**starým človekom**“ až dovtedy, kým sa z nej stal nový človek, pripravený obetovať život za svojich blížnych, rovnako ako jej Majster.

---

<sup>13</sup> MAGULOVÁ, ĽUDMILA – Martina. In BERKECZ, FRANTIŠKA. S ohňom lásky. Košice : Viena, 2010, s. 3-5.

## Zasvätený život na DVK

„Kolkými divíziami disponuje pápež?“ Touto ironickou otázkou ostal Stalin stále citovaný a strápňovaný. On vážne chcel vedieť, ako môže zmeniť svet pápež, ak nemá zbrane. Ako sa veľmi pomýlil tento mocnár sveta. Nevedel si v svojich myšlienkach poukladať, že pápež využíva svoje „vojsko“ bez striel a zbraní, s ohromnou silou a najväčšieho dosahu, veď na svete bolo skoro dva milióny rehoľníkov. V koncilovej aule, medzi otcami, ich bolo vyše tisíc. Vzhľadom na ich heroizmus, vzhľadom na ich oddanosť, nevyčerpatelné bohatstvo svedectiev, ochotné postavenie tvárou k situáciám a problémom, išli do neustáleho obnovovania svojich úloh a poslaní.

Krátko povedané: sú aspoň dve varianty histórie, ktoré sa často prepletajú. Život nábožensky ide v paralele s životom Cirkvi, ale tiež sa uštaluje aj v hnutiach kláštorov. Alebo sa mobilizuje v reformy cez zhromaždenia žobrajúcich – dominikánov a františkánov. Alebo sa stavajú v „obrane zdravej“ doktríny, ako to urobil jezuiti proti protestantizmu. Nesmie sa zabudnúť na spoločenstva kňazov, ako sú saleziáni, a laikov, ako sú Bratia kresťanských škôl, nevynímajúc ani o laických a hnutiach apoštolského života.

Celý predĺžený pochod mužov a žien, ktorí cez veky pracovali ako učitelia, misionári, odborníci doktríny, lekári, robotníci a apoštoli milosrdenstva. Odkrývajú oni nové svety, nové cesty, ktoré vedú k poznaniu. Zostávajú podaní aj mučeníctvu, stavajú sa svätými. Okrem toho bolo potrebné toľko vekov, aby život rehoľný zostával ocenený v svojej histórii a v nezastupiteľnej úlohe, aby sa na nich neohľadelo len ako na rezervu, ktorá vstupuje na scénu, keď je krízová situácia a nie je v moci Cirkvi to zvládnuť.

Touto frakciou, po prvý raz v ľudských dejinách, sa zaujímal osobitne, dotýkajúc sa rôznych ťažkosti, práve DVK. Schéma dokumentu, ktorá sa venovala zasvätenému životu, sa čítala v novembri 1964, pravda s rizikom, že nebude prijatá. Proti boli nielen, vzhľadom na mnohé nedostatky v samotnom texte predstavitelia mnohých rehoľných spoločenstiev, ale tiež aj vyše 600 biskupov pochádzajúcich z inštitútov, reholi, no a rovnako aj vyše sto rehoľných predstavených a mnohí konciloví otcovia z dôvodov, ktoré vyplývali zo stavov jednotlivých spoločenstiev<sup>14</sup>.

Je pochopiteľné, že vzniklo určité rozčarovanie, keď sa miesto dôstojnej schémy o problémoch tohto vybraného vojska predložilo iba 19 krátkych propozícií. Ale predsa i napriek početným a vážnym výhradám, ktoré otcovia s rehoľnou poslušnosťou mali voči propozíciám, preto text pri hlasovaní prešiel. Niektorí hovoria, že skôr zásluhou skrytej diplomacie než zásluhou otvorenej diskusie<sup>15</sup>.

Kardináli Doefner a Suenens ostro skritizovali oddelenie rehoľníkov od sveta, materializmus sestier predstavených a infantilizmus rehoľných sestier. Kritika vyvolala prudkú reakciu. Prihlásil sa Anastasio Ballestrero zo spoločenstva Najsvätejšieho ruženca, arcibiskup Lanciano a Ortony, ktorý pripomenul, že nedôveru a sprotivenie, ktorými sa vo vtedajších časoch javil rehoľný život veľmi negatívne vplýval na prichádzajúcich do reholi. 11. novembra vyjadril františkánsky arcibiskup Perantoni v mene 370 otcov obavu o osud tohto textu. „Mohlo by sa stať, povedal, „že by stratil samostatnosť a bol pripojený k nejakej inej schéme.“ Časopis Regno (III., p.135) hovorí len toľko, že otcovia-rehoľníci text radšej odhlasovali, ako by prípadná nová schéma

<sup>14</sup> Porov. SVIRERCOSCHI, Gian – Franco. Sobór, ktorý trva. Kraków : Wydawnictwo „M“, 2003, s. 81-82.

<sup>15</sup> BEŇO, Ján-Augustín. II. vatikánsky koncil 1962-1965. Nitra : Rodina, 1992, s. 81.

mala ešte viac zúžiť v záujme aggiornamenta ich charakteristiky a obmedziť autonómiu, ktorú v Cirkvi majú z titulu exempcie, nakoľko sa príspevky s takouto tendenciou v aule čím ďalej tým viac množili. Spirituálni rehoľníci zvíťazili v tomto zápase. Dokument musel prejsť hĺbkovou revíziou, ale vyzrel.

Akokoľvek, text bol po viacnásobnom vylepšení odhlasovaný a 28. októbra 1965 promulgovaný najvyššou autoritou ako dekrét o obnove rehoľného života pod názvom *Perfectae caritatis*<sup>16</sup>.

### **Perfectae Caritatis**

V prvom vydaní dokumentov DVK, Slovenskom ústave sv. Cyrila a Metoda v Ríme, páter Stanislav Polčín, jezuita k úvode dokumentu PC, o obnove rehoľného života napísal: „Rehoľníci sú nesporne dôležitou zložkou Božieho ľudu. Pritom netvorí dajaký medzistupeň medzi biskupmi, kňazmi a laikmi. Lebo medzi rehoľníkmi môžu rovnako patriť kňazi i laici, nielen muži, ale i ženy. Spoločným menovateľom všetkých rehoľných rádov a kongregácií — ktoré sa ináč vyznačujú veľkou rozmanitosťou — je ich pomer k evanjeliovým radám dobrovoľnej čistoty chudoby a poslušnosti: vlastným povolaním rehoľníkov je uskutočňovať vo svojom živote tieto rady evanjelia. K tomu sa spravidla zaväzujú slávnostnými alebo jednoduchými sľubmi.

V predprípravnej lehote koncilu prišlo do Ríma z rozličných častí sveta 558 návrhov týkajúcich sa rehoľného života. Okrem toho 202 pripomienok sa týkalo vzťahov rehoľníkov k miestnym ordinárom a 18 rehoľného života v misiách. Prípravná komisia, ktorá mala na starosti obnovu rehoľného života pripravila dlhú 110-stranovú predlohu dekrétu o Stavoch snažiacich sa po dokonalosti. Táto osnova, prv než sa dostala do rúk koncilových Otcov, bola viac ráz od základov prepracovaná. Text schémy, ktorý rozposlali Otcovi koncilu v období medzi prvým a druhým zasadáním, mal 34 strán. Otcovia poslali veľa pripomienok, ktoré zaberajú 243 strojovo písaných strán. Ďalšiu redakciu schémy dostali konciloví Otcovia v období medzi druhým a tretím zasadáním: text pozostával z 20 pozícií na štyroch stranách.

Schéma mala titul »O primeranej obnove rehoľného života« a debatovalo sa o nej na koncile na tretej sesii od 10. do 12. novembra 1964. Vystúpilo so svojím posudkom 26 koncilových Otcov. Hlasovanie sa konalo od 14. do 16. novembra, a to s pozitívnym výsledkom, ale s veľmi mnohými pripomienkami, ktorých bolo vyše 14.000, ktoré však podľa obsahu bolo možné zhrnúť do 500 bodov.

Na základe týchto pripomienok sa text osnovy prepracoval ešte raz a dostal terajšiu formu: 25 článkov na 10 stranách. O tomto konečnom znení sa hlasovalo na štvrtej sesii od 6. do 8. októbra 1965, a to s priaznivým výsledkom. 11. októbra sa hlasovalo o celej osnove: za bolo 2126 hlasov, proti 13 a 3 hlasy boli neplatné. Dekrét »**Perfectae caritatis**« o primeranej obnove rehoľného života schválili Otcovia s definitívnou platnosťou na 7. verejnom zasadnutí koncilu, dňa 28. októbra 1965: iba 4 hlasy boli proti, kým 2321 hlasov dekrét odobril.

Slovenský preklad dekrétu odznel po prvý raz na vlnách Vatikánskeho rozhlasu začiatkom roka 1966. Potom vyšiel vo viacerých cyklostylovaných vydaniach s niektorými úpravami dôstojného Otca Štefana Vrableca. Pri poslednej redakcii tohto

---

<sup>16</sup> BEŇO, Ján-Augustín. II. vatikánsky koncil 1962-1965. Nitra : Rodina, 1992, s. 81; porov. SVIRECOSCHI, Gian – Franco. Sobór, który trwa. Kraków : Wydawnictwo „M”, 2003, s. 82-83.

prekladu som bral zreteľ aj na rukopisnú prácu slovenského saleziána Otca Štefana Sandtnera<sup>17</sup>.

### **Kríza rehoľného života**

Ktosi sa v debate zmienil o prítomnej „**kríze rehoľného života.**“ Bolo to zaiste prisilné, ale aj to treba priznať, že ako celú Cirkev, tak i jej rehole pokrýl kde-tu historický prach, ktorý treba sfúknuť, aby sa ukázali očiam dnešného človeka v plnej kráse, v novej aktuálnosti a stálej užitočnosti. Diskusia odhalila dva krajné smery v tejto otázke: revizionizmus, ktorý by chcel všetko meniť a prispôbovať novodobým potrebám, často bez ohľadu na vlastný charakter jednotlivých inštitúcia fetišizmus, úzkoprso brániaci dedičstvo pred akýmkoľvek užitočným, ba i nutným zásahom.

Diskutovalo sa hlavne o troch rehoľných sľuboch, o spoločnom živote a o apoštolskom zameraní alebo aspoň prispôbení. Doepfner poznamenal, že rehoľná chudoba, tak ako sa na mnohých miestach dnes praktizuje, je už nepôsobivá. Treba jej dať nové formy, ak má byť nielen vnútorným oslobodením, ale i vonkajším svedectvom. A ako pestovať poslušnosť, keď sa dnes tak veľmi zdôrazňuje osobná zodpovednosť? Bolo by dobre nielen povzbudzovať, vyzývať a zaväzovať k poslušnosti, ale aj ukázať typ takej, ktorá je dôstojná dospelého, zrelého človeka, typ poslušnosti, ku ktorej sa človek odhodláva slobodne.

Generálny predstavený maristov Buckley hovoril, že prítomná kríza poslušnosti je viac krízou predstavených než krízou podriadených. Predstaveným často chýba vhodný spôsob riadenia. Tento jeho výrok je pre nás nepriamou výzvou poďívať sa na obraz Dobrého Pastiera. Ovce rady a vďačne sledujú toho, kto kráča popredu, hľadá vhodnú a schodnú cestu, zdravú pašu a má palicu proti vlkom. Pokrikovanie a poháňanie zozadu a zavračanie stáda pomocou pastierskych psov - to je tá najväčšia kríza poslušnosti.

### **Výzvy k nasledovaniu a Kristus raz navždy**

Tieto krátke slová člena komisie pre rehoľníkov sú veľkým napomenutím, veľkou výzvou a znejú zároveň aj ako výčitka, zvlášť keď si spomenieme na všetky tie závisť a sváry, hoci pekne balené do opačnej vedeckej i teologickej mienky, a na všetky tie malicherné a nechutné vystatovania, ktoré už Manzoni ironizoval vo svojich Snúbencoch. Vonkajšie rehoľné zmeny by sa mali odzrkadliť aj v rúchu. Ak rehoľný odev nie je jednoduchý, skromný a vkusný, ak nie je hygienický, ak nevyhovuje miestnym a časovým požiadavkám alebo je na prekážku v službe, mal by sa zmeniť.

Výsledok debát o predmete by sa dal zhrnúť takto: skutočná reforma reholí bude spočívať zásadne v dvoch heslách:

- 1. úprimný návrat k evanjeliu a**
- 2. smelé vykročenie s dobou v duchu zakladateľa!**

Len takto možno zladať aktívny život s kontempláciou, apoštolát s modlitbou, individuum s komunitou, autoritu so slobodou, chudobu s pomôckami apoštolskej činnosti; slovom - riešiť rehoľný problém alebo ak to niekto chce - „rehoľnú krízu“.<sup>18</sup>

---

<sup>17</sup> POLČIN, Stanislav. Dekrét „Perfectae caritatis“ o primeranej obnove rehoľného života. In DRUHÝ Vatikánsky koncil. Dokumenty II. Rím : SÚSCM, 1970, s. 125-126.

<sup>18</sup> BEŇO, Ján-Augustín. II. vatikánsky koncil 1962-1965. Nitra : Rodina, 1992, s. 81-83.



Začatá obnova v duchu DVK mala aj mnohé sprevádzajúce bolestné prejavy. Samotní rehoľníci neboli prichystaní mentálne k zmenám a obyčajnom. To urobilo v podstate mnohé javy polarizácie, mnohých kontrastov v samotných vnútorných spoločenstvách, medzi ktorými sa odstraňovali tradície, a tými, ktorí horlili za zmeny. Takáto situácia sa vytvorila aj u bosých karmelitánok, ktoré sa rozdelili na dve frakcie: obidve zostávali verné duchovnosti sv. Terézie, ale rôznili sa čo do samej interpretácií ohlasovanej obnovy.

Ako sa odohral rok 1968? Kontestácia, vlny sekularizácie, premeny spoločensko – kultúrne a iné pohľady na človeka a históriu, ktorá sa odrezávala od koreňov svojej duchovnosti – aj to všetko zasiahlo zasvätený život. Pravda zostane i v tom, že vo vnútri samých kláštorov stupňovane zanikalo chápanie kenosis – čiže rezignácie, zblečenia a vyhovorenia sa často bez rozmýšľania.

Najviac vtedy utrpeli rehoľné sestry a spoločenstva uskutočňujúce aktívnu činnosť v spoločnosti. Veľa inštitútov stratilo až 20 aj 30 percent svojich členov. Radikálne sa zmenšil počet povolaní, predovšetkým ženských. Bola to kríza majúca mnoho tvári. Kríza sa prejavila predovšetkým u inštitútov intelektuálneho charakteru, ako napríklad rehoľa Dominikánov. Veľkú deštrukciu spôsobila „**teológia oslobodenia**“, ktorá sa šírila najmä v Južnej Amerike a jej radikálna vetva vo feministickom hnutí, dožadujúca sa kňazského svätenia. Nikdy predtým nedošlo k podobným zmätkom. Po nejakom čase sa ukázalo spásne a očisťujúce, keď po týchto turbulenciách nastúpila hlboká reflexia nad rehoľným životom, revízia konštitúcií prinavrátanie vnútornej rovnováhy. Staré štruktúry boli odsunuté, aby sa skoncentrovalo na evanjelizáciu. V Afrike a v Ázii vznikali nové spoločenstva, ktoré odkryli cenné zásoby mnohých inštitútov a presunuli ťažisko Cirkvi na južnú pologuľu.

### **Verifikácia zasvätených**

Na Synode v roku 1994 biskupi sa vyslovili, že služba spĺňaná v Cirkvi cez zasvätených je nevyhnutná, lebo ona potvrdzuje jej prorocký zámer, mnohorakosť chariziem a svedectiev. Postavili sa tvárou k najviac dráždivým problémom, ako sú: spôsob prežívania sľubov; klauzúra, ukončenie diskriminácie v postoji do nezasvätených osôb Cirkvi; otvorenie sa k svetským spoločenstvám, novým spoločenstvám a rovnako priznanie ženským rehoľným inštitútom dôležitejšej roli v Cirkvi.

Tieto a ďalšie požiadavky boli zakomponované v posynodálnej adhortácii „**Vita consecrata**“ v roku 1996. Tento dokument nezachytil všetky sprievodne vznikajúce problémy, ale priznal zasvätenému životu hodnotné zadanie, zabezpečujúc mu ochranu pred eventuálnymi skúškami rozvíňajúc nad ním vonkajší dohľad. Teologická reflexia nad prirodzenosťou zasväteného života otvorila v posledných rokoch nové perspektívy, ktoré podnietil DVK. V jej svetle sa vyprofilovala zodpovednosť, že zasvätenie podľa evanjeliových rad patrí do života a svätosti Cirkvi. To značí, že zasvätený život, všeobecne v Cirkvi je od samého počiatku, a nikdy nezanikne ako trvalý, nevyhnutný a konštitutívny prvok, lebo vyjadruje jej prirodzenosť.

Tak ako všetko ostatné preverí čas a ukáže nakoľko to bolo v duchu obnovy a podnetu z Cirkvi. V každom prípade zasvätený život, hoci v súčasnosti prežíva veľké problémy, ako získanie svojich kristologických koreňov, postavenie sa tvárou k ubúdaniu povolaní, ku kooperácií s ľuďmi tohto sveta, návrat ku apoštolskej

pôsobnosti po rezignáciách, azda v niektorých prípadoch nesprávne pochopenej a z mnohých štruktúr výchovných a ošetrovateľských – predsa len má v sebe charakter prorocký, aby sa stal návratom k prameňom duchovnosti, misijného dynamizmu, radikálnosti evanjelia a predovšetkým ako opozícia proti svetovej globalizácii na plášti spoločenstva, bratstva a solidárnosti<sup>19</sup>.

Sestra Sára sa stala mučenicou a Cirkev ju vyhlásila za blahoslavenú, že žije v spoločenstve svätých a vidí Boha z tváre do tváre. Neodišla však ďaleko, nestala sa nedosiadateľnou, je nablízku. Ako to dokázala? Myslím, že odpoveď je ukrytá v tejto vete: **„Našla som toho, koho miluje moja duša, uchopila som ho a viac ho nepustím“**. Sára sa stala otrokyňou Kristovej lásky a on v nej roznieť živý oheň lásky.

### **Zoznam použitej literatúry**

SVÄTÉ PÍSMO, 1995. Trnava : SSV, 2002.

DRUHÝ Vatikánsky koncil. *Dokumenty DVK*. (prekl. POLČIN, S. a zrevid. GAVENDA, M.) Trnava : SSV, 2008.

BEŇO, Ján-Augustín. *II. vatikánsky koncil 1962-1965*. Nitra : Rodina, 1992.

BERKECZ, FRANTISKA. *S ohňom lásky*. Košice : Vienaľa, 2010.

FILKORN, Eugen. *Svätý Ján XXIII*. Trnava : Dobrá kniha, 2014.

JURKO, Jozef. *Rozhládanie o Druhom vatikánskom koncile*. Košice : Vienaľa, 2012.

MAGULOVÁ, ĽUDMILA – Martina. In BERKECZ, FRANTISKA. *S ohňom lásky*. Košice : Vienaľa, 2010.

POLČIN, Stanislav. Dekrét „Perfectae caritatis“ o primeranej obnove rehoľného života. In DRUHÝ Vatikánsky koncil. *Dokumenty II*. Rím : SÚSCM, 1970.

SCHÉDA, M. *Sára Salkházi apoštolka sociálnej lásky*. In <http://kosice.korzar.sme.sk/c/4549853/zivotna-put-dcery-kosickeho-hoteliara-sara-salkahazi.html#ixzz38I2UZqb3>.

SPOLOČNOSŤ SOCIÁLNYCH SESTIER. *Blahoslavená Sára Salkházi*. Košice : Vydavateľstvo ani rok neuvedené.

SVIRERCOSCHI, Gian – Franco. *Sobór, ktory trwa*. Kraków : Wydawnictwo „M“, 2003.

### **Kontakt na autora**

prof. ThDr. PhD. PaedDr. Jozef Jurko, PhD.

Teologická fakulta, Katedra spoločenských vied

Hlavná 89

041 21 KOŠICE

email: jurko@ktfke.sk

---

<sup>19</sup> SVIRERCOSCHI, Gian – Franco. *Sobór, ktory trwa*. Kraków : Wydawnictwo „M“, 2003, s. 85-87.

# SPOLOČNÉ DOBRO AKO ZÁKLAD PRE SOCIÁLNU PRÁCU COMMON GOOD LIKE AS AN BASIS FOR A SOCIAL WORK

---

*Inocent-Mária V. Szaniszló OP*

**Abstrakt:** V našom príspevku pokúsime analyzovať koncept pojmu spoločné dobro v jeho historickom kontexte. Ak tento pojem si nebudeme vážiť, tak to isté sa môže stať aj pojmu individuálne dobro človeka. Pokúsime sa poukázať na fakt, že nie je možné postaviť tieto dobrá jedno proti druhému. Sv. Tomáš Akvinský nám ukazuje, že od čias keď je každý jednotlivec časťou spoločného bytia, odvtedy je nemožné, aby ľudský pozitívny zákon bol nadriadený spoločnému dobru. Naším cieľom bude teda nájsť úlohu kresťanského charakteru v modernej sekulárnej spoločnosti a základné prvky pre sociálnu prácu v politickej spoločnosti a dnešnej Cirkvi.

**Kľúčové slová:** Sekulárny štát. Spoločné dobro. Sociálne učenie Cirkvi. Verejný priestor.

**Abstract:** In our contribution we try to analyze concept of common good with his historical context. If does not secure the common good, so even also the individual goods of people are not secure too. Thus we see that it is impossible to dress the individual goods against the common goods. St. Thomas Aquinas shows that since everyone is part of the common being, it is therefore impossible that a positive man's law standing over the common good. Our aim is to find a role of Christian character of secular society and basic elements of a good secularity for a politic society, social work and the Church in a modern time.

**Key words:** secular state. social common good. teaching of the Church. public place.

## Úvod

V sociálnom učení Cirkvi hraje pojem spoločného dobra centrálnu úlohu.<sup>1</sup> Jeho korene sa nachádzajú v gréckom *polis* a vyjadruje ich Aristotelova Politika: *politickým dobrom je právo a tým je všeobecný úžitok*<sup>2</sup> (*politické dobro je spravodlivé a toto je tým, čo prispieva k spoločenskému*<sup>3</sup>), kde spoločné dobro je úzko spojené so spravodlivosťou, ale aj s princípom solidarity. Podľa Jána Pavla II. je solidarita pevné presvedčenie zasadiť sa za spoločné dobro. Solidarita znamená „zo spoločných predsavzatí tak motivovať vôľu, aby táto to konala, čo sme si navzájom dlžní.“<sup>4</sup> Podľa Aristotela sa spravodlivosť realizuje naplnením zákona *polis*, preto sa u neho táto volá zákonná spravodlivosť. Küppers naproti tomu hovorí, že u sv. Tomáša Akvinského je spoločné dobro rozhodujúca referencia k všeobecnej spravodlivosti, teda smerom k niečomu, čo je viac ako pozitívny zákon človekom odsúhlasený. Štátny zákon má u neho druhoradý význam a jeho úlohou je skôr činnosť čností upriamiť k spoločnému

---

<sup>1</sup> ANZENBACHER, A., *Christliche Sozialethik*, Paderborn, München, Wien Zürich: Schöningh 1998, 200.

<sup>2</sup> ARISTOTELES, *Politika*, Bratislava: Pravda 1988, 1.vyd. (Bratislava: Kalligram 2009, 3.vyd. „bez referenčných čísel“ s nepresným prekladom z gréčtiny Júliusa Špaňára), III. 1282b 14-18, 107 (121).

<sup>3</sup> ARISTOTELES, *Politik*, München 1984, 5. vyd., nemecký preklad a vyd. O. Gigon, 115.

<sup>4</sup> JÁN PAVOL II., *Sollicitudo rei socialis* (skr. SRS) 38,6. Dostupné na internete <<http://www.kbs.sk/obsah/sekcia/h/dokumenty-a-vyhlasenia/p/dokumenty-papezov/c/sollicitudo-rei-socialis>>.

dobru.<sup>5</sup> Úlohou špeciálnej spravodlivosti je zabezpečenie rovnosti medzi občanmi a *polis*.

Arzenbacher poukazuje, že toto prispievajúce dobro sa v sociálnej etike nazýva „*bonum commune*“ ako to vyjadril Utz alebo slovom „konkrétne sloboda“ podľa Hegela. Inak povedané, podľa tradičného sociálneho učenia Cirkvi inšpirovaného Aristotelom je spoločné dobro ako komplexné dobro sociálneho poriadku špeciálnym objektom politiky, alebo politického spoločenstva.<sup>6</sup> Jednanie štátu má byť teda jednanie v záujme spoločného dobra a dosahuje sa okrem princípu solidarity aj za pomoci princípu subsidiarity.

Isensee dodáva, že určenie spoločného dobra je podstatným cieľom otvoreného politického procesu. Étos spoločného dobra úradu sa dnes musí zoči-voči vonkajším ako aj vnútorným hrozbám pluralistickej demokracie obhájiť a dôveryhodným spôsobom zverené štátne funkcie chrániť na jednej strane pred sebeckým zneužitím, na druhej strane pred inštrumentalizovaním záujmovými skupinami.<sup>7</sup>

### **Malý historický exkurz do sociálnej náuky Cirkvi**

Pre pápeža Pia XII. sú ľudské práva to najdrahšie, čo patrí k spoločnému dobro.<sup>8</sup> Rauscher zdôrazňuje, že v tradícii Sociálneho učenia Cirkvi má spoločné dobro korene v rímskom práve. Pretože človek je spoločenský tvor, odkázaný na spoluprácu a spoločenstvo, nemôžeme spoločné dobro chápať ako sumu súkromných dobier jednotlivého človeka. Skôr sa tu jedná o štruktúru a spojenia mnohých, teda o to, či tieto dobrá pri uskutočnení spoločných úloh spolupracujú na dosiahnutí spoločných cieľov. Ak nie je zabezpečené spoločné dobro, tak ani jednotlivé dobrá ľudí nie sú isté. Takto vidíme, že nie je možné osobné dobrá postaviť proti spoločnému.<sup>9</sup>

V staroveku malo spoločné dobro jednoznačne prednosť pred súkromným. Moderná otázka ohľadne spoločného dobra znie: či nie je potrebné diferencovať medzi základnými právami osoby (alebo inak ľudskými právami) a tým, čo jednotlivci dlžia spoločnosti? Ako nás totiž upozorňuje dokument II. Vatikánskeho koncilu, spoločné dobro umožňuje spoločnosti a aj jednotlivcovi úplné a ľahké rozvíjanie.<sup>10</sup>

Spoločné dobro nutne vychádza zo spoločného zmyslu, ktorý vykladá vnútorné nastavenie človeka podieľajúceho sa na spoločenskom živote a pre skupiny požiadavku z rozsiahlejšej potreby spoločného dobra a vyžadovania spoločného života. Tam kde občanom chýba pripravenosť zasadiť sa za spoločenstvo, tam dochádza k poškodeniu aj spoločného dobra.

---

<sup>5</sup> ST II-II, 57-61, tu q. 58, a. 5, pozri KÜPPERS, A., *Soziale Gerechtigkeit im Verständnis der Katholischen Soziallehre*, in RAUSCHER, A.(ed.), *Handbuch der Katholischen Soziallehre*, Berlin: Duncker&Humbolt 2008, 165.

<sup>6</sup> Porov. Dokumenty II. vatikánskeho koncilu, *Gaudium et Spes* (skr.GS), 74. Dostupné na internete <<http://www.kbs.sk/obsah/sekcia/h/dokumenty-a-vyhlasenia/p/druhy-vatikansky-koncil/c/gaudium-et-spes>>.

<sup>7</sup> ISENSEE, J., Staat, in: RAUSCHER, A.(ed.), *Handbuch der Katholischen Soziallehre*, Berlin: Duncker&Humbolt 2008, 754.

<sup>8</sup> RAUSCHER, A., Das Christliche Menschenbild, in: RAUSCHER, A.(ed.), *Handbuch der Katholischen Soziallehre*, Berlin: Duncker&Humbolt 2008, 21, pozn. 24: Príhovor Pia XII. z 25.9.1949 in Utz, Groner, č. 369.

<sup>9</sup> RAUSCHER, A., Das Christliche Menschenbild, 28.

<sup>10</sup> Porov. GS 26 a pozri aj definíciu in: Kompendiu Sociálnej náuky Cirkvi od Pápežskej rady *Iustitia et Pax*, Trnava : SSV 2008, č. 164.

Pre sv. Tomáša Akvinského a jeho náuku o spoločnom dobre je rozhodujúce ukotvenie sekulárneho, politického spoločného dobra v na transcendenciu vztiahnutej sume dobier ako aj charakteristické prirodzene právne smerovanie skrze na podstatu človeka (*natura humana*) odvolávajúce sa založenie etiky a práva.<sup>11</sup> Sv. Tomáš Akvinský píše, že dobro každej z časti takej aká táto je, patrí celku.<sup>12</sup> Keďže každý človek je časťou spoločného bytia, je teda nemožné, aby nejaký človek bol dobrým bez toho, aby stál v dobrom vzťahu k spoločnému dobru (*bonum commune*).<sup>13</sup> Anzerbacher dodáva, že dobro jednotlivca je tu integrované ako čiastočná funkcia spoločného dobra.<sup>14</sup> Pojem spoločného dobra sv. Tomáša Akvinského poukazuje na myšlienku osobného dobra socializovaného človeka, ktoré je vystavený ako normatív všetkej (hospodárskej a kultúrnej) spoločenskosti (*socialite*) ako aj politiky. Toto spoločné dobro sa teda nesmie chápať ani ako vopred stanovené ani ako neúmyselné, akoby automaticky nastavený produkt konkurenčných mechanizmov, ani ako revolučne uskutočnené odstránenie tried, ale len ako výsledok solidárnej spolupráce.<sup>15</sup>

Dôležité dielo Leva XIII. *Rerum novarum* pripomína, že základná a podstatná povinnosť štátu je „vyžadovať spoločné dobro“. V uskutočnení tohto dobra je „činnosť pracujúcich zvlášť účinná a potrebná.“<sup>16</sup> Pius XI. zase rozvíja koncept rozdelenie dobier zeme podľa spoločného dobra a venuje sa aj vlastníctvu a vlastníckym právam v kontexte spoločného dobra.<sup>17</sup> Encyklika Jána XXIII. zase hovoria, že všeobecne ľudské, univerzálne spoločné dobro súvisí s rozvojom pomocou v rámci medzinárodnej solidarity. Anzerbacher dodáva, že Zjavenie nám ukazuje na antropologickú skutočnosť hriechu: z čoho vyplýva, že tak ako jednotlivé osoby pri naplnení ich určenia, rovnako aj sociálne interakcie pri uskutočnení poriadku dobier a zvlášť spoločného dobra, môžu zlýhať.<sup>18</sup> Až Ján Pavol II. hovorí jasne o princípe solidarity: je to pevné a odolné odhodlanie, zasadiť sa za spoločné dobro, teda za dobro všetkých a každého jedného, pretože sme zodpovední všetci za všetkých.<sup>19</sup>

Chápanie spoločného dobra sa však presúva zo stredoveku až do novoveku z dôvodu absolutistického nároku moci vládcov.<sup>20</sup> „Raison d'état“ akoby ukazoval na to, že spoločné dobro nariadi niekto zhora, teda akoby monopol definovania suverénnym držiteľom moci predchádzal spoločné potreby. Opačne pôsobil v polovici 18. str. prichádzajúci liberalizmus. Počas osvietenectva sa stále viac zdôrazňovali

---

<sup>11</sup> NOTHELLE-WILDFEUER, U., Die Sozialprinzipien der Katholischen Soziallehre, in: RAUSCHER, A.(ed.), *Handbuch der Katholischen Soziallehre*, Berlin: Duncker&Humbolt 2008,144.

<sup>12</sup> AKVINSKÝ, SV. T., *Summa theologiae Complete Set (Latin-English Edition) The Aquinas Institute, December 12, 2012 (skr. ST), I-II 96, 4.*

<sup>13</sup> ST I-II 92, 1, 3.

<sup>14</sup> ANZENBACHER, A., *Christliche Sozialethik*, 46.

<sup>15</sup> ANZENBACHER, A., *Christliche Sozialethik*, 135.

<sup>16</sup> LEV XIII., Encyklika *Rerum novarum* (skr. RN), 26, poz. ANZENBACHER, A., *Christliche Sozialethik*, 139.

<sup>17</sup> PIUS XI., Encyklika *Quadragesimo anno* (skr.QA), 58 a 49, poz. ANZENBACHER, A., *Christliche Sozialethik*, 145.

<sup>18</sup> ANZENBACHER, A., *Christliche Sozialethik*, 182.

<sup>19</sup> Porov. Ján Pavol II., Encyklika *Centessimus annus* (skr. CA), 15 a SRS, 38, in: ANZENBACHER, A., *Christliche Sozialethik*, 196.

<sup>20</sup> ANZENBACHER, A., *Christliche Sozialethik*, 204.

individuálne práva, dôstojnosť a sloboda jednotlivca natoľko, že pojem spoločného dobra strácal stále viac a viac na význame a naopak rástol význam individuálneho dobra. Neskôr bol tento pojem zneužitý štátmi s totalitnou ideológiou. Podľa Nothelle-Wildfeuerovej sa v dnešnej sociálnej etike znižuje význam pojmu spoločného dobra. Toto sa často prezentuje nie ako nezávislý princíp ale skôr ako časť princípu solidarity. V pozadí sa tu nachádza problematika nachádzania všeobecne spájajúcich materiálne-obsahových určení tohto pojmu v narastajúcej individualizácii dnešnej spoločnosti. Na druhej strane v sekulárnom svete tento pojem akoby znova prichádzal do módy (napr. v debata medzi liberalistami a komunitaristami na začiatku 80-tych rokov).<sup>21</sup>

Pojem spoločného dobra sa rozvinul v medzivojnovom období do dynamického chápania: t.z. že tento ako idea poriadku nebolo možné uchopiť ani liberalisticky, ani kolektivisticky, ale skôr si zachováva podmienku a predpoklad poriadku, ktoré musia byť dané, aby človek v politickom spoločenstve dokázal zmysluplne spoločne žiť.<sup>22</sup> Spoločné dobro je takto najvšeobecnejší cieľ štátu porovnateľný s verejným záujmom.<sup>23</sup>

### **Viacero významov pojmu spoločné dobro**

Konštitutívne prvky spoločného dobra v klasickej sociálnej náuke sú: rodina, štát a vlastníctvo. Toto spoločné dobro má však viacero významov:

1. Jedným z nich je tzv. hodnota spoločného dobra ako *služby*.<sup>24</sup> Takto spoločné dobro sa chápe ako prostriedky a možnosti potrebné pre to, aby všetky osoby spoločnosti vedeli (úplne a rýchlo<sup>25</sup>) naplniť svoje existenciálne ciele v zmysle svojich životných plánov. Jedná sa tu o dobré stanovisko alebo stav sociálnej štruktúry alebo obce, pomocou ktorého je táto schopná svojim členom pomôcť uľahčiť, alebo vôbec umožniť, skrze ich vlastné úsilie to, o čo sa snažia, teda ich vlastné dobro alebo ich vlastné naplnenie, alebo dosiahnutie nejakého ich spoločného cieľa.<sup>26</sup> Takto spoločné dobro chápe aj II. Vatikánsky koncil ako „súhrn tých podmienok spoločenského života, ktoré tak spoločenstvám, ako aj jednotlivým členom umožňujú plnšie a ľahšie dosiahnuť vlastnú dokonalosť“ (GS 26).

Týmto spôsobom chápané spoločné dobro má podľa Anzerbachera *inštrumentálny* charakter, teda stojí v službe sebauplatnenia osôb. Chápané ako podmienka, jedná sa tu o solidaritou určený poriadok dobier spoločnosti. Nakoniec pri rozlišovaní otázok spravodlivosti a dobrého života v novoveku sa tu jedná o sociálny poriadok dobier

<sup>21</sup> NOTHELLE-WILDFEUER, U., Die Sozialprinzipien der Katholischen Soziallehre, in: RAUSCHER, A.(ed.), *Handbuch der Katholischen Soziallehre*, Berlin: Duncker&Humbolt 2008, 145.

<sup>22</sup> UERTZ, R., Zur Enteiklung des katholischen Staatsdenkens, in: RAUSCHER, A.(ed.), *Handbuch der Katholischen Soziallehre*, Berlin: Duncker&Humbolt 2008, 778.

<sup>23</sup> HEINTZEN, M., Der moderne Verfassungsstaat des Grundgesetzes, in: RAUSCHER, A.(ed.), *Handbuch der Katholischen Soziallehre*, Berlin: Duncker&Humbolt 2008, 839.

<sup>24</sup> VON NELL-BREUNING, O., Gerechtigkeit und Freiheit. Grundzuege katolischer Soziallehre, Wien 1980, 35, porov. NOTHELLE-WILDFEUER, U., Die Sozialprinzipien der Katholischen Soziallehre, 145.

<sup>25</sup> Porov. takisto GS 74; GS 26; Dokumenty II vatikánskeho koncilu *Dignitatis humanae* (skr.DH) 6; JÁN XXIII., Encyklika *Mater et magistra* (skr. MM), 65; JÁN XXIII., Encyklika *Pacem in Terris* (skr. PT ), 58, porov. NOTHELLE-WILDFEUER, U., Die Sozialprinzipien der Katholischen Soziallehre, 145.

<sup>26</sup> VON NELL-BREUNING, O., Gerechtigkeit und Freiheit. Grundzuege katolischer Soziallehre, 41, porov. ANZENBACHER, A., *Christliche Sozialethik*, 201.

moderny. Avšak nejedná sa tu len o naplnenie životných dobier jednotlivca, ale aj o rôznych zoskúpení.

Dôležité je aj to, že takto chápané spoločné dobro nie je sumou všetkých dobier, ale len tých, ktoré sú predpokladom k tomu, aby sa mohli uskutočniť všetky hodnoty spoločných dobier (tu sú na mysli predovšetkým štruktúry, inštitúcie a sociálne systémy). Takto stojí toto dobro v službe ľudskej osoby.<sup>27</sup>

2. Iný význam spoločného dobra (teda inkluzívny na rozdiel od exkluzívneho) je taký, že toto zahŕňa aj cieľ na ktorý táto inštrumentalizácia poukazuje. Tu sa zakladá „to“ skutočné jadro spoločnosti. Cieľom tohto významu je to, že zospoločenščeným osobám pripadá spoločné dobro, teda personálne dobro (osoby aká je) všetkých členov spoločnosti, nakoľko sa toto dá dosahovať v sociálnej spolupráci a nakoľko sa ju títo snažia dosiahnuť svojou osobnou zodpovednosťou.<sup>28</sup> Takto sa tu jedná o obohatenie, završenie a ocenenie všetkých členov sociálnej štruktúry. V tomto význame je spoločné dobro nechápané inštrumentálne, ale má charakter samostatnej hodnoty ak zahŕňa aj solidárno-kooperatívne sprostredkovanú samoučelnosť osoby. Reštriktívny odkaz na sociálnu spoluprácu objasňuje, že uskutočnenie osobných dobier nezávisí len od sociálnej spolupráce, ale aj podstatne od vlastného zodpovedného vedenia života osoby, teda od toho ako táto zaobchádza s prostriedkami a možnosťami, ktoré jej spoluprácu ponúkajú. Konkrétne sa tento význam prejavuje v práci dobrovoľníkov, ktorí sa nepýtajú, čo môže štát pre nich urobiť, ale naopak, čo oni môžu urobiť pre štát. Takto zakladajú pravé spoločenstvo.

V tomto kontexte musíme chápať aj tradičné pravidlo o prednosti spoločného dobra pred dobrom jednotlivca. Toto však platí len v tom prípade, ak je človek podriadeným členom určitej sociálnej štruktúry (zamestnanec zamestávateľovi, občan štátu a pod.).

Nakoniec chápať spoločné dobro ako cieľovú hodnotu sa dá len vtedy, ak si uvedomujeme, že ľudský spoločný život v spoločnosti môže byť len vtedy úspešný, ak existuje aspoň minimálny konsenzus vzhľadom na určité nepostradateľné základné podmienky hodnotami spojeného spoločného života členov spoločnosti.

### **Štát a spoločné dobro vo svetle svetonázorových otázok**

Cieľová myšlienka celkovej sociálnej spolupráce, myšlienka spoločnosti ľudskej dôstojnosti vo svetovom usporiadaní ako všeobecné (spoločné) dobro spoločnosti, v ktorej čiastkové systémy sú tak zoradené, a usporiadané jeden vzhľadom na druhý, aby úplne splnili svoje úlohy: všetky tieto predpoklady v konečnom dôsledku podstatne závisia od svetonázorových otázok. Zodpovedanie týchto otázok zase záleží od uhľa pohľadu, ako sa hľadí na bytie a určenie človeka.<sup>29</sup>

Anzerbacher sa snaží pretlmočiť Aristotelov výrok moderným spôsobom takto: ľudskoprávny štatút osoby, ktorý závisí na vzájomnom výmennom vzťahu uznania je možné zaručiť len pomocou nahradenia politickej moci pozitívnym právom. Vtedy sa štát stáva nutným garantom solidarity prípadne spoločného dobra ako princípu práva. Takto sa rekonštruuje Aristotelova teória, že človek je svojou povahou politická

<sup>27</sup> JÁN XXIII., MM, 219.

<sup>28</sup> UTZ, A.F., *Sozialethik*, 4. diel: Die Prinzipien der Gesellschaftslehre Heidelberg 1958, 136.

<sup>29</sup> ANZENBACHER, A., *Christliche Sozialethik*, 94.

bytosť a že štát patrí k povahe človeka. Štát je tu garantom konkrétnej slobody človeka a uskutočnenia rozsiahleho spoločného dobra.<sup>30</sup>

Na jednej strane potrebuje uskutočnenie spoločného dobra právny poriadok a zvrchovanú moc štátu. Na druhej strane je spoločné dobro jediná základná norma všetkých práv a politickej činnosti. Pritom je určenie obsahu politicko-spravodlivého spoločného dobra, teda v konečnom dôsledku konkrétne sprostredkovanie slobodných, občianskych a sociálnych práv možné len v rámci občiansko-právne založeného princípu *demokracie*, teda skrze verejnú diskusiu a proces formovania vôle ako aj ústavnoprávnej demokratickej metódy.

Predpoklad chápania spoločného dobra ako služby je, že členovia spoločnosti *súhlasia* so spoločnými cieľmi a hodnotami. Na tomto mieste však moderná pluralitná spoločnosť vidí problém ale aj nutnosť poslednej spoločnej autority spoločného dobra, ktorá dohliada nad ich dodržiavaním a realizáciou. Jednota spoločnosti ako predpoklad pre rozvoj jej členov je možná len za predpokladu, že existuje vôbec princíp poslednej súvislosti tejto spoločnosti. Spoločné dobro, alebo štátna autorita pozostáva z práva spoločnosti viesť k spoločnému dobru (Johannes Messner) a súčasne v donucovacej moci, toto spoločné dobro presadiť voči protirečivým ako jednotlivcom tak aj skupinám. Konštituovanie autority spoločného dobra môže byť úspešné podľa sociálnej encykliky Jána Pavla II. len v spojení s étosom, ktorý zaväzuje všetkých občanov a je založený na transcendentnej pravde človeka bez ktorej sa dostáva spoločnosť do nebezpečenstva presadzovania záujmov jednotlivcov a triumfu moci.<sup>31</sup> Avšak nielen štát, ale aj neštátne organizácie sa musia snažiť presadiť spoločné dobro.<sup>32</sup>

Táto štátna starostlivosť o spoločné dobro musí byť v demokratickom právnom štátnom poriadku zapracovaná v ústave a ďalej upresnená. Štát tu dostáva tri úlohy:

- 1) Zavedenie právneho poriadku zaväzujúceho všetkých, ktorí podľa chápania človeka ako osoby a spoločného dobra sa orientujú na univerzálne platné prvky, alebo nesmú obsahovať to, čo im protirečí.
- 2) Zabezpečenie tohto priestoru práva štátu podriadenej spoločnosti a jej ochranu pred nebezpečenstvom hroziacim zvonku aj zvnútra. K tomu potrebuje štát aj štátnu moc, teda vojenskú a policajnú moc.
- 3) Uchopenie potrebných sociálno-štátnych požiadaviek pre zabezpečenie materiálneho blaha všetkých členov štátu. Právo, moc a blaho sú takto základnými prvkami štátneho spoločného dobra ako služby.

---

<sup>30</sup> Jednotlivci, rodiny a rozličné spoločenské vrstvy tvoriace občiansku spoločnosť si uvedomujú svoju neschopnosť sami vybudovať plne ľudský život a pociťujú potrebu širšieho spoločenstva, v rámci ktorého by všetci spoločnými silami pracovali dennodenne na čoraz lepšom zabezpečení všeobecného dobra. Na ten účel utvárajú politické spoločenstvá rozmanitej formy. Politické spoločenstvo jestvuje teda v záujme verejného blaha, v ňom má plné opodstatnenie a svoj zmysel a z neho odvodzuje aj svoje pôvodné a vlastné právne usporiadanie. Spoločné dobro však spočíva v súhrne spoločenských podmienok, ktoré spoločenstvám, rodine i jednotlivcom umožňujú plnšie a ľahšie dosiahnuť vlastnú dokonalosť.... Je teda jasné, že politické spoločenstvo a verejná moc majú svoj základ v ľudskej prirodzenosti, a preto patria k poriadku stanovenému Bohom, hoci určenie politického režimu a voľba vedúcich činiteľov sa ponecháva slobodnej vôli občanov, GS 74 a porov. aj RN 26.

<sup>31</sup> Porov. CA, 44.

<sup>32</sup> Porov. NOTHELLE-WILDFEUER, U., Die Sozialprinzipien der Katholischen Soziallehre, 147.



To, že spoločné dobro je základnou normou a legitimačným princípom práva a politiky vedeli ako Aristoteles, tak aj sv. Tomáš Akvinský. V procese moderny bolo jasné, že táto legitimita môže byť úspešná len *demokraticky*, teda tak, že tých, ktorých sa to týka, občanov a autorov práva vedie k spolupráci na jej obsahu.

Nakoniec Anzerbacher dodáva, že správnosť morálno-ľudskoprávnych základov moderny a takto aj podmienka pre solidárny a na spoločné dobro orientovaný poriadok dobier principiálne závisí od (filozoficky a nábožensky sprostredkovaného) svetonázorovej základnej istoty o podstate a určení človeka.<sup>33</sup> Na túto skutočnosť ukazuje aj založenie práva a cielové určenie politiky ako aj svetonázorové otázky sociálno-etického cielového urcenia hospodárstva alebo postavenie rodiny v spoločnosti. Rovnako aj interdisciplinarita vied a koncepcia vzdelávacieho systému vzbudzujú otázky svetonázorového charakteru aj keď sa tu vyžaduje svetonázorová neutralita politicko-právneho čiastkového systému, aby sa tento nestal predĺženou rukou nejakého náboženstva. Práve preto by malo štátu záležať na tom, ako spoločnosť vo svojich médiach ako aj vzdelávaco-výchovnom procese zaobchádza s otázkami svetonázorovej orientácie, objasnenie existencie a transcendencie človeka. Aj celá mediálna komunikácia by mala byť posudzovaná podľa toho, nakoľko slúžia ako také spoločnému dobru.<sup>34</sup>

## Záver

Anzerbacher usudzuje, že ani kresťanská sociálna etika nemôže ponúknuť žiadne alternatívne projekty oproti epoche moderny. Môže sa však zasadzovať za spoločné dobro, sociálnu spravodlivosť a spoločenské usporiadanie dobra tak, že bude s projektami moderny spolupracovať a tieto legitímne uzná. Takto potom jasnejšie vyjadrí kresťanská sociálna etika svoje humanitárne ciele vtedy, ak tento proces uskutoční pomocou moderných podmienok a s modernými nástrojmi. Avšak aj ona sama musí pri interpretácii tohto procesu hájiť takú opozíciu, ktorá vytvára sociálny rozmer zjavenia. Vtedy uvidíme, že aj projekt moderny v svojich koreňoch vychádza z kresťanských motívov.<sup>35</sup>

Avšak subjektívne práva nie sú spoločnému dobru podriadené absolútne práva, ale len principiálne práva v službe spoločného dobra a teda si vyžadujú legitimáciu.<sup>36</sup> Táto je založená na ich integrovateľnosti do projektu podmienok uznania spoločného dobra, ktorý solidárne univerzalizuje ľudskoprávny štatus osoby.

## Zoznam použitej literatúry

ANZENBACHER, A. *Christliche Sozialethik*. Paderborn/München/Wien/ Zürich : Schöningh, 1998, 247 s. ISBN 38-252-8155-8.

---

<sup>33</sup> ANZENBACHER, A., *Christliche Sozialethik*, 207.

<sup>34</sup> Pastoralná inštrukcia k dekrétu Druhého vatikánskeho koncilu o spoločenských komunikačných prostriedkoch, *Communio et progressio*, 16 (1971). Dostupné na internete <<http://www.kbs.sk/obsah/sekcia/h/dokumenty-a-vyhlasenia/p/dokumenty-vatikanskych-uradov/c/communio-et-progressio>>.

<sup>35</sup> ANZENBACHER, A., *Christliche Sozialethik*, 124.

<sup>36</sup> UTZ, A.F., *Sozialethik*, 4. diel: Die Prinzipien der Gesellschaftslehre Heidelberg 1958, 147.

ARISTOTELES. *Politik*. München : Adamant Media Corporation, 2001, 465 s. ISBN 05-438-9590-4.

ARISTOTELES. *Politics III* [online]. [cit. 2014-08-19]. Dostupné na internete: <<http://www.perseus.tufts.edu/hopper/text?doc=Perseus%3Atext%3A1999.01.0058%3Abook%3D3%3Asection%3D1282b>> .

AQUINAS, T. *Summa theologiae. Complete Set*. New York : The Aquinas Institute, 2012, 3020 s. ISBN 16-234-0014-7.

Dokumenty II. vatikánskeho koncilu, *Gaudium et Spes* (skr.GS), 74. Dostupné na internete <<http://www.kbs.sk/obsah/sekcia/h/dokumenty-a-vyhlasenia/p/druhy-vatikansky-koncil/c/gaudium-et-spes>>.

HEINTZEN, M. Der moderne Verfassungsstaat des Grundgesetzes. In *Handbuch der Katholischen Soziallehre*. Berlin : Duncker&Humbolt, 2008, s. 811-842. ISBN 3-428-12473-2.

ISENSEE, J. Staat. In *Handbuch der Katholischen Soziallehre*. Berlin : Duncker&Humbolt, 2008, s. 748-769. ISBN 3-428-12473-2.

JOHN XXIII. *Mater et magistra* [online]. [cit. 2014-12-30]. Dostupné na internete: <<http://www.kbs.sk/obsah/sekcia/h/dokumenty-a-vyhlasenia/p/dokumenty-papezov/c/mater-et-magistra>> .

JOHN XXIII. *Pacem in terris* [online]. [cit. 2014-12-30]. Dostupné na internete: <<http://www.kbs.sk/obsah/sekcia/h/dokumenty-a-vyhlasenia/p/dokumenty-papezov/c/pacem-in-terris>> .

JOHN PAUL II. *Centessimus annus*. Trnava : Spolok svätého Vojtecha, 1992, 109 s. ISBN 80-851-9868-1.

JOHN PAUL II. *Sollicitudo rei socialis* [online]. [cit. 2014-12-30]. Dostupné na internete: <<http://www.kbs.sk/obsah/sekcia/h/dokumenty-a-vyhlasenia/p/dokumenty-papezov/c/sollicitudo-rei-socialis>> .

KÜPPERS, A. Soziale Gerechtigkeit im Verständnis der Katholischen Soziallehre. In RAUSCHER, A.(ed.), *Handbuch der Katholischen Soziallehre*. Berlin : Duncker&Humbolt, 2008, s. 165-187. ISBN 3-428-12473-2.

LEO XIII. *Rerum novarum* [online]. [cit. 2014-12-30]. Dostupné na internete: <<http://www.kbs.sk/obsah/sekcia/h/dokumenty-a-vyhlasenia/p/dokumenty-papezov/c/rerum-novarum>> .

NOTHELLE-WILDFEUER, U. Die Sozialprinzipien der Katholischen Soziallehre In *Handbuch der Katholischen Soziallehre*. Berlin : Duncker&Humbolt, 2008, 140-164 p. ISBN 3-428-12473-2.

PÁPEŽSKÁ RADA IUSTITIA ET PAX, *Kompendium Sociálnej náuky Cirkvi*. Trnava : SSV 2008, 545 s. ISBN 978-80-7162-725-8.

Pastorálna inštrukcia k dekrétu Druhého vatikánskeho koncilu o spoločenských komunikačných prostriedkoch, *Communio et progressio*, 16 (1971). Dostupné na internete <<http://www.kbs.sk/obsah/sekcia/h/dokumenty-a-vyhlasenia/p/dokumenty-vatikanskych-uradov/c/communio-et-progressio>>.

PIUS XI. *Quadragesimo anno* [online]. [cit. 2014-12-30] Dostupné na internete: <<http://www.kbs.sk/obsah/sekcia/h/dokumenty-a-vyhlasenia/p/dokumenty-papezov/c/quadragesimo-anno>> .

RAUSCHER, A. Das Christliche Menschenbild. In *Handbuch der Katholischen Soziallehre*. Berlin : Duncker&Humbolt, 2008, 5-35 p. ISBN 3-428-12473-2.

UERTZ, R. Zur Enteiklung des katholischen Staatsdenkens. In *Handbuch der Katholischen Soziallehre*. Berlin : Duncker&Humbolt, 2008, s. 770-799. ISBN 3-428-12473-2.

UTZ, A. F. *Sozialethik IV. Die Prinzipien der Gesellschaftslehre*. Freiburg im Breisgau : Herder, 1966, 360 s.

VON NELL-BREUNING, O. *Gerechtigkeit und Freiheit. Grundzuege katholischer Soziallehre*. Wien : Olzog – Aktuell, 1990, 390 s. ISBN 37-892-7179-9.

**Kontakt na autora**

Prof. Dr. Ing. Inocent-Mária V. Szaniszló OP, PhD.

Vysoká škola Danubius

Ústav aplikovanej etiky; Fakulta sociálnych štúdií

Richterova 1171; 925 21 Sládkovičovo

Číslo telefónu: + 421317732811

e-mail: [inocentop-et-gmail.com](mailto:inocentop-et-gmail.com)

# SOCIÁLNA PRÁCA AKO POSLANIE A SLUŽBA V DNEŠNEJ SPOLOČNOSTI

## SOCIAL WORK AS A MISSION AND SERVICE TODAY'S SOCIETY

---

*Radoslav Lojan*

**Abstrakt:** Tento príspevok chce poukázať na skutočnosť, že sociálna práca je zároveň poslaním a službou a preto veľmi záleží na pripravenosti, tak ľudskej ako aj odbornej, každého sociálneho pracovníka. Osobnosť sociálneho pracovníka ako aj jeho osobnostná výbava a životná skúsenosť totiž priamo determinuje úspech alebo neúspech vzájomnej spolupráce s klientom.

**Kľúčové slová:** *Človek ako osoba. Poslanie. Práca. Služba.*

**Abstract:** This paper highlights the importance of the fact that social work is both mission and services, and therefore greatly depends on readiness, both human and professional, each social worker. The personality of social worker as well as its specific involvement and personal-life experience in fact directly determines the success or failure of mutual cooperation with the client.

**Keywords:** Man as person. Mission. Workload. Service.

### Úvod

Sociálna práca je poslaním a službou pomoci jednotlivcovi, skupine a spoločnosti. Vzhľadom na zvolenú tému v tomto príspevku, považujem za dôležité vymedziť v úvode niektoré dôležité pojmy ako sú: sociálna práca, sociálny pracovník, osobnosť sociálneho pracovníka a následne poukázať na dôležitosť poslania a služby sociálnych pracovníkov.

### Sociálna práca – pojmové vymedzenie

Oláh a kol. uvádza, že „sociálna práca, ako spoločensky akceptovaná forma pomoci jednotlivcovi, skupine či spoločnosti, je prítomná v ľudskej histórii od jej začiatku. Stáva sa dôležitým prvkom štruktúry a fungovania spoločnosti. Objavila sa v ľudskej spoločnosti spolu s otázkami: Môžem niekde hľadať pomoc? A kde? Zrod sociálnej práce podmieňujú tri skutočnosti: existencia človeka; človek má subjektívne problémy, nielen ako individuálna bytosť, ale aj ako člen rodiny, spoločnosti; je možné niečo robiť pre vyriešenie jeho problémov a obohatenie jeho života.“<sup>1</sup> Potreba pomoci, ktorú očakávali jednotliví členovia spoločnosti, alebo jej určité skupiny, vyvolala realizáciu a rozvoj rôznych foriem sociálnej práce. Napriek postupnému vývoju pojmov používaných touto postupne sa formujúcou pomáhajúcou profesiou, môžeme korene sociálnej práce hľadať všade tam, kde sa hovorí o: starostlivosti o chudobných; o deti, siroty a vdovy; opatere žobrákov; opatere chorých; sociálnej službe; sociálnej starostlivosti...

---

<sup>1</sup> OLÁH, M., SCHAVEL, M., ODRUŠOVÁ, Z. *Úvod do štúdia a dejín sociálnej práce*. Bratislava: VŠZaSP sv. Alžbety, 2008, s. 25.

## **Sociálny pracovník - „Pomoc k svojpomoci“**

Zákon č. 448/2008 Z. z. o sociálnych službách určuje kvalifikačné predpoklady sociálneho pracovníka: Sociálny pracovník je fyzická osoba, ktorá získala vysokoškolské vzdelanie v študijnom odbore sociálna práca v prvom stupni, druhom stupni alebo má uznaný doklad o takomto vysokoškolskom vzdelaní vydaný zahraničnou vysokou školou. Cieľom sociálneho pracovníka je spolupôsobiť v sociokultúrnom živote občana a zvyšovať spokojnosť občana vtedy, keď nie je schopný si svoje potreby zabezpečiť vlastnými silami, prípadne s pomocou svojho blízkeho okolia. Strieženec uvádza, že „sociálny pracovník je profesionál, ktorý disponuje osobitými predpokladmi, vlastnosťami a schopnosťami. Snaží sa riešiť a eliminovať poruchy a demotivačné faktory v interakcii so sociálnym prostredím, vedie klienta k vlastnej zodpovednosti, k rozvoju kritického myslenia z hľadiska budúcich potrieb a k účelnému využitiu vlastných zdrojov. Sociálny pracovník, v dnešnej komercializácii života, kde sú časté zvrátené hodnotové orientácie, berie v prvom rade zreteľ a akcent na človeka ako na bio-psycho-spirituálno-sociálnu bytosť.“<sup>2</sup> Tieto formulácie len potvrdzujú účasť sociálneho pracovníka na aktivitách, ktoré veľmi úzko súvisia s činnosťami v oblasti sociálnej prevencie. Opodstatnenosť tohto tvrdenia môžeme nájsť aj v nasledujúcom výpočte činností sociálnych pracovníkov, ktorí pôsobia v oblasti sociálnej sféry.

Ich činnosť sa zameriava predovšetkým na:

- sociálnu prácu v školách
- prácu s rodinou a osamelými
- prácu s deťmi a mládežou
- sociálne poradenstvo a pomoc chorým
- prácu s osobami vyššieho veku
- prácu s mentálne a psychicky narušenými
- sociálno-psychiatrickú prácu
- prácu so zdravotne postihnutými
- sociálne poradenstvo v podnikoch a zariadeniach sociálneho poistenia
- poradenstvo pre spoločensky neprispôsobivých občanov
- poradenstvo a pomoc nezamestnaným
- poradenstvo pre občanov prepustených z výkonu trestu odňatia slobody
- poradenstvo a spoluprácu so svojpomocnými skupinami
- prácu s občanmi závislými od psychotropných látok
- prácu s etnickými minoritami a marginálnymi skupinami
- verejnú prácu
- následné vzdelávanie sociálnych pracovníkov

Na tomto mieste teda môžeme aj vymedziť najdôležitejšie úlohy sociálneho pracovníka:

- zisťovať príčiny sociálnych problémov
- predchádzať vzniku nepriaznivých sociálnych udalostí (prevencia)
- aktívne vyhľadávať ohrozené osoby a skupiny
- byť nápomocný pri riešení sociálnych porúch

---

<sup>2</sup> Porov. STRIEŽENEC, Š. *Úvod do sociálnej práce*. Trnava : Tripsoft, 2001, s. 35.

- zlepšovať vzťahy v interakcii sociálneho prostredia a klienta
- podporovať tvorbu sociálneho spolunažívania
- venovať pozornosť tým, ktorí sa nemôžu zapojiť do normálneho chodu spoločnosti
- povzbudzovať sociálneho klienta k správnym postojom
- pomáhať klientovi orientovať sa v systéme toku nových informácií
- pomáhať prekonávať spoločenské ťažkosti
- odstraňovať negatívne indikátory v spoločnosti, ktoré zabraňujú sociálnemu vývinu občana
- vyzdvihovať a poukazovať na rozdiely medzi subjektívnou sociálnou realitou a objektívnou reálnou skutočnosťou
- vytvárať možnosti podieľania sa na vzdelávacom, kultúrnom a spoločenskom živote
- sprístupňovať poskytovanie osobnej pomoci tak, aby nepoškodil klienta
- spolupodieľať sa na rozvíjaní a zlepšovaní schopností klienta riešiť vlastnú situáciu
- zhromažďovať informácie o konkrétnych sociálnych udalostiach
- spolupracovať s inými odborníkmi za účelom poskytnutia komplexnej ochrany
- uplatňovať legislatívne opatrenia a normy za účelom zlepšenia výkonu sociálnej práce.<sup>3</sup>

Úlohou sociálneho pracovníka je aj pochopiť každého klienta, zaujímať sa o neho, vcítiť sa do neho, zistiť aký je, držať mu palce – proste mať ho rád, vidieť v ňom i dobré stránky, ktoré ostatným unikajú. Sociálny pracovník by mal mať vlastnosti zrelej osobnosti a tu patrí:

- vyrovnanosť
- stálosť
- empatia
- citová stabilita
- životný optimizmus
- pracovná disciplína
- primeraná dávka inteligencie a všeobecný prehľad
- záujem o klienta ako o človeka seba rovného
- dôvera klienta
- diskretnosť
- spravodlivosť
- obetavosť
- flexibilita
- tvorivosť
- čestnosť
- zodpovednosť
- slušnosť
- životné skúsenosti, ktoré mu pomáhajú reagovať, zvládať a prekonávať zaťaženie pramienice z náročnosti povolania.

---

<sup>3</sup> Porov. OLÁH, M., SCHAVEL, M., ODRUŠOVÁ, Z., NAVRÁTIL, P. *Sociálna práca – vybrané kapitoly z dejín, teórie a metód sociálnej práce*. Bratislava : VŠZaSP sv. Alžbety, 2009, s. 35.

## Osobnosť, poslanie a služba sociálneho pracovníka

Osobnosť sociálneho pracovníka je prvým, základným a tým najdôležitejším vkladom do vlastnej profesie. Je integrujúcim prvkom rôznych spôsobov, foriem a prístupov práce s klientom, pričom každý z nich vyzdvihuje význam osobnosti pracovníka z profesionálneho i ľudského hľadiska. Blatný tvrdí, že „osobnosť je úplný súhrn aktuálnych alebo potenciálnych vzorcov správania sa organizmu, ktoré sú determinované dedičnosťou a prostredím, vznikajú a rozvíjajú sa prostredníctvom funkcionálnej interakcie štyroch hlavných oblastí, do ktorých sú tieto vzorce správania organizované: kognitívna oblasť (inteligencia); konatívna oblasť (charakter); afektívna oblasť (temperament) a somatická oblasť (konštitúcia).“<sup>4</sup>

Tu možno súhlasiť s Gaburom a Pružinskou, že „základným pracovným nástrojom sociálneho pracovníka je v prevažnej väčšine prípadov on sám“.<sup>5</sup> Totiž osobnostná výbava a životná skúsenosť sociálneho pracovníka priamo determinuje úspech alebo neúspech vzájomnej spolupráce s klientom. V sociálnej práci sa profesionál angažuje celou svojou osobnosťou a jeho poslaním je pomôcť a poslúžiť klientovi. Nie sú to len jeho teoretické poznatky, praktické skúsenosti a zručnosti, ale i jeho životný štýl, svetonázor, pozície a role, ktoré v spoločnosti zastáva a vo významnej miere aj prežívanie sociálneho pracovníka v kontakte s klientom, ktoré je zdrojom množstva pocitov, nápadov a predstáv. Význam osobnostných kvalít zvyčajne aj fakt, že v pomáhajúcom vzťahu sa pracovník pre klienta môže stať vzorom alebo modelom, ktorý stelesňuje pre neho dôležité charakteristiky.

V tomto smere sú najmä dôležité nasledujúce vlastnosti sociálneho pracovníka:

1. kongruencia, t.j. zhoda vonkajšieho prejavu s vnútorným prežívaním, inkongruentnosť môže na klienta pôsobiť falošne ako neotvorenosť, čo zároveň bráni klientovi správať sa otvorene a autenticky
2. jeho profesionálne kvality, t.j. pracovník by mal disponovať takými vedomosťami, zručnosťami a skúsenosťami, ktoré sú pre klienta relatívnou zárukou včasného a úspešného ukončenia spolupráce<sup>6</sup>

Nemôže opomenúť aj nemenej významnými kvalitami, ktoré takýto nápomocný vzťah zo strany sociálneho pracovníka predpokladá, sú aj empatia, vrelosť a autentickosť, ale i tvorivosť a flexibilná dôraznosť. Sociálny pracovník by mal teda vo svojej práci vidieť zmysel a vidieť v nej poslanie a službu jednotlivcovi a spoločnosti. V dimenziách angažovanosť – neangažovanosť sa k takémuto postoju vyjadruje Kopřiva, podľa ktorého typické pre neangažovaného pracovníka je, že svoju prácu vykonáva bez osobného záujmu a berie ju ako nutné zlo, ktoré mu umožňuje zabezpečiť životné podmienky. Naproti tomu práca angažovaného pracovníka je charakterizovaná osobným zaujatím a pomáhanie sa stáva zmysluplným.<sup>7</sup>

---

<sup>4</sup> Porov. BLATNÝ, M. *Psychologie osobnosti*. Havlíčkův Brod : Grada Publishing, 2010, s. 13. K základným vlastnostiam a kompetenciám sociálnych pracovníkov sa vyjadruje i Lešková. Porov. LEŠKOVÁ, L. Sociálny pracovník – profesionál rôznych rolí. In *Teológia a sociálne otázky*. Brno : Cesta, 2008, s. 15-24, porov. LEŠKOVÁ, L. Sociálne kompetencie ako sociálny kapitál pomáhajúcej profesie = Social competence as social capital assisting profession. In *Zarządzanie i Edukacja : Dwumiesięcznik Szkoły Wyższe im. Bogdana Jańskiego*. - Warszawa. 2014, roč. 23, č. 93, s. 171-189.

<sup>5</sup> Porov. GABURA, J., PRUŽINSKÁ, J. *Poradenský proces*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1995, s. 70.

<sup>6</sup> Porov. OLÁH, M., a kol. *Úvod do štúdia a dejín sociálnej práce*. Bratislava : VŠZaSP sv. Alžbety, 2008, s. 29.

<sup>7</sup> Porov. KOPŘIVA, K. *Lidský vztah jako součást profese*. Praha : Portál, 2006. s. 20.

Okrem uvedených vlastností charakteristikou sociálneho pracovníka je aj „dominantnosť a spôsob, akým túto osobnostnú črtu využíva v prístupe ku klientovi. Sociálni pracovníci sa pri svojej práci často pohyujú v škále viac či menej direktívnych postupov, ktoré spravidla súvisia s preferovanou školou, ale v našich podmienkach sú určované predovšetkým typom klienta, riešeným okruhom spolupráce, časovými možnosťami a tiež osobnosťou samotného pracovníka. V súčasnosti je uprednostňovaná nedirektívna orientácia ku klientovi.“<sup>8</sup>

Zodpovednosť ku klientom i k sebe samému je úzko spojená so zodpovedným prístupom k rozvoju vlastnej osobnosti. Takýto postoj vedie pracovníka k tomu, aby primeraným spôsobom spracovával skúsenosti zo sociálnej praxe, dodržiaval pravidlá psychohygieny, využíval možnosť výcvikov a supervízií, ktoré by mali byť zároveň ochranou vlastnej osobnosti pred syndrómom vyhorenia. Nároky na osobnosť sociálneho pracovníka sú vysoké, rovnako ako očakávania klienta. Nemali by sme preto spúšťať zo zreteľa, že i pomáhajúci profesionál, nech je akokoľvek cieľavedomý, uvedomelý a zdokonaľujúci sa, je „len“ človek, a ako taký má nárok na nedokonalosť.

### **Poslanie a služba v živote bl. Sestry Sára – apoštolky sociálnej lásky**

O konkrétnej osobnostnej a profesionálnej aplikácii týchto vlastností hovorí aj životný príbeh a osobná angažovanosť bl. Sestry Sára, nazývanej aj apoštolkou sociálnej lásky. Ako o nej vydáva svedectvo Spoločnosť sociálnych sestier v jednom zo svedectiev uvádza nasledujúce: „Sestra Sára pre nás prežila vopred to, čo pápež Benedikt XVI. v súvislosti s charitatívnou službou sformuloval v encyklike začínajúcej slovami *Deus caritas est*: Spojenie s Kristom má sociálny charakter. Na správnej ceste lásky k bližnému sa môžeme udržať iba v živom kontakte s Kristom. Len človek neobmedzene milujúci Krista môže spraviť svet ľudskejším a lepším a postaviť sa proti nekonečnej biede vo svete. Sára verila, že milovať je pre ňu ľahké, a predsa sa neustále modlila, aby Kristus v nej miloval, pretože ona by lásku voči niektorým prehnela, kým k iným nedokáže cítiť nič. Skutky, ktoré konala pre svojich bližných, nezostali na úrovni charity. Podľa sestry Margity Slachtovej, zakladateľky Spoločnosti sociálnych sestier, úlohou sociálnych sestier je prevencia, zmena nespravodlivých spoločenských štruktúr, spoločenského vedomia, čo sa môže podariť iba prostredníctvom tvorby zákonov a formovaním spoločenského vedomia. Sestra Sára sa v tomto duchu pokúšala zabezpečiť finančnú a morálnu istotu dievčat v ťažkom položení. Zakladala ochranné spolky, železničné misie, právne poradne, domovy, organizovala rôzne vzdelávacie aktivity a kultúrne programy, požadovala reformu zákonov. Dievčatá pripravovala na rodinný život a venovala sa aj ich náboženskej výchove.“<sup>9</sup>

Sestra Sára dobre teda pochopila to, čo kedysi napísal Casals: „Ochota postarať sa o niekoho, venovať niekomu pozornosť je hodnota, ktorá dáva životu ten najhlbší zmysel a význam.“ Osobná angažovanosť, príprava a celé vloženie osobnosti

---

<sup>8</sup> Porov. LEVICKÁ, J. *Sociálna práca I*. Trnava : ProSocio, s.16; Porov. MATOUŠEK, O. *Slovník sociální práce*. Praha : Portál, s. 166.

<sup>9</sup> Porov. *Spoločnosť sociálnych sestier*, Sestra Sára Salkaházi – apoštolka sociálnej lásky. [online].2015.[cit.2015-09-09]. Dostupné na internete: <<http://www.smn.sk/index.php?cislo=0812&sekcia=clanky&smn=20071208.html>>.



sociálneho pracovníka je stále prvým, základným a tým najdôležitejším vkladom do sociálnej práce v službe dnešnej spoločnosti.

## Záver

Sociálna práca zohráva pri rozvoji spoločnosti dôležitú úlohu. Zároveň je investíciou do súčasného a budúceho blahobytu a šťastia ľudí.

Poslanie sociálnych pracovníkov byť nablízko jednotlivcovi, či spoločnosti v rôznych sociálnych úlohách je krásne, ale aj veľmi zodpovedné. Toto poslanie a profesia si vyžaduje osobitné vlohy mysle i srdca, veľmi starostlivú prípravu, ako aj stálu a pohotovú schopnosť obnovy a adaptácie. Ideálny sociálny pracovník by mal byť každý jeden človek, ktorý vykonáva sociálnu profesijnú činnosť. Byť dobrým sociálnym pracovníkom ale neznamená len, aby bol takýto človek vzdelaný a mal vzťah k ľuďom. Povinnosťou každého sociálneho pracovníka je nielen pomáhať, ale aj motivovať, podporovať a rešpektovať každého človeka. Môžeme dokonca tvrdiť, že každý sociálny pracovník by sa mal správať ako vzor, z ktorého si všetci môžu brať príklad.

## Zoznam použitej literatúry

- BLATNÝ, M. *Psychologie osobnosti*. Havlíčkův Brod : Grada Publishing, a.s., 2010.
- GBURA, J. A PRUŽINSKÁ, J. *Poradenský proces*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1995.
- KOPŘIVA, K. *Lidský vztah jako součást profese*. Praha : Portál, 2006.
- LEŠKOVÁ, L. Sociálny pracovník – profesionál rôznych rolí. In *Teológia a sociálne otázky*. Brno : Cesta, 2008. s. 15-24. ISBN 978-80-7295-109-3.
- LEŠKOVÁ, L. Sociálne kompetencie ako sociálny kapitál pomáhajúcej profesie = Social competence as social capital assisting profession. In *Zarządzanie i Edukacja : Dwumiesięcznik Szkoły Wyższe im. Bogdana Jańskiego*. - Warszawa. 2014, roč. 23, č. 93, s. 171-189. ISSN 1428-474X.
- LEVICKÁ, J. *Sociálna práca I*. Trnava : ProSocio, 2007.
- MATOUŠEK, O. *Slovník sociální práce*. Praha : Portál, 2008.
- OLÁH, M. – SCHAVEL, M., – ODRUŠOVÁ, Z. *Úvod do štúdia a dejín sociálnej práce*. Bratislava : VŠZaSP sv. Alžbety, 2008.
- OLÁH, M., SCHAVEL, M., ODRUŠOVÁ, Z., NAVRÁTIL, P. *Sociálna práca – vybrané kapitoly z dejín, teórie a metód sociálnej práce*. Bratislava : VŠZaSP sv. Alžbety, 2009.
- SPOLOČNOSŤ SOCIÁLNYCH SESTIER, *Sestra Sára Salkaházi – apoštolka sociálnej lásky*. [online].2015.[cit.2015-09-09]. Dostupné na internete: <<http://www.smn.sk/index.php?cislo=0812&sekcia=clanky&smn=20071208.html>>.
- STRIEŽENEC, Š. *Teória a metodológia sociálnej práce*. Ostrava : Albert, 2005.
- Zákon č. 448/2008 o sociálnych službách

## Kontakt na autora

ThDr. Radoslav Lojan, PhD.,  
Teologická fakulta Košice, Katedra systematickej teológie  
Hlavná 89  
041 21 KOŠICE  
e-mail: lojanr@gmail.com

# ETIKA A ETICKÝ KÓDEX SOCIÁLNEHO PRACOVNÍKA A ASISTENTA SOCIÁLNEJ PRÁCE

## ETHICS AND CODES OF ETHICS OF SOCIAL WORKERS AND SOCIAL WORK ASSISTANTS

---

*Renáta Jamborová*

**Abstrakt:** Etický kódex sociálneho pracovníka obsahuje základné hodnoty profesie, ktoré by mal dodržiavať profesionál vo svojej praxi. Etické vedomie je súčasťou profesionálnej činnosti sociálneho pracovníka. V sociálnej práci dochádza často k stretu etických problémov a dilem, čo vyplýva z povahy sociálnej práce. Záleží na osobnosti sociálneho pracovníka ako vníma situáciu, ako je skúsený v morálnom rozhodovaní, aká je jeho osobnostná hierarchia hodnôt. Dilemy nás konfrontujú s novými možnosťami, zmenou, dostávajú nás do situácie, kedy prehodnocujeme svoje vlastné hodnotové priority, konfrontujeme ich s osobným dobrom a spoločným dobrom. Súčasťou etiky sú etické štandardy, ktoré nás držia v línii citlivosti na morálku, hodnotový systém a etiku, ale zároveň prehlbujú v nás spolupatričnosť a citlivosť voči človeku, jedinečnosti, potrebám a problémom.

**Kľúčové slová:** etický kódex, komora sociálnych pracovníkov, etické dilemy v sociálnej práci, kultúra profesie, etické štandardy

**Abstract:** The Codes of Ethics contains the core values of the profession, which should be respected in their professional practice. The profession of social work bring conflict of ethical problems and dilemmas. It depends on the personality as a social worker perceives the situation as experienced in moral judgment, what is the personal hierarchy of values. Ethics dilemma confronts us with new opportunities, changing, getting us into a situation where reconsidering their own value priorities, confront them with the good of others and the common good. Ethical standards keep us in line sensitivity to morality, value system and ethics, but also in deepening our solidarity and sensitivity for others needs.

**Key word:** codes of ethics, ethical dilemmas and problems, ethic standards, culture of professionalism

### Úvod

Etický kódex reguluje profesijné konanie svojich členov. Etický kódex obsahuje kľúčové hodnoty profesie a základné etické princípy. Etické povedomie je súčasťou profesionálnej činnosti sociálnych pracovníkov, dáva nám schopnosť a výbavu k etickému správaniu, etika je základným pilierom kvalitne poskytovaných služieb. Etický kódex definuje etické štandardy, ktoré zahrňajú, rozvíjajú, transformujú a reflektujú zmeny, ktoré sa dejú v spoločnosti, komunite, v súvislosti so sociálnymi službami a profesiou sociálnej práce.<sup>1</sup> Kódex je oporou pre sociálnych pracovníkov, poskytuje etické štandardy výkonu praxe, je nástrojom na hodnotenie

---

<sup>1</sup> Porov. MÁTEL, A. a kol. *Etika sociálnej práce.*, Vysoká škola zdravotníctva a sociálnej práce sv. Alžbety, Bratislava : 2010. s.62-63

profesionálneho konania, prispieva k identite sociálnej práce.<sup>2</sup> Podporuje formovanie profesie sociálnej práce je súčasťou profesionálnej činnosti sociálneho pracovníka. Etický kódex obsahuje základné hodnoty profesie, ktoré by mal dodržiavať profesionál vo svojej praxi. Súčasťou etiky a etického kódexu sú etické dilemy a problémy, ktoré vyvolávajú stret profesijných a osobných hodnôt, čím konfrontujú a posúvajú profesiu viac k reálnym potrebám jedinca.

**Kultúra profesie** – vo vnútri profesie existujú formálna aj neformálna sieť skupín, v ktorej sa stretávajú profesionáli aj klienti. Vzájomná interakcia členov formálnych aj neformálnych skupín vytvára profesijnú kultúru, ktorá má svoje vlastné normy, hodnoty a symboly.<sup>3</sup>

V januári 2014 vyšiel do platnosti zákon s sociálnej práci č. 219/2014 Z.z, ktorý definoval status sociálnej práce. Podľa Schavela. „*Prijatie zákona o SP sa stalo dôležitým medzníkom pri zabezpečovaní profesionality sociálnych pracovníkov, je obrovským posunom v potvrdzovaní sociálnej práce ako samostatnej profesie a spoločenskovednej disciplíny.*<sup>4</sup> *Predovšetkým ide o vymedzenie podmienok na výkon sociálnej práce v rámci odbornej spôsobilosti, čo znamená, že sociálnu prácu môže vykonávať absolvent odboru sociálna práca s ukončeným vysokoškolským vzdelaním druhého stupňa ( pričom sa ale rešpektuje princíp zamedzenia retroaktivity, čo v praxi znamená, že absolventi, ktorí vykonávajú činnosti sociálnej práce a majú ukončené vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa v inom študijnom odbore môžu túto činnosť vykonávať aj naďalej ale nemôžu používať profesijný titul „sociálny pracovník“). Absolventi prvého stupňa vysokoškolského štúdia v odbore sociálna práca sa stávajú asistentmi sociálnej práce. Zákon o SP taktiež umožňuje vykonávať činnosti sociálnej práce prostredníctvom výkonu samostatnej praxe sociálneho pracovníka, pričom povolenie na výkon tejto činnosti po splnení zákonných podmienok vydáva komora sociálnych pracovníkov.*<sup>5</sup>

**Etické problémy** – vznikajú tam kde je evidentné ako by sa mal sociálny pracovník zachovať a rozhodnúť. Príkladom je sociálny pracovník, ktorý sa domnieva, že by bolo potrebné pomôcť klientovi, ale nie je možné mu pomôcť, pretože klient nespĺňa kritéria inštitúcie. Tento stav vyvoláva etický problém a rozpor v osobe sociálneho pracovníka voči klientovi.

**Etická dilema** – vzniká vtedy, ak stojí pracovník medzi dvoma nevhodnými možnosťami, ktoré predstavujú konflikt morálnych princípov. Môže to byť napr. konflikt práva klienta na sebaurčenie a povinnosť pracovníka chrániť zdravie klienta. Nie je pri tom jasné, ktoré z rozhodnutí bude prijateľnejšie.<sup>6</sup>

---

<sup>2</sup> Etický kódex sociálneho pracovníka 2015, prijatý komorou sociálnych pracovníkov, dňa 18. septembra 2015 v Bratislave. Dostupné na internete. <http://www.employment.gov.sk/sk/rodina-socialna-pomoc/socialna-praca/>

<sup>3</sup> Porov. MATOUŠEK, O. a kol. *Metódy a řízení sociální práce*, Portál, Praha. s. 40

<sup>4</sup> Schavel dostupné na internete <http://www.prohuman.sk/socialna-praca/prijatie-zakona-o-socialnej-praci-dobra-sprava-pre-socialnych-pracovnikov>

<sup>5</sup> tamtiež.

<sup>6</sup> MAOUŠEK, O. kol. *Metódy sociální práce*, Portál, Praha: 2008, 2013, s. 24; porov. LEŠKOVÁ, L. Dilemy etickej zodpovednosti sociálnych pracovníkov voči zdravotne postihnutým klientom = The dilemmas of ethical responsibility of social workers toward the disabled clients. In *Etika sociální práce : sborník z konference VI. Hradecké dny sociální práce*. Hradec Králové : Gaudeamus, 2010, s. 175-17.

V nerozhodných a eticky problémových situáciách záleží na osobnosti sociálneho pracovníka ako vníma danú situáciu, ako je skúsený v morálnom rozhodovaní, aká je jeho osobnostná hierarchia hodnôt. Nie menej je tiež dôležitý kontext v ktorom sa sociálny pracovník rozhoduje, ako je prostredie, organizácia, legislatíva a pod.

#### **Príklady osobných etických otázok a dilem**

- ▶ Musím vždy dodržiavať predpisy?
- ▶ Ide o dobro klienta alebo spoločnosti?
- ▶ Bude najväčším dobrom pre klient, ak sa poučí na vlastnej skúsenosti ?
- ▶ Dôležité je hlavne nikomu neuškodiť – ani klientovi ani spoločnosti, ani organizácii
- ▶ Je potrebné zohľadniť krátkodobú, alebo dlhodobú perspektívu?
- ▶ Je najdôležitejšia lojalita k úradu, inštitúcií, alebo prvoradá je záujem klienta ?
- ▶ Čo je vlastne dobro klienta a čo inštitúcie?

#### **Miesto a dôležitosť etických dilem**

Dilemy odkrývajú hĺbku zainteresovania našej profesionality, otvárajú v nás vnútorný svet, konfrontujú nás s pravidlami a zároveň s našim ľudským a morálnym svedomím. Riešenie dilem následne prináša možnosť zmeny ducha, výkonu služby, pobáda k hľadaniu dobra, prehľbuje konfrontáciu v nás a v našom hodnotovom systéme. Etický kódex ohraničuje a udržuje vonkajší nevyhnutný rámec profesie sociálnej práce, dilemy však otvárajú vnútorný obsah, zainteresovanosť za dobro možnosti riešenia.

Dňa 18.septembra 2015, sa konal ustanovujúci snem sociálnych pracovníkom na ktorom bola schválená komora sociálnych pracovníkov. Komora historickým spôsobom zasahuje do dejín sociálnych pracovníkov na Slovensku. Upevňuje, profesionalizuje a stabilizuje miesto a pozíciu sociálnej práce v Slovenských podmienkach. Súčasťou procesu ustanovenia komory bolo tiež schválenie etického kódexu sociálneho pracovníka a pracovníka sociálnej práce. Skúsme sa pozrieť sa vývoj a zmeny, ktorým prešiel kódex v domácich i zahraničných podmienkach. Etický kódex vychádza z medzinárodných dokumentov, medzinárodnej federácie sociálnych pracovníkov (IFSW).<sup>7</sup>

Kódex je etablovaný do jednotlivých krajín podľa potrieb, situácie a vyspelosti správania a chápania spoločnosti voči profesii.

#### **Porovnanie etického kódexu z roku 1997 prijatého v Žiline a etického kódexu prijatého v roku 2015 v Bratislave.**

---

<sup>7</sup> The International Federation of Social Workers (IFSW) je globálnou federáciou medzinárodných organizácií sociálnej práce. Federácia bola založená v Paríži v roku 1928. V súčasnosti Slovensko neparticipuje ako člen v uvedenej federácii. Slovenskí sociálni pracovníci sa môžu individuálne pripojiť ako osobitný člen resp. priateľ federácie. Porov. Mátel, A. *Teória a metódy sociálnej práce I.* s. 10. Porov, tiež Lešková, L. Pravidlá etického terénneho sociálneho pracovníka (komunitného pracovníka) s. 85-86. In. Sociálna práca v teréne, Viena, Košice : 2001

	<b><i>Etický kódex schválený 31.5.1997 Žilina</i></b>	<b><i>Etický kódex schválený 18. 9.2015 Bratislava</i></b>
Prijatý	asociácia sociálnych pracovníkov na Slovensku	komora sociálnych pracovníkov a asistentov sociálnej práce
Preambula	Sociálna práca profesia založená na <b>hodnotách demokracie a ľudských práv</b>	Sociálna práca profesia založená na <b>praxi, akademická vedná disciplína podporuje sociálnu zmenu, rozvoj a súdržnosť</b>
Hodnoty	<b>Humánne princípy, morálne princípy, jedinečnosť, seberealizácia, osobnostný rozvoj</b>	Sociálna spravodlivosť, ľudská dôstojnosť, <b>medziľudské vzťahy</b>
Etické problémy a dilemy	nerieši	Súčasť povahy sociálnej práce - konflikty záujmov - pomáhajúci aj kontrolujúci - dilema záujem jednotlivca a požiadavky spoločnosti
Záväznosť	Berie na vedomie	Členovia komory -záväzný Odporúča dodržiavanie princíпов aj pre študentov

**Sociálny pracovník a etická zodpovednosť.** Náročnosť profesie sociálneho pracovníka predpokladá osobnostné predpoklady. Podľa Fleškovej a Karikovej<sup>8</sup> patria k základným osobnostným predpokladom vykonávaniu sociálnej profesie - emocionálna stabilita, pružnosť, rozhodnosť, kritické myslenie, iniciatívnosť, schopnosť prekonávať prekážky, motivácia, vzťah k vykonávajúcej práci, schopnosť sebareflexie a sebapoznania, komunikačné zručnosti, vzťah k ľuďom, empatia a iné.<sup>9</sup> Z uvedeného bohatého súboru osobnostných predpokladov sa ukazuje, že kvalita vykonávanej služby a osvojenia jednotlivých predpokladov bude rôzna.

Sociálna práca je hodnotovo orientovaná profesia, vychádzajúca etiky, morálky a hodnôt. Úlohou etiky hodnôt je skúmať povahu hodnôt (napr. mravných, estetických, ľudsko-právnych a pod.). Hodnotám je potom možné prisúdiť príslušné priority. Dôležité je aby hodnoty boli v súlade s našimi osobnými cieľmi, správaným a s profesionálnymi hodnotami pracovníka resp. identitou.<sup>10</sup> Mravné hodnoty sa týkajú dôstojnosti človeka na jednej strane vychádzajú z vlastnej hodnoty na druhej strane z rešpektu voči druhým ľuďom.<sup>11</sup>

<sup>8</sup> FLEŠOVÁ - KARIKOVÁ, In Mátel, 2015, Tória a metódy sociálnej práce I. 2, vydanie, Spoločnosť pre rozvoj sociálnej práce, Dolný Kubín, 2014, s. 30

<sup>9</sup> tamtiež. s.30

<sup>10</sup> Porov. MATOUŠEK, O. a kol. Encyklopédie sociálnej práce. Portál, Praha 2013, s. 157

<sup>11</sup> Porov. ANZENBACHER, A. Úvod do etiky, Zvon, České Katolícké nakladateľstvá, Praha 1994, s.17

Podľa Mela osobnostná zrelosť sociálneho pracovníka znamená vziať zodpovednosť za svoj život a prijať racionálne rozhodnutia, ktoré reflektujú naše osobné hodnoty. Konať eticky znamená konať zrelo a uvážene. Znamená to myslieť a konať tak, že reflektujeme a integrujeme racionálne ľudské hodnoty. Zároveň je to stále nebezpečenstvo a pokušenie, robiť kompromisy, resp. utiekať sa princípom, ktoré hľadajú ľahšiu cestu. Je to vždy meradlo na váhach, ako sa eticky rozhodneme. Vždy je to skúška, či konáme v morálnej schéme, alebo ju takúto schému odmietame a volíme si vlastné priority a schémy. Ak je dilema dôležitejšia, cena ktorú platíme môže byť veľmi vysoká, rovnako integrita a aplikovanie morálnych a etických hodnôt nás môže stáť veľmi veľa. Náš život sa kontinuálne pohybuje medzi presvedčením a hodnotou, žiť život v tomto napätí je neľahkým umením. Môžeme reagovať na situácie ako na bežný životný materiál a konať pasívnou cestou, byť na strane obeť, alebo zobrať momenty dilem ako príležitosti ku kreativite a zmene.<sup>12</sup>



Obrázok č. 1 vlastný zdroj

Obrázok ukazuje osobnostné predpoklady a komponenty pre výkon sociálnej práce. Etika, morálka a hodnoty však súvisia s individuálnou výbavou a nesú aj individuálne rozdiely výchovy, hodnotového systému, charakterových vlastností a preto osobnostné komponenty musia byť neustále konfrontované a sebarefektované.

### Príklad z dobrej praxe

**Komunitné centrum pre rodinu – Spájame generácie.** Centrum dostalo ponuku spolupracovať na projekte alternatívneho vykonávania trestov pre odsúdených formou verejnoprospešných prác v spolupráci s probačným a mediačným pracovníkom a komunitným pracovníkom centra. Komunitné centrum je prioritne zamerané na služby pre rodinu, deti, mladých ľudí. Otvoriť dvere pre odsúdených ľudí a vzájomne spolupracovať prinieslo dilemu v oblasti etickej aj morálnej. Pri možnej

<sup>12</sup> MEL THOMPSON, *Teach yourself ethics*, London, 2003, s.8-10

spolupráci sa objavili otázky : „Je vhodné ísť do takéhoto projektu? Čo prinesie takáto spolupráca, nebude to viac ohrozením ako vzájomnou pomocou.? “ Napriek uvedeným otázkam riaditeľka centra a sociálna pracovníčka sa rozhodli do projektu vstúpiť. Po 6-mesačnej spolupráci dilema, otázky aj risk priniesli:

- ✓ Zamestnanie pre viacerých klientov, hlbšie spoznanie sa v rámci komunity, novú skúsenosť, zmenu postojov.

Dilemy nás konfrontujú s novými možnosťami, zmenou, dostávajú nás do situácie, kedy prehodnocujeme svoje vlastné hodnotové priority, konfrontujeme ich s dobrom iných a spoločným dobrom. Vyzývajú nás k flexibilitě, nezostať strnulozviazaný iba z jedným možným riešením, ale otvárajú etické otázky a otázky spoločného dobra a vzájomnej kooperácie pre riešenie problémov v našom okolí. Etické štandardy nás držia v línii citlivosti na morálku, hodnotový systém a etiku, ale zároveň prehlbujú v nás spolupatričnosť a citlivosť voči človeku jeho jedinečnosti aj potrebám. Držia pulz na aktuálnych výzvach spoločnosti a ľudí okolo nás.

### **Dilemy v poslaní a službe bl. Sáry Salkaházi**

Sestra Sára Salkaházi tiež prežívala etické dilemy a osobné konfrontácie. Záležalo jej na kvalitnej komunikácii s inými, vo svojom denníku píše : „V pokoji musím premyslieť postoje, prácu, službu. Chcem byť takou akou má chce mať Spoločnosť a Pán Boh“.<sup>13</sup> Aj v nej bolo napätie medzi hľadaním dobra, osobného aj spoločného, napätie medzi jej povahovými vlastnosťami, výzvami a potrebami, ktoré boli okolo nej a ktoré očakávali od nej predstavení. Nakoniec prežívala najväčšiu dilemu - dať svoj život za iných. Dilemu medzi životom a smrťou.

### **Záver**

Etické dilemy vyvstávajú zo samotnej povahy sociálnej práce. Posilňujú našu profesionálnu vybavenosť a spôsobilosť, naše osobné zaangažovanie sa do služby a sociálnej práce. Konfrontujú nás s kľúčovými hodnotami morálky, etiky a s otázkou **ako a pre koho veci robíme**. Vďaka prijatiu etického kódexu sociálneho pracovníka a vzniku profesijnej stavovskej organizácie sociálnych pracovníkov, profesia a postavenie sociálnej práce dostáva pevnejšie a stabilnejšie miesto v spoločnosti ako vedná disciplína, ale aj ako praktická veda, ktorá vychádza z jasne stanovených kritérií, noriem a integrovaného vystupovania osobnosti voči klientom, kolegom, spoločnosti aj profesii. Napriek prijatiu etického kódexu však vždy zostane otvorený priestor pre osobné konfrontovanie našich priorít, hodnôt a etického správania voči sebe a iným, to zároveň prináša výzvu neustálej pozornosti ako veci a úlohy plníme v súlade so svojim svedomím, mravnými hodnotami a etickým správaným.

---

<sup>13</sup> Porov. VAŠ, V. *Životný príbeh bl. Sáry Salkahaziovej*. Ružomberok : 2009, s. 29

## Zoznam použitej literatúry

- MÁTEL, A. a kol. *Etika sociálnej práce.*, Vysoká škola zdravotníctva a sociálnej práce sv. Alžbety, Bratislava 2010. s.62-63 ISBN978-80-89271-85-6
- MEL, T. *Teachyourselfethics*, GreatBritainforHodderEducation, London, 2003, s.8-10 ISBN 0-340-85965-2
- ANZENBACHER, A. *Úvod do etiky*, Zvon, České Katolické nakladatelství, Praha 1994, s.17 ISBN 80-7113-111-3
- MAOTUŠEK, O. kol. *Metódy sociální práce*, Portál, Praha 2008, 2013, s. 24 ISBN 978-80-262-0366-7
- VAŠ, V. *Životný príbeh bl. Sára Salkahaziovej*, záverečná bakalárska práca, 2009
- MATOUŠEK, O. a kol. *Encyklopédie sociální práce*. Portál, Praha 2013, s. 157 ISBN 978-80-262-0213-4
- FLEŠOVÁ - KARIKOVÁ, In Mátel, 2015, *Tória a metódy sociálnej práce I. 2*, vydanie, Spoločnosť pre rozvoj sociálnej práce, Dolný Kubín, 2014, s. 30 ISBN 978-80-971445-2-4
- LEŠKOVÁ, L. *Sociálna práca v teréne*, Viena, Košice. 2011. ISBN 978-80-8126-046-9.
- LEŠKOVÁ, L. Dilemy etickej zodpovednosti sociálnych pracovníkov voči zdravotne postihnutým klientom = The dilemmas of ethical responsibility of social workers toward the disabled clients. In *Etika sociální práce : sborník z konference VI. Hradecké dny sociální práce*. Hradec Králové : Gaudeamus, 2010. s. 175-181. ISBN 978-80-7435-037-5.
- Etický kódex sociálneho pracovníka. [online] 2015. [cit.15.10.2015].Dostupné na internete <http://www.employment.gov.sk/sk/rodina-socialna-pomoc/socialna-praca/>
- SCHAVEL, M. [online] 2014.[cit. 15.10.2015].Dostupné na internete <http://www.prohuman.sk/socialna-praca/prijatie-zakona-o-socialnej-praci-dobra-sprava-pre-socialnych-pracovnikov>

### Kontakt na autorku

PhDr. Renáta Jamborová, PhD.  
Trnavská univerzita, Teologická fakulta  
Katedra náuky o rodine  
Kostolná 1, Bratislava  
[renata.jamborova@truni.sk](mailto:renata.jamborova@truni.sk)



# SOCIÁLNE SLUŽBY VO VYBRANÝCH ZARIADENIACH NÁHRADNEJ STAROSTLIVOSTI<sup>1</sup>

## SOCIAL SERVICES IN THE SELECTED ALTERNATIVE CARE FACILITIES<sup>2</sup>

---

*Lýdia Lešková*

**Abstrakt:** Náhradná starostlivosť je starostlivosť, ktorá dočasne nahrádza osobnú starostlivosť rodičov o maloleté dieťa v prípadoch, ak ju rodičia nezabezpečujú alebo nemôžu zabezpečiť. Prostredníctvom náhradnej starostlivosti štát pomáha zabezpečovať výchovu detí mimo prostredia úplnej alebo neúplnej rodiny vytvorenej biologickými rodičmi. Príspevok vymedzuje náhradnú starostlivosť a jej formy, ako aj sociálne služby na podporu rodiny s deťmi. Prostredníctvom vybraných štatistických ukazovateľov približuje zabezpečovanie starostlivosti v zariadeniach náhradnej starostlivosti – v krízových a resocializačných strediskách. Taktiež poukazuje na činnosť akreditovaných subjektov pri zabezpečovaní náhradnej rodinnej starostlivosti.

**Kľúčové slová:** Akreditované subjekty. Krízové stredisko. Maloleté dieťa. Náhradná starostlivosť. Resocializačné stredisko. Sociálne služby.

**Abstract:** Substitute care for children is care that temporarily replaces parent alcustody of a child in cases where the parents do not or cannot provide. Through the foster care state helps to ensure education of children outside environment, complete or incomplete families by establishing biological parents. This study defines contribution of alternative care and its forms, as well asocial services to support families with children. Selected statistical indicators providec loser lookin to provision o fcare in foster care homes - in crisis and re-socialization centers. It also high lights the activities of accredited bodies in providing foster care.

**Keywords:** Accredited bodies. Crisis centers. Youn gchild. Alternative care. Resocialisation centers. Social services.

### Úvod

Na realizáciu sociálnej politiky pre oblasť rodiny (štátna rodinná politika) štát používa rôzne nástroje. Na Slovensku je ochrana maloletých zaručená zákonmi, ktorých prameňom je Ústava Slovenskej republiky. Pri ochrane maloletých detí je nevyhnutná úzka súčinnosť právnych a sociálnych inštitúcií, pričom je potrebné brať zreteľ nielen na právne vymedzenie vnútroštátnej ochrany.

Významným úspechom a posunutím sociálnoprávnej ochrany a sociálnej kurately výrazne dopredu bolo prijatie zákona č. 305/2005 Z. z. o sociálnoprávnej ochrane detí a o sociálnej kuratele,<sup>3</sup> ktorý ako prvý samostatne, komplexne a systematicky

---

<sup>1</sup> Príspevok spracovaný v rámci projektu KEGA 018KU-4/2013 - *Výskum využívania aktivizujúcich metód v sekundárnom vzdelávaní predmetu sociálnoprávna ochrana a tvorba nových učebných pomôcok pre ich implementáciu do edukačného procesu.*

<sup>2</sup> Contribution elaborated in the frame work oft he project KEGA018KU-4/2013 – *The researc ho fusing activating methods in secondary education in the subject of social- legal protection and creating of new teaching instruments for their implematation in the educational proces.*

<sup>3</sup> Porov. Zákon č. 305/2005 Z. z. o sociálnoprávnej ochrane detí a o sociálnej kuratele v znení neskorších predpisov.

rieši problematiku sociálnoprávnej ochrany detí a sociálnej kurately a zákona č. 36/2005 Z. z. o rodine.<sup>4</sup> Taktiež Zákon č. 448/2008 Z. z. o sociálnych službách a o zmene a doplnení zákona č. 455/1991 Zb. o živnostenskom podnikaní (živnostenský zákon) (ďalej len „zákon o sociálnych službách“) upravuje poskytovanie sociálnej služby, ktorej klientom môže byť aj maloletý. Vymedzuje striktné prostriedky, ktoré je možné použiť, ak je priamo ohrozený život alebo zdravie prijímateľa sociálnej služby, a to na nevyhnutne potrebný čas.<sup>5</sup> „Cieľom právnej úpravy právnych vzťahov pri poskytovaní sociálnych služieb je podporovať sociálne začlenenie občanov a uspokojovať sociálne potreby ľudí v nepriaznivej sociálnej situácii.“<sup>6</sup>

Služby na podporu rodín s deťmi podľa zákona č. 448/2008 Z. z. o sociálnych službách v platnom znení sú vymedzené nasledovne:

- ✓ *Sociálne služby napodporu rodiny s deťmi,*<sup>7</sup>
- ✓ *Odborné činnosti.*<sup>8</sup>

### **Náhradná starostlivosť a jej formy**

Ak chceme identifikovať služby v zariadeniach náhradnej starostlivosti, je nevyhnutné ozrejmiť náhradnú starostlivosť, jej formy, ako aj vymedziť zariadenia, ktoré sú určené na výkon rozhodnutia súdu.

Náhradnou starostlivosťou je podľa zákona o rodine starostlivosť, ktorá dočasne nahrádza osobnú starostlivosť rodičov o maloleté dieťa v prípadoch, ak ju rodičia nezabezpečujú alebo nemôžu zabezpečiť. Náhradná starostlivosť, na základe ktorej vznikajú vzťahy medzi maloletým dieťaťom a inou osobou, môže vzniknúť len rozhodnutím súdu a jej obsah tvoria práva a povinnosti vymedzené zákonom alebo súdnym rozhodnutím.<sup>9</sup> Prostredníctvom náhradnej starostlivosti štát pomáha zabezpečovať výchovu detí mimo prostredia úplnej alebo neúplnej rodiny vytvorenej biologickými rodičmi. Využíva sa v prípade, ak sa biologickí rodičia z objektívnych alebo subjektívnych príčin nemôžu, nechcú alebo nevedia o svoje deti postarať.<sup>10</sup>

---

<sup>4</sup> Porov. Zákon č. 36/2005 Z. z. o rodine v znení neskorších predpisov.

<sup>5</sup> Porov. Zákon č. 448/2008 Z. z. o sociálnych službách a o zmene a doplnení zákona č. 455/1991 Zb. o živnostenskom podnikaní.

<sup>6</sup> Dôvodová správa k zákonu č. 448/2008 Z. z. o sociálnych službách a o zmene a doplnení zákona č. 455/1991 Zb. o živnostenskom podnikaní (živnostenský zákon) v znení neskorších predpisov; porov. JAMBOROVÁ, R. Podporná sieť pre sociálne ohrozenú mládež a príklad služby blahoslavenej sr. Sáry. In *Deň blahoslavenej sestry Sály Salkaházi (1899-1944) : život sestry Sály a jej význam pre rodinu*. Košice : Seminár sv. Karola Boromejského, 2009, s. 65-74.

<sup>7</sup> *Sociálne služby napodporu rodiny s deťmi* sú: pomoc pri osobnej starostlivosti o dieťa, podpora zosúladovania rodinného a pracovného života, poskytovanie sociálnej služby v zariadení dočasnej starostlivosti o deti, poskytovanie sociálnej služby v nízkoprahovom dennom centre pre deti a rodinu. Porov. Zákon č. 448/2008 Z. z. o sociálnych službách a o zmene a doplnení zákona č. 455/1991 Zb. o živnostenskom podnikaní (živnostenský zákon) v znení neskorších predpisov, § 12; *Podporné služby*: odľahčovacia služba, poskytnutie sociálnej služby v dennom centre, poskytovanie sociálnej služby v integračnom centre, poskytovanie sociálnej služby v jedálni, poskytovanie sociálnej služby v práčovni, poskytovanie sociálnej služby v stredisku osobnejhygieny.

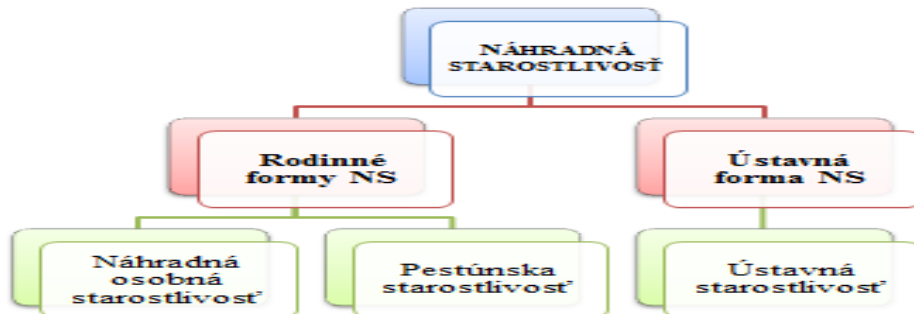
<sup>8</sup> *Odborné činnosti* : Sociálne poradenstvo, Pomoc pri uplatňovaní práv a právom chránených záujmov, Pracovná terapia, Sprostredkovanie osobnej asistencie a pod. Porov. Zákon č. 448/2008 Z. z. o sociálnych službách a o zmene a doplnení zákona č. 455/1991 Zb. o živnostenskom podnikaní (živnostenský zákon) v znení neskorších predpisov, § 16.

<sup>9</sup> Porov. Zákon č. 36/2005 Z. z. o rodine v znení neskorších predpisov, § 44.

<sup>10</sup> Porov. MIKLOŠKO, J. *Náhradná starostlivosť*. Bratislava: SAP – Slovak Academic Press, 2009, s. 37.

Náhradnou starostlivosťou je (Obrázok 1):

- a) Zverenie maloletého dieťaťa do osobnej starostlivosti inej fyzickej osoby než rodiča (ďalej len „náhradná osobná starostlivosť, resp. NOS“),
- b) pestúnska starostlivosť (ďalej len „PS“),
- c) ústavná starostlivosť (ďalej len „ÚS“).



Náhradná osobná starostlivosť a pestúnska starostlivosť sú rodinné formy náhradnej starostlivosti.

Ústavnú starostlivosť môže súd nariadiť len vtedy, ak výchova maloletého dieťaťa je vážne narušená, alebo ak rodičia nemôžu zabezpečiť osobnú starostlivosť o dieťa z iných vážnych dôvodov a maloleté dieťa nemožno zveriť do náhradnej osobnej starostlivosti alebo do pestúnskej starostlivosti.<sup>11</sup>

Ak súd nariadi ústavnú starostlivosť (resp. predbežné opatrenie alebo výchovné opatrenie), pristupuje sa k umiestneniu dieťaťa do zariadenia na výkon rozhodnutia súdu.<sup>12</sup> Ide o zariadenia pôsobiace v oblasti sociálnoprávnej ochrany detí a sociálnej kurately alebo o školské zariadenia (Obrázok 2).



<sup>11</sup> Podľa zákona o rodine súd môže nariadiť ústavnú starostlivosť len vtedy, ak výchova maloletého dieťaťa je vážne ohrozená alebo vážne narušená a iné výchovné opatrenia nevedli k náprave, alebo ak rodičia nemôžu zabezpečiť osobnú starostlivosť o maloleté dieťa z iných vážnych dôvodov a maloleté dieťa nemožno zveriť do náhradnej osobnej starostlivosti alebo do pestúnskej starostlivosti. Porov. *Zákon č. 36/2005 Z. z. o rodine v znení neskorších platných právnych predpisov*, §54 ods. 2. Za vážne ohrozenie alebo vážne narušenie výchovy maloletého dieťaťa sa nepovažujú nedostatočné bytové pomery alebo majetkové pomery rodičov maloletého dieťaťa. Súd môže výnimočne nariadiť ústavnú starostlivosť aj vtedy, ak jej nariadeniu nepredchádzali iné výchovné opatrenia. Súd v rozhodnutí, ktorým nariaďuje ústavnú starostlivosť, musí presne označiť zariadenie, do ktorého má byť dieťa umiestnené. Pri rozhodovaní o nariadení ústavnej starostlivosti súd vždy prihliadne na záujem maloletého dieťaťa, najmä na citové väzby maloletého dieťaťa k súrodencom a na ich zachovanie. Z dôležitých dôvodov môže súd predĺžiť ústavnú starostlivosť až na jeden rok po dosiahnutí plnoletosti.

<sup>12</sup> Porov. HUDECOVÁ, A. - BELKOVÁ, V. *Náhradná rodinná starostlivosť- Problémy a perspektívy*. Banská Bystrica: Univerzita Mateja Bela, 2008, s. 50.

**Detský domov** je prostredie utvorené a usporiadané na účely vykonávania rozhodnutia súdu o nariadení ústavnej starostlivosti, predbežného opatrenia a o uložení výchovného opatrenia. Dočasne nahrádza dieťaťu jeho prirodzené *rodinné prostredie* alebo *náhradné rodinné prostredie*.<sup>13</sup>

Pri výkone predbežného opatrenia v **detskom domove pre maloletých bez sprievodu** treba prihliadať na predchádzajúcu výchovu dieťaťa a rešpektovať kultúrne a náboženské odlišnosti dieťaťa.<sup>14</sup>

**Krízové stredisko** zabezpečuje: vykonávanie opatrení, ak sa dieťa, rodina alebo plnoletá fyzická osoba nachádza v krízovej životnej situácii, výkon rozhodnutia súdu o výchovnom opatrení podľa osobitného predpisu, výkon rozhodnutia súdu o predbežnom opatrení podľa osobitného predpisu, výkon výchovného opatrenia.<sup>15</sup>

**Resocializačné stredisko** sa zriaďuje na aktivizovanie vnútorných schopností detí a plnoletých fyzických osôb na prekonanie psychických dôsledkov, fyzických dôsledkov a sociálnych dôsledkov drogových závislostí alebo iných závislostí a na zapojenie sa do života v prirodzenom prostredí.<sup>16</sup>

## **Opatrenia sociálnoprávnej ochrany a sociálnej kurately a služby vo vybraných zariadeniach náhradnej starostlivosti - vybrané štatistické ukazovatele**

Táto časť príspevku približuje prijímané opatreniasociálnoprávnej ochrany detí a sociálnej kurately a poskytované služby vo vybraných zariadeniach náhradnej starostlivosti. Z oficiálnych údajov štatistických výkazov Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky, zverejnených na stránke Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny,<sup>17</sup> za sledované obdobie rokov 2012-2014 predkladáme vybrané ukazovatele dvoch skupín zariadení náhradnej starostlivosti, a to: krízových stredísk a resocializačných stredísk. Taktiež venujeme pozornosť akreditovaným subjektom a ich intervencii, ktorá je zameraná na prípravu záujemcov - fyzickej osoby nanáhradnú starostlivosť a zabezpečovanie opatrení SPODaSK. Tabuľky boli spracované z ročných štatistických výkazov V(MPSVR SR)13-01 o vykonávaní opatrení

---

<sup>13</sup> Podľa zákona o SPODaSK, ak ústavná starostlivosť skončí dosiahnutím plnoletosti alebo predĺžením ústavnej starostlivosti do 19 rokov veku, môže mladý dospelý požiadať detský domov o poskytovanie starostlivosti až do jeho osamostatnenia sa, najdlhšie do 25 rokov veku, pričom osamostatnenie je zabezpečenie si bývania a schopnosť samostatne sa živiť. Porov. Zákon č. 305/2005 Z. z. o sociálnoprávnej ochrane a o sociálnej kuratele v znení neskorších platných právnych predpisov, § 49.

<sup>14</sup> Detský domov pre maloletých bez sprievodu je povinný zistiť, ak je to vzhľadom na vek dieťaťa a jeho rozumovú vyspelosť možné, názor dieťaťa na všetky skutočnosti, ktoré sa ho týkajú, najmä zistiť názor dieťaťa na jeho premiestnenie, zlúčenie s rodinou, návrat do krajiny pôvodu, azyl, a to už pred vykonaním úkonov na účely jeho premiestnenia, zlúčenia rodiny, návratom do krajiny pôvodu alebo pred podaním žiadosti o azyl. Na účely zisťovania názoru dieťaťa podľa prvej vety detský domov pre maloletých bez sprievodu zabezpečí tlmočenie do jazyka, ktorému dieťa rozumie.

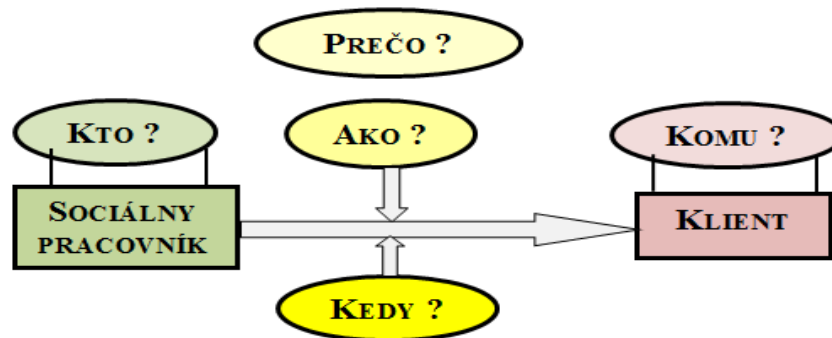
<sup>15</sup> Porov. Zákon č. 305/2005 Z. z. o sociálnoprávnej ochrane a o sociálnej kuratele v znení neskorších platných právnych predpisov, § 12-15.

<sup>16</sup> Porov. Zákon č. 305/2005 Z. z. o sociálnoprávnej ochrane a o sociálnej kuratele v znení neskorších platných právnych predpisov, § 63.

<sup>17</sup> Porov. ÚPSVaR SR. Štatistiky. Ročné štatistické výkazy V(MPSVR SR)13-01 o vykonávaní opatrení sociálnoprávnej ochrany detí a sociálnej kurately za roky 2012-2014. [online]. [2015-08-21]. Dostupné na internete: < [http://www.upsvar.sk/statistiky.html?page\\_id=1247](http://www.upsvar.sk/statistiky.html?page_id=1247)>.

sociálnoprávnej ochrany detí a sociálnej kurately, pričom sme vybrali len niektoré ukazovatele z jednotlivých modulov výkazov.<sup>18</sup>

V sociálnej práci pri poskytovaní sociálnej pomoci je potrebné odpovedať na viaceré základné otázky, a to: Komu? Kedy? Ako? Prečo?,<sup>19</sup> ale aj na otázku, ktorá je dosť významná a dopĺňa túto škálu, a to otázka Kto?<sup>20</sup>(Obrázok 3)



Na tieto otázky odpovedáme prostredníctvom vybraných ukazovateľov usporiadaných do Tabuliek 1-13 v troch častiach, a to: krízové strediská, resocializačné strediská a akreditované subjekty.

#### **KRÍZOVÉ STREDISKÁ**

Služby a starostlivosť v krízových strediskách približujú Tabuľky 1-6, pričom Tabuľka 1 a Tabuľka 2 poukazujú na zabezpečenie starostlivosti v pobytovej a ambulantnej forme.

<sup>18</sup> Výkaz má spolu 18 modulov - ďalej len „M“ a pre naše účely sme využili:

- Modul 1 Krízové stredisko,
- Modul 2 KS – zabezpečovanie starostlivosti deťom,
- Modul 4 Činnosť krízového strediska,
- Modul 5 Stav zamestnancov krízového strediska,
- Modul 7 Resocializačné stredisko,
- Modul 8 Poskytovanie starostlivosti v resocializačnom stredisku,
- Modul 11 Stav zamestnancov resocializačného strediska,
- Modul 13 Zabezpečenie NRS – Akreditované subjekty,
- Modul 15 Skupinové programy s dieťaťom a jeho rodinou – akreditované subjekty,
- Modul 17 Sanácia rodinného prostredia – Akreditované subjekty.

<sup>19</sup> Tieto skutočnosti bližšie objasňujú nielen naši, ale aj zahraniční autori. Porov. NOVOTNÁ, V. – SCHIMMERLINGOVÁ, V. *Sociální práce, její vývoj a metodické postupy*. Praha : Univerzita Karlova, 1992, s. 22 – 23; porov. STRIEŽENEC, Š. *Slovník sociálního pracovníka*. Trnava : AD, 1996, s. 161; porov. ŽILOVÁ, A. *Kapitoly z teorie sociální práce*. Žilina : Edis, 2000, s. 64. Ak je teda úlohou pomáhajúcej profesie riešiť sociálne problémy klientov a využívať pritom teoretickú, ale aj praktickú sociálnu prácu, pri samotnej pomoci si musí zodpovedať na základné otázky, ktoré vymedzuje J. Schilling nasledovne: komu, kedy, prečo a ako ponúknuť pomoc. Porov. SCHILLING, J. *Sociální práce. Hlavné směry vývoje sociální pedagogiky a sociální práce*. Trnava : SAP, 1999, s. 42.

<sup>20</sup> Porov. LEŠKOVÁ, L. *Sociální pracovník v penitenciární a postpenitenciární sociální starostlivosti*. Brno : EU Tribun, 2013, s. 16-20.

**Tabuľka 1** Krízové strediská – zabezpečovanie starostlivosti v pobytovej forme

Krízové strediská - pobytová forma	Rok		
	2012	2013	2014
	Počet klientov / rodín		
Kapacita	732	600	581
Počet detí	489	362	354
Deti na základe výchovného opatrenia (§12, 15)	126	32	32
Deti na základe predbežného opatrenia	341	270	260
Počet rodín	159	111	92

Zdroj: Vlastné spracovanie podľa V(MPSVR SR)13-01 – Modul 1

Pobytová forma krízových stredísk poskytuje starostlivosť pre deti v krízovej životnej situácii, pričom kapacita stredísk v sledovanom období vykazuje výrazný pokles, čo súvisí aj s poklesom počtu detí, ktoré v tomto období využili túto formu starostlivosti. Ak by sme porovnali právny titul, na základe ktorého boli deti umiestňované do krízových stredísk, prevažujú deti umiestnené na základe vydaného predbežného opatrenia.

**Tabuľka 2** Krízové strediská – zabezpečovanie starostlivosti v ambulatnej forme

Krízové strediská - ambulatná forma	Rok		
	2012	2013	2014
Kapacita	725	X	X
Počet detí	105	671	605
Deti na základe výchovného opatrenia (§12, 15)	4	5	10
Deti na základe predbežného opatrenia	10	30	25
Počet rodín	22	375	454

Zdroj: Vlastné spracovanie podľa V(MPSVR SR)13-01 – Modul 1

Tabuľka 2 predkladá ukazovatele počtu detí v ambulatnej forme krízových stredísk. Ak porovnáme pobytovú formu s formou ambulatnou, v tejto evidujeme podstatne vyšší počet detí (r. 2014 - PF:AF 354:605). V ambulatnej forme je poskytovaná starostlivosť o podstatne vyšší počet detí, ako vo forme pobytovej.

Nezanedbateľnou položkou, ktorú je potrebné skúmať, sú aj náklady krízových stredísk za poskytované sociálne služby (Tabuľka 3).

**Tabuľka 3** Krízové strediská – výška nákladov na 1 dieťa/ mesiac

Krízové strediská - náklady na dieťa	Rok		
	2012	2013	2014
	Náklady v EUR		
Pobytová forma			
Priemerná výška nákladov na 1 dieťa / mesiac	885,64 €	1148,17 €	899,25 €
Ambulatná forma			
Priemerná výška nákladov na 1 dieťa / mesiac	114,43 €	62,41 €	35,67 €

Zdroj: Vlastné spracovanie podľa V(MPSVR SR)13-01 – Modul 1

Tabuľka 3 poukazuje na vývoj výšky nákladov na 1 dieťa na mesiac v ambulantnej aj v pobytovej forme. Uvedený vývoj nákladov deklaruje skutočnosť, že priemerná výška nákladov v ambulantnej forme je 25 x nižšia ako v pobytovej forme krízových stredísk.

Dôvody, ktoré vedú k poskytovaniu starostlivosti v krízových strediskách, sú uvedené v podrobnom členení v Tabuľke 4.

**Tabuľka 4** Dôvody starostlivosti v krízových strediskách

Zabezpečenie starostlivosti - dôvody	Rok		
	2012	2013	2014
	Počet klientov		
Zanedbávanie starostlivosti rodičov	462	310	289
Pri krízových situáciách	410	437	321
Vážne ohrozenie alebo vážne narušenie výchovy	258	355	243
Na uľahčenie riešenia konfliktných situácií	291	229	231
Podozrenie z týrania	177	138	156
Drogová závislosť rodičov	107	53	76
Zanedbávanie povinnej školskej dochádzky	77	53	78
Podozrenie z pohlavného zneužívania	35	51	48
Neskončená príprava na povolanie	39	5	24
Drogová závislosť dieťaťa	23	4	15
Deťom, ktoré boli obeťami obchodovania	1	1	2
Iné	2123	128	162
Spolu	4003	1764	1645

Zdroj: Vlastné spracovanie podľa V(MPSVR SR)13-01 – Modul 2

Do krízových stredísk bývajú umiestňované deti z rôznych dôvodov. Tabuľka 4 poukazuje na to, že najčastejším dôvodom je zanedbávanie starostlivosti rodičov a krízové situácie v rodinách. Ďalším, nie menej dôležitým dôvodom, je vážne ohrozenie alebo vážne narušenie výchovy a podozrenie z týrania dieťaťa.

Prehľad služieb, ktoré sú poskytované pre klientov krízových stredísk, je uvedený v Tabuľke 5.

**Tabuľka 5** Služby krízových stredísk

Služby krízových stredísk	Rok		
	2012	2013	2014
	Počet klientov		
Poradenstvo prvokontaktné a distribučné	2208	1798	1930
Sociálna diagnostika	2103	1791	1367
Pomoc na zvládnutie krízy	2702	2229	1793
Zabezpečenie liečebno-výchovnej starostlivosti	451	751	376
Špeciálne sociálne poradenstvo	1862	1800	1509
Pomoc pri výchove	2330	1454	883
Psychologická starostlivosť	2258	1634	1539
Psychoterapeutická starostlivosť	1574	1400	1513
Zabezpečovanie zdravotnej starostlivosti	1128	898	874
Zabezp. vzdel. a prípravy na povolanie	881	604	628
Skupinová sociálna práca – počet skupín	3061	699	214
Zabezp. vých. alebo soc. programu pre dieťa a rodičov	531	585	765
Sociálna práca s rodinou	1175	769	765
z toho v prirodzenom prostredí	148	153	175
Iné	848	668	567

Zdroj: Vlastné spracovanie podľa V(MPSVR SR)13-01 – Modul 4

Najčastejšou službou poskytovanou v krízovom stredisku je prvokontaktné a distribučné poradenstvo, ale aj poskytnutie pomoci na prekonanie krízy. Pomerne vysoké, skoro rovnomerné zastúpenie majú nasledovné služby: špeciálne sociálne poradenstvo, psychologická starostlivosť a psychoterapeutická starostlivosť.

Personálne obsadenie krízových stredísk v podrobnom členení jednotlivých profesií uvádza Tabuľka 6.

**Tabuľka 6** Zamestnanci krízových stredísk

Krízové strediská - zamestnanci	Rok		
	2012	2013	2014
Celkový počet zamestnancov	475,5	398	381
z toho (len vybrané profesie)			
vychovávateľa	150	100	95
špeciálni pedagógovia	21	18	15
liečební pedagógovia	2	2	3
zdravotníci	10	15	14
profesionálni rodičia	23	21	23
sociálni pracovníci	78	71	59
psychológovia	38,5	28	27,5
riaditelia	27,5	22,5	23,5
administratívno-hospodárski pracovníci	24	21	18,5
prevádzkovi pracovníci	43	38	39

Zdroj: Vlastné spracovanie podľa V(MPSVR SR)13-01 – Modul 5



Tabuľka 6 poukazuje na vývoj zamestnancov krízových stredísk v sledovanom období 2012-2014. V priebehu sledovaného obdobia došlo k výraznejšiemu poklesu celkového počtu zamestnancov. Z hľadiska štruktúry najvyššie zastúpenie z pomáhajúcich profesií majú vychovávatelia a sociálni pracovníci. Najnižšie zastúpenie má profesia liečebný pedagóg.

#### **RESOCIALIZAČNÉ STREDISKÁ**

Služby a starostlivosť v resocializačných strediskách približujú Tabuľky 7-8. Personálne obsadenie resocializačných stredísk je uvedené v Tabuľke 9.

**Tabuľka 7** Resocializačné strediská

Resocializačné strediská	Rok		
	2012	2013	2014
Kapacita zariadení	434	481	502
Celkový počet klientov	372	410	414
z toho počet detí	71	78	78
Počet detí na základe dohody - z toho			
na základe dohody s rodičom (osobou)	7	7	4
na základe dohody so zariadením	2	1	3
Počet detí na základe rozhodnutia súdu o výchovnom opatrení	9	56	51
Počet detí na základe rozhodnutia súdu o predbežnom opatrení (návrh podaný iným než orgánom SPODaSK)	0	5	3
Počet detí na základe rozhodnutia súdu o predbežnom opatrení (návrh podaný orgánom SPODaSK)	53	9	17
Priemerná výška nákladov na 1 dieťa / mesiac	910,41€	895,42€	919,20€

Zdroj: Vlastné spracovanie podľa V(MPSVR SR)13-01 – Modul 7

Tabuľka 7 poukazuje na skutočnosť, že služby resocializačných stredísk sú poskytované podstatne nižšiemu počtu klientov, ako služby krízovými strediskami. V resocializačných strediskách prevažuje umiestnenie detí na základe rozhodnutia súdu o výchovnom opatrení. Ak porovnáme priemernú výšku nákladov na 1 dieťa za mesiac resocializačných stredísk a pobytovej formy krízových stredísk, táto je pomerne vyrovnaná (r. 2014: RS –919,20€; KS - 899,25€).

Služby, ktoré sa poskytujú v resocializačných strediskách v rámci starostlivosti o umiestnených klientov, uvádza Tabuľka 8.

**Tabuľka 8** Poskytovanie starostlivosti v resocializačných strediskách

Služby resocializačných stredísk – poskytovanie starostlivosti	Rok		
	2012	2013	2014
	Počet klientov (detí)		
Poradenské a prvokontaktné služby	83	391	377
Individuálna sociálna práca	847	308	270
Skupinová sociálna práca	2854	2755	6602
Terénna sociálna práca	7	6	11
Sociálna práca s rodinou	196	232	200
Zabezpečovanie psychoterapie	117	128	123
Pracovná terapia v zariadení	598	1359	1267
Zabezpečenie pracovnej terapie mimo zariadenia	61	64	58
Zabezpečenie prípravy na budúce povolanie	37	55	51
Pomoc pri hľadaní zamestnania	1	0	7
Pomoc pri získavaní a zvyšovaní pracovnej aktivity	14	47	16
Sprostredkovanie prosocializačnej starostlivosti	3	11	22
Sledovanie účinnosti resocializácie po jej ukončení	46	56	51

Zdroj: Vlastné spracovanie podľa V(MPSVR SR)13-01 – Modul 8

Z Tabuľky 8 je zrejmé, že v resocializačných strediskách je prioritou skupinová sociálna práca, ktorá výrazne prevyšuje zvyšné poskytované sociálne služby. Veľmi dôležitú úlohu medzi sociálnymi službami zohráva i pracovná terapia. Podstatne nižšie, i keď nezanedbateľné miesto majú v resocializačných strediskách poradenské a prvokontaktné služby. Ak by sme rozsah poskytovania tejto služby porovnali s rozsahom v krízových strediskách, je vidieť výrazný rozdiel (je poskytovaná v podstatne nižšej frekvencii).

Tabuľka 9 poukazuje na stav – profesijné zastúpenie zamestnancov resocializačných stredísk.

**Tabuľka 9** Zamestnanci resocializačných stredísk

Resocializačné strediská- zamestnanci	Rok		
	2012	2013	2014
Celkový počet zamestnancov	195	190	193
<i>z toho (len vybrané profesie)</i>			
vychovávateľa	18	15	13
špeciálni pedagógovia	7	5	6
liečební pedagógovia	5	5	6
zdravotníci	13	11	10
sociálni pracovníci	58	51	53
psychológovia	23	29	26
riaditelia	17	19	19
administratívno-hospodárski pracovníci	18	15	16
prevádzkoví pracovníci	17	20	17

Zdroj: Vlastné spracovanie podľa V(MPSVR SR)13-01 – Modul 11

V priebehu sledovaného obdobia nedošlo k výraznejšiemu výkyvu celkového počtu zamestnancov, tento vykazuje vyváženú tendenciu. Z hľadiska štruktúry najvyššie zastúpenie z pomáhajúcich profesií majú sociálni pracovníci a psychológovia, najnižšie špeciálni a liečební pedagógovia.

#### **AKREDITOVANÉ SUBJEKTY**

Významné miesto pri poskytovaní náhradnej starostlivosti patrí i akreditovaným subjektom, ktoré dopĺňajú služby štátneho sektora. Participácia akreditovaných subjektov v oblasti SPODaSK je deklarovaná v Tabuľkách 10-13.

**Tabuľka 10** Zabezpečenie náhradnej rodinnej starostlivosti (akreditované subjekty) – príprava fyzickej osoby na NRS

Akreditované subjekty - príprava fyzickej osoby na náhradnú rodinnú starostlivosť	Rok		
	2012	2013	2014
Počet záujemcov o vykonanie prípravy na NRS	261	270	194
Počet záujemcov, ktorí absolvovali prípravu o NRS, z toho	156	191	159
úspešne absolvovali prípravu na NRS	150	181	148
neúspešne absolvovali prípravu na NRS	6	10	11
Počet FO, ktoré požiadali o vykonanie prípravy na NRS, z toho	6	4	7
ktoré dieťa majú zverené do NOS	3	3	7
ktoré podali návrh na zverenie dieťaťa do NOS	3	1	0
Počet vykonaných aktualizácií na prípravu v NRS	69	89	118

Zdroj: Vlastné spracovanie podľa V(MPSVR SR)13-01 – Modul 13

Z Tabuľky 10 zisťujeme, že prevažná väčšina fyzických osôb, ktorá má záujem o vykonávanie náhradnej starostlivosti, absolvovala prípravu o NRS v akreditovanom subjekte. Taktiež môžeme vidieť, že úspešné absolvovanie prípravy nie je samozrejmosťou, a že existuje určitá selekcia pri výbere fyzických osôb, ktoré môžu vykonávať náhradnú rodinnú starostlivosť po absolvovaní prípravy na NRS.

Významné miesto pri vykonávaní opatrení SPODaSK majú skupinové programy, ktoré môžu byť realizované viacerými formami, a to ako: výchovný skupinový program, sociálny skupinový program a výchovno-rekreačný skupinový program (Tabuľka 11).

**Tabuľka 11** Skupinové programy s dieťaťom a jeho rodinou – zapojenie detí/rodičov

Skupinové programy- zapojenie detí a rodičov/ osôb starajúcich sa o deti	Rok		
	2012	2013	2014
	Počet klientov		
<b>Výchovný skupinový program</b>			
Počet detí spolu	283	452	514
Počet detí zapojených cez priority úradu	218	375	119
Počet zapojených rodičov alebo osôb, ktoré sa osobne starajú o dieťa (cez priority úradu)	140	291	86
<b>Sociálny skupinový program</b>			
Počet detí spolu	312	488	543
Počet detí zapojených cez priority úradu	149	309	35
Počet zapojených rodičov alebo osôb, ktoré sa osobne starajú o dieťa (cez priority úradu)	255	227	53
<b>Výchovno-rekreačný skupinový program</b>			
Počet detí spolu	909	366	855
Počet detí zapojených cez priority úradu	833	222	803
Počet zapojených rodičov alebo osôb, ktoré sa osobne starajú o dieťa (cez priority úradu)	826	270	777

Zdroj: Vlastné spracovanie podľa V(MPSVR SR)13-01 – Modul 15

Z pohľadu foriem skupinových programov (Tabuľka 11) za sledované obdobie rokov 2012-2014 prevažujú výchovno-rekreačné skupinové programy. Najnižšie zastúpenie majú sociálne skupinové programy.<sup>21</sup>

<sup>21</sup> V tejto súvislosti je nevyhnutné uviesť, že priority sa vypracovávajú určeným orgánom sociálnoprávnej ochrany detí a sociálnej kurately územného obvodu do 30. apríla na nasledujúci kalendárny rok, pričom v prioritách môže určený orgán určiť opatrenia, metódy, techniky a postupy, ktorými stanovené priority zabezpečí.

Priority, prehľadne za celé Slovensko na roky 2015 a 2016, môžeme nájsť na stránke ÚPSVaR. Porov. ÚSTREDIE PRÁCE, SOCIÁLNYCH VECÍ A RODINY SR. *Priority ÚPSVaR*. [online].[2015-08-21]. Dostupné na internete: <[http://www.upsvar.sk/socialne-veci-a-rodina/socialno-pravna-ochrana-deti/priority-upsvar.html?page\\_id=1214](http://www.upsvar.sk/socialne-veci-a-rodina/socialno-pravna-ochrana-deti/priority-upsvar.html?page_id=1214)>.

**Tabuľka 12** Skupinové programy s dieťaťom a jeho rodinou – celkové náklady na dieťa

Skupinové programy - celkové náklady na dieťa	Rok		
	2012	2013	2014
	Náklady v EUR		
Výchovný skupinový program			
Celkové náklady na dieťa (v €)	2209,50	620,34	4759,00
Sociálny skupinový program			
Celkové náklady na dieťa (v €)	409,48	425,89	2436,00
Výchovno-rekreačný skupinový program			
Celkové náklady na dieťa (v €)	388,86	526,02	4698,00

Zdroj: Vlastné spracovanie podľa V(MPSVR SR)13-01 – Modul 15

Pri skúmaní vývoja nákladov na jednotlivé formy skupinových programov môžeme konštatovať, že v sledovanom období došlo k výraznému navýšeniu celkových nákladov na jedno dieťa vo všetkých formách, pričom najvyššiu položku v poslednom sledovanom roku (4759€ na dieťa) zaznamenali výchovné vzdelávacie programy.

Akreditované subjekty sa výraznou mierou podieľajú pri sanácii rodinného prostredia s cieľom, ako zabezpečiť úpravu rodinných pomerov do takej miery, že dieťa sa vráti do rodinného prostredia, resp. vôbec nemusí byť umiestnené do žiadnej formy náhradnej starostlivosti.

**Tabuľka 13** AS – Sanácia rodinného prostredia

Sanácia rodinného prostredia	Rok		
	2012	2013	2014
	Počet klientov / rodín		
Počet rodín, ktoré sa sanovali v priebehu roka	204	257	370
Počet detí, ktoré sú na základe rozhodnutia súdu umiestnené v zariadení a v ktorých rodinách prebieha sanácia	299	264	390
Počet detí, ktoré sa po úprave rodinných pomerov vrátili späť do rodiny	44	50	86

Zdroj: Vlastné spracovanie podľa V(MPSVR SR)13-01 – Modul 17

Posledná Tabuľka 13 poukazuje na služby akreditovaných subjektov pri vykonávaní sanácie rodinného prostredia. V sledovanom období došlo k zvýšeniu počtu rodín, kde prebehla sanácia, v rámci ktorej sa realizovala úprava pomerov v rodine s cieľom vytvoriť podmienky pre zdravý vývoj dieťaťa v rodine. Taktiež v sledovanom období došlo k výraznému navýšeniu počtu detí, ktoré boli na základe rozhodnutia súdu umiestnené v zariadení, pričom v ich rodinách prebiehala sanácia. Potešiteľným je fakt, že so zvyšujúcim počtom detí umiestnených v zariadeniach z dôvodu sanácie sa zároveň zvyšuje aj počet detí, ktoré sa po úprave rodinných pomerov mohli vrátiť späť do svojej rodiny.

## Záver

Starostlivosť, ktorá dočasne nahrádza osobnú starostlivosť rodičov o maloleté dieťa, v prípadoch, ak ju rodičia nezabezpečujú alebo nemôžu zabezpečiť, sa nazýva

náhradná starostlivosť. Táto sa môže realizovať rodinnou alebo ústavnou formou. Príspevok priblížil nielen formy realizácie náhradnej starostlivosti, jej rozdelenie, ale na základe štatistických ukazovateľov poukázal na služby, ktoré sa vo vybraných zariadeniach poskytujú pri klientov. Boli to resocializačné a krízové strediská. Taktiež sme poukázali na vybrané činnosti akreditovaných subjektov, ktoré plnia dôležitú úlohu pri poskytovaní sociálnych služieb ohrozeným rodinám pri ich sanácii, ako aj pri príprave žiadateľov o náhradnú starostlivosť.

### **Zoznam použitej literatúry**

- HUDECOVÁ, A. - BELKOVÁ, V. *Náhradná rodinná starostlivosť - Problémy a perspektívy*. Banská Bystrica : Univerzita Mateja Bela, 2008. 182 s. ISBN 978-80-80883-615-3.
- JAMBOROVÁ, R. Podporná sieť pre sociálne ohrozenú mládež a príklad služby blahoslavenej sr. Sary. In *Deň blahoslavenej sestry Sary Salkaházi (1899-1944) : život sestry Sary a jej význam pre rodinu*. Košice : Seminár sv. Karola Boromejského, 2009. s. 65-74. ISBN 978-80-89232-56-7.
- LEŠKOVÁ, L. *Sociálny pracovník v penitenciárnej a postpenitenciárnej sociálnej starostlivosti*. Brno: EU Tribun, 2013. 135 s. ISBN 978-80-263-0554-5.
- MIKLOŠKO, J. *Náhradná starostlivosť*. Bratislava : SAP Slovak academic press, 2009. 92 s. ISBN 978-80-89271-8.
- NOVOTNÁ, V. – SCHIMMERLINGOVÁ, V. *Sociální práce, její vývoj a metodické postupy*. 1. vyd. Praha : Univerzita Karlova, 1992. 128 s. ISBN 382-184-92 17/99.
- SCHILLING, J. *Sociálna práca. Hlavné smery vývoja sociálnej pedagogiky a sociálnej práce*. Trnava : SAP, 1999. 272 s. ISBN 80-88908-54-X.
- STRIEŽENEC, Š. *Slovník sociálního pracovníka*. Trnava : AD, 1996. 255 s. ISBN 80-967589-0-X.
- ŽILOVÁ, A. *Kapitoly z teórie sociálnej práce I*. Žilina : Edis, 2000. 119 s. ISBN 80-7100-783-8.
- Zákon č. 36/2005 Z. z. o rodine v znení neskorších predpisov.*
- Zákon č. 305/2005 Z. z. o sociálnoprávnej ochrane detí a o sociálnej kuratele v znení neskorších predpisov.*
- Zákon č. 448/2008 Z. z. o sociálnych službách a o zmene a doplnení zákona č. 455/1991 Zb. o živnostenskom podnikaní (živnostenský zákon) v znení neskorších predpisov.*
- Dôvodová správa k zákonu č. 448/2008 Z. z. o sociálnych službách a o zmene a doplnení zákona č. 455/1991 Zb. o živnostenskom podnikaní (živnostenský zákon) v znení neskorších predpisov.*
- ÚSTREDIE PRÁCE, SOCIÁLNYCH VECÍ A RODINY SR. *Štatistiky. Ročné štatistické výkazy V(MPSVR SR)13-01 o vykonávaní opatrení sociálnoprávnej ochrany detí a sociálnej kurately za roky 2012-2014*. [online].[2015-08-21]. Dostupné na internete: <[http://www.upsvar.sk/statistiky.html?page\\_id=1247](http://www.upsvar.sk/statistiky.html?page_id=1247)>.
- ÚSTREDIE PRÁCE, SOCIÁLNYCH VECÍ A RODINY SR. *Priority ÚPSVaR*. [online].[2015-08-21]. Dostupné na internete: <[http://www.upsvar.sk/socialne-veci-a-rodina/socialno-pravna-ochrana-deti/priority-upsvar.html?page\\_id=1214](http://www.upsvar.sk/socialne-veci-a-rodina/socialno-pravna-ochrana-deti/priority-upsvar.html?page_id=1214)>.

### **Kontakt na autorku**

doc. PhDr. Ing. Lýdia Lešková, PhD.

KU v Ružomberku, Teologická fakulta Košice, Katedra spoločenských vied

Hlavná 89, 041 21 Košice

Tel.: + 00421 55/68 36 155, E-mail: [lydia.leskova@ku.sk](mailto:lydia.leskova@ku.sk)

# KREŠŤANSKÁ SOCIÁLNA LÁSKA V PODANÍ SÁRY SALKAHÁZI

## CHRISTIAN SOCIAL CHARITY PERFORMED BY SARAH SALKAHÁZI

---

*Daniela Baková*

**Abstrakt:** Cirkev a jej náuku možno právom považovať za jednu z oblastí, ktorá vplývala a neprestajne vplýva na sociálnu oblasť a celú oblasť sociálnej práce. Toto učenie možno hľadať pod katolíckou sociálnou náukou, ktorá nie je iba teóriou, ale aj praktickou činnosťou, pretože má svoj význam v spoločnosti už od čias vzniku kresťanstva. Základné princípy sociálnej práce nachádzajú oporu práve v kresťanskej náuke, no myšlienky jednotlivých predstaviteľov sú naozaj hlboké a obohacujúce, nie len pre sociálnu prácu, ale aj pre každého človeka, ktorý je prirodzene súčasťou spoločnosti. Jednou z týchto osobností je aj sestra Sára Salkaházi, ktorej život a činnosť v ponúkanom príspevku bližšie predstavujem.

**Kľúčové slová:** Cirkev. Kresťanstvo. Láska. Salkaházi. Sociálna práca.

**Abstract:** The Church and its doctrine can be rightly considered as one of the areas that constantly influenced and influences the social and the whole area of social work. This teaching can be sought under Catholic social teaching, which is not only theory but also practical activities, as has its importance in society since the time of Christianity. Basic principles of social work are just a foothold in Christian doctrine, but the idea of individual representatives are really deep and rewarding, not only for social work, but for every person who is naturally part of the company. One of these figures is the sister Sarah Salkaházi whose life and activity in the offered post better idea.

**Keywords:** Church. Christianity. Love. Salkaházi. Social work.

### Úvod

Katolícka cirkev od svojich prvopočiatkov kládla veľký dôraz na lásku a úctu k ľuďom, odzrkadľujúcu sa v rôznych formách pomoci, podľa príkladu Ježiša Krista a jeho učenia. Katolícka cirkev disponuje i bohatou sociálnou činnosťou a ňou priamo zasahuje do oblasti pôsobnosti sociálnej práce, s ktorou čiastočne spolupracuje a vzájomne sa dopĺňa. Ako už bolo spomenuté za základ všeobecnej náuky rímsko-katolíckej cirkvi považuje učenie Ježiša Krista, ako zakladateľa. Jeho učenie nachádzam vo Svätom písme – Biblii. Podobne je tomu aj v prípade sociálnej náuky cirkvi, ktorá okrem Ježišovho učenia, poukazuje aj na jeho skutky. Za základný prvok kresťanstva je vo všetkých smeroch považovaná láska. Vidím to v hlavných prikázaniach, ktoré vyslovil Ježiš: „Milovať budeš Pána, svojho Boha, celým svojim srdcom, celou svojou dušou a celou svojou myslou! To je najväčšie a prvé prikázanie. Druhé je mu podobné: Milovať budeš svojho blížneho ako seba samého“.<sup>1</sup> Na inom mieste Ježiš hovorí: „Toto je moje prikázanie: Aby ste sa milovali navzájom, ako som ja miloval vás“.<sup>2</sup> V Katechizme katolíckej cirkvi (KKC, 1999), ktorý je považovaný za jeden z najdôležitejších vieroučných prameňov, nachádzam výzvu, aby sme milovali deti a chudobných ako samého Boha. Tu vidím jasné poslanstvo, ktorým nám cirkev

---

<sup>1</sup> Sväté písma. 2007. Trnava: Spolok svätého Vojtecha, 2007, s. 1319.

<sup>2</sup> Sväté písma. 2007. Trnava: Spolok svätého Vojtecha, 2007, s. 1410.

ukazuje dôležitosť a jej neoddeliteľnú súčasť, ktorú možno charakterizovať ako cit, pochopenie a snahu ochraňovať najzraniteľnejších, najcitlivejších a najviac ohrozených ľudí v spoločnosti, keď spomína práve deti a chudobných. „Kresťanstvo vo svojej láske a pomoci voči druhým preferuje skupiny odkázané na pomoc, nejakým spôsobom hendikepované“.<sup>3</sup> Toto všetko stavia na úroveň lásky k Bohu, ktorú kresťania považujú za najvyššiu cnosť, formu úcty a prejavu odovzdanosti. Vo svätom písme nachádzam množstvo Ježišových skutkov a poučení, ktoré hovoria o potrebe lásky k druhým ľuďom, na základe ktorej im máme poskytovať pomoc v najrôznejších formách. Práve tieto skutky a morálne hodnoty, ktoré Ježiš uznával a ku ktorým nabádal, sú považované za základ prosociálnej orientácie cirkvi. Ako príklad uvádzam stať zo Svätého písma, v ktorej Ježiš ukazuje, čo znamená láska k blížnemu, keď hovorí: „Bol som hladný a dali ste mi jesť. Bol som smädný a dali ste mi piť, bol som nahý a priodeli ste ma, bol som chorý a navštívili ste ma.“ Následne dodáva: „Čokoľvek ste urobili jednému z týchto mojich najmenších, mne ste urobili“.<sup>4</sup> Najmenšími nazýva ľudí v nepriaznivej životnej situácii, tak ako ich menoval, čiže hladných, smädných a nahých ako obraz chudoby a chorých. Slovanami mne ste urobili poukazuje na seba, nakoľko bol považovaný za Božieho syna, a teda v konečnom dôsledku opäť odkazuje na lásku k Bohu. Z týchto aspektov vychádza aj samotná filozofia kresťanskej sociálnej práce, ktorá je vzájomne previazaný systém hodnôt, teórie a praxe. Vzišla z humanistických a demokratických ideí, ktorej hodnoty sú založené na úcte v rovnosti, hodnote a dôstojnosti všetkých ľudí. Kresťanská sociálna práca podporuje sociálnu zmenu, riešenie problémov v medziľudských vzťahoch a posilnenie a oslobodenie ľudí za účelom naplnenia ich osobného blaha. Jej úlohou je umožniť všetkým ľuďom plne rozvinúť psychické, duchovné, fyzické a sociálne možnosti, obohatiť ich život, posilňovať a aktivizovať cirkevné i všeobecné občianske prostredie k solidárnemu jednaniu. Dobrým príkladom vzájomnej blízkosti a symbiózy sociálnej práce a sociálnej náuky cirkvi je existencia Národnej asociácie katolíckych sociálnych pracovníkov v USA. Organizácia združuje profesionálnych sociálnych pracovníkov, pričom ich činnosť je obohatená aj o starostlivosť o duchovnú stránku človeka, vychádzajúc zo sociálnej náuky rímsko-katolíckej cirkvi. Ich poslaním je podporovať realizáciu katolíckej sociálnej náuky v praxi sociálnej práce.<sup>5</sup>

Nie menej dôležitú úlohu zohrávali aj rehoľné spoločenstvá, ktoré neraz vznikali práve za účelom pomoci najbiednejším. Takéto činnosti, hoci boli podporované celou cirkvou aj pápežmi, neboli komplexne charakterizované a definované v náuke cirkvi tak, ako je tomu dnes. Za významné a veľmi prínosné, ako v tomto období pred vznikom prvej sociálnej encykliky, tak aj v súčasnosti, považujem dielo Tomáša Akvinského, ktorý v 13. storočí položil prvé základy sociálnej náuky vo svojom diele *Summa Theologica*. Jeho nasledovníci – scholastici, toto učenie neskôr ešte dôkladnejšie rozvinuli.<sup>6</sup> Aj napriek mnohým nepriaznivým vplyvom, ktoré na

---

<sup>3</sup> ŽILOVÁ, A. 2005. Chudoba a jej premeny na Slovensku. Badín: Mentor, 2005, s. 55.

<sup>4</sup> Sväté písmo. 2007. Trnava: Spolok svätého Vojtecha, 2007, s. 1323.

<sup>5</sup> Porov. Mission statement. [online]. Catholic Social Workers National Association, 2013. [cit. 2015.06.09.] Dostupné na internete: <<http://www.cswana.org/AboutCSWNA/MissionStatement.aspx>>.

<sup>6</sup> Porov. GLOS, J. 2001. Prínos kresťanstva do rozvoja ekonomického myslenia. Banská Bystrica: Ekonomická fakulta Univerzity Mateja Bela, 2001.



kresťanstvo a jeho sociálne učenie pôsobili v priebehu dejín už od jeho prvých počiatkov, kresťania nikdy nezabudli na pomoc druhým. Potvrdením záujmu rímsko-katolíckej cirkvi o všetkých ľuďoch a snahu o dosiahnutie dôstojných podmienok pre život na Zemi, bola prvá encyklika zameraná na sociálnu oblasť *Rerum Novarum*. Encykliky možno vnímať ako základné kamene celej sociálnej náuky cirkvi, na ktorých stoja všetky jej sociálne činnosti. Nie sú teda iba teóriou, ktorá nemá praktické uplatnenie, ale naopak. Sledujeme tým istú paralelu so sociálnou prácou, ktorá je aplikovanou vedou, kde podobne ako pri sociálnej náuke cirkvi, teória tvorí základ pre praktickú činnosť.

S humanistickými ideami v kresťanskej sociálnej práci vynikalo mnoho významných osôb (Don Bosco, A. G. Bojaxhi (Matka Tereza) a iní. Mnohí svätci a nielen oni v sebe mali dostatok sociálneho cítenia a úcty voči každému človeku čo preukazovali každodennými činmi. V tomto článku rozoberám práve Sáru Salkaházi, ktorej meno nie je až také zvučné pre spoločnosť. Sáru Salkaházi možno právom ponímať ako silnú morálnu autoritu, ktorá žila pre jedno z hlavných poslání cirkvi a premieňala jej teoretické východiská na praktickú činnosť. Zdroje sociálneho cítenia čerpala práve z encyklík.

## 1 Život Sáry Salkaházi

Narodila sa 11. mája. 1899, a tragicky zomrela 27. decembra. 1944. Sestra Sára Salkaházi (Schalkház) pochádzala zo známej košickej hoteliárskej rodiny. Jej otcom bol Leopold Schalkház mladší, a dokonca aj jej rodiskom bol otcov hotel "*Schalkház*", kde prišla na svet. Pokrstili ju v dóme sv. Alžbety v Košiciach dňa 11. júna 1899.<sup>7</sup> Jej život bol od útleho detstva poznačený ťažkým osudom. Len čo prestala byť batolaťom, stala sa polosiroťou, keďže jej zomrel otec. Matka Klotilda sa postarala o to, aby vyrastala ako väčšina košických detí strednej triedy tých čias. V Košiciach vychodila základné školy, a tu sa i hrávala. Za školské vzdelanie, až po dosiahnutie učiteľského diplomu vďačí sestram Uršulínkam v Košiciach. Učiteľstvo po roku pôsobenia zanechala, jej prioritou boli osudy a rodinné pomery chudobných chlapcov, ktorých učila. Stala sa tzv. matkou hladných, otrhaných detí. Vo voľných chvíľach navštevovala rodiny, ochotne sa zoznamovala s ľuďmi, so spoločenskými udalosťami a sociálnymi problémami. Zaujímalo ju, kde sú korene problému, súvislosti, príčiny chudoby a skutočnej zaostalosti. Jedna z jej spolužiačok a zároveň priateľka, ju poznala ako dievča veselej povahy, výmyselníčku duchaplných žartíkov, ale spomínala aj na jej hlboké sociálne cítenie, vernosť a vytrvalosť. Neskôr sa vyučila za kníhviazačku. Od roku 1919 začala prispievať do rôznych periodík. Ešte v tom istom roku dostala novinársky preukaz a prežívala dynamický život, plný zmien. Vo svojom denníku píše o svojom predchádzajúcom živote: "*Samostatnosť, cigarety, kaviareň, túlanie sa po šírom svete s rukami vo vreckách, rýchla večera v malom hostinci, cigánska hudba,...*". Mala dobré, kritické schopnosti spoločenského diania a pre jej zdravý úsudok si získala rešpekt u svojich kolegov. V rokoch 1922 – 1923 bola niekoľko mesiacov zasnúbená. Sára si čoskoro uvedomila, že k jej veľmi temperamentnej, suverénnej

---

<sup>7</sup> Porov. Alžbetin list. Blahoslavená sestra Sára Salkaházi – Košická rodáčka. 16/13.

povahe sa nebude hodiť život ženy hospodárskeho správcu niekde na majeri, a tak zasnuby zrušila. V tom čase sa v jej srdci hlási vnútorný hlas, prebúdza sa v nej povolanie k zasvätenému životu. V jednej zo svojich spomienok o tom píše: *“A čo, ak si ma vyhladol pre seba Pán Boh?... Prvé slovo už odznelo a ty si ho počula! A predsa si nerozhodná, nepokojná, hľadajúca, sužujúca sa, lebo je niečo, na čo si neodpovedala... možno je to zamestnanie, v ktorom nachádzaš tolko radosti,... možno iba tie niekoľko halierové cigarety, ktorých dym ťa predsa zahľuje tak nepreniknuteľne.”* Boj o povolanie trval presne desať rokov. V roku 1927 sa zoznámila so sociálnymi sestrami v Košiciach. O rok neskôr absolvovala sociálny kurz, ktorý organizovali sociálne sestry. Jej moderný štýl a fajčenie pokladali síce za podivné, ale nebránili jej v ceste do spoločnosti. Sára uznala, že sa musí zmeniť aj za cenu ťažkých bojov. Za krátky čas si odvykla od fajčenia a od *“voľnosti”* novinárskeho života, aby mohla vykročiť na cestu vnútornej slobody, otvárajúcej sa duši, ktorú zasvätila Bohu.<sup>8</sup> V roku 1929 prijali jej prihlášku do Spoločnosti sociálnych sestier. Vo februári začala noviciát v Szegvári. Niekoľko mesiacov pred zložením sľubov pracovala v Košiciach, kde organizovala charitu. Svoje prvé sľuby zložila na Turice 1930 v Szegvári. Jej mottom bolo jediné slovo: *“Alleluja!”* Na jeseň 1932 bola preložená do Komárna, kde vykonávala podobnú službu ako v Košiciach, ale za omnoho ťažších podmienok. Bola skutočne preťažaná. Okrem organizovania charity viedla kuchyňu pre deti, týždenne vyučovala dvadsaťšesť hodín náboženstvo ako katechétka a redigovala časopis *“Katolícka žena”*. V roku 1934 ju v stave krajného vyčerpania poslali naspäť do Košíc. Predstavené jej duševný stav posudzovali ako neistotu v povolani. V tomto roku nemohla zložiť sľuby. Začala sa najväčšia skúška života, akou prechádzali mnohí svätci, tzv. *“prenasledovanie dobrými”*. Sestra Sára bola ochotná pretrpieť všetko pre Kristovu lásku: *“Chcem si dušu obrniť pred blížiacimi ťažkosťami. Neprosím, Pane,... ale ak mi ich pošleš, chcem ich prijať s láskou. Chcem sa na to pripraviť dopredu, hoci sa ma nepochopenie dotkne z ktorejkoľvek strany... nech ho prijmem ako príležitosť, ktorá ma vždy viac a viac bude spájať s Tebou!”* Cez duševné utrpenia nasledujúcich rokov v nej dozriela milosť nepretržitého dôverného kontaktu s Božským snúbencom. *“Jediným šťastím je byť Božím dieťaťom, je to šťastie, kedy všetko ostatné sa stáva ničotným”*, – píše svojej priateľke. Maďarskí benediktíni žijúci v Brazílii ponúkli sociálnym sestram možnosť pracovať v misiách. Sestra Margita Šlachťová, generálna predstavená, ktorá poznala túžby sestry Sáry nezamietla jej prosbu. Sestra Sára preto odišla na prípravu do Materského domu v Budapešti. Medzičasom, kvôli nepriaznivo vyvíjajúcim sa udalostiam druhej svetovej vojny, bolo nemožné vycestovať na misiu do Brazílie. *“Už ani neprosím, aby som sa dostala do Brazílie, prosím iba, aby som mohla sväto žiť, sväto slúžiť Pánu Bohu.”* – píše vo svojom denníku. Večné sľuby zložila na Turice r. 1940. Jej novým mottom bolo: *“ALLELUIA! ECCE EGO, MITTE ME!”* (Hľa, tu som, pošli mňa!).<sup>9</sup> Stále silnejšie v nej dozriela túžba, aby mohla svoj život obetovať *“pre prípad, ak by nastala doba prenasledovania Cirkvi, Spoločnosti a sestier”* (citát z modlitby obetovania svojho života). Dostala k tomu súhlas. Obetovanie sa uskutočnilo v kaplnke Svätého Ducha v

---

<sup>8</sup> Porov. Životopisy svätých. 2015. [online]. [cit. 2015.06.09.] Dostupné na: <<http://www.zivotopisysvatych.sk/sara-salkahazi-panna-a-mucenica/>>

<sup>9</sup> Alžbetin list. Blahoslavená sestra Sára Salkaházi – Košická rodáčka. 16/13.

Materskom dome Spoločnosti v úplnej tajnosti, v prítomnosti predstavených koncom roka 1943. Po príchode nemeckej okupácie a neskôr ultrafašistického Szálasiho režimu sa začal pohon na Židov a na ostatné prenasledované zložky obyvateľstva. Sociálne sestry pochopiteľne stáli na strane tých, čo boli v tiesni. Vybavili im falošné doklady a ukrývali ich vo všetkých budapeštianskych i vidieckych domoch Spoločnosti. Za záchranu života im vďačí okolo tisíc osôb, približne sto z nich sestru Sáre. Bolo len otázkou času, kedy to sľediči režimu odhalia. Ten moment prišiel v prvý deň po vianočných sviatkoch, 27. decembra 1944. Deň predtým obklúčila a nepriedušne uzavrela Budapešť Červená armáda. Zatiaľ čo nemecké jednotky kládli Rusom zúrivy odpor, maďarské oddiely šípových krížov, „nilašov“, masovo vraždili vlastné obyvateľstvo. V tejto peknej atmosfére obklúčili nilaši robotnícky ženský domov na Bokréta utca (Kytičkovej ulici) v peštianskej robotníckej štvrti Ferencváros. Pri pátraní po Židoch zaistili štyri podozrivé osoby a jednu z katechétiok. Sestra Sára práve nebola v dome, prišla až na koniec akcie. Mohla sa zachrániť pred zatknutím, ale neurobila to. Ako zodpovednú vedúcu domu aj ju odvliekli a podľa očitého svedka ju ešte v ten istý večer poniže Petöfiho mosta - vyzlečenú donaha – odstrelili do ľadového Dunaja. Sestra Sára si minútu pred popravou pokľakla, obrátená smerom k svojim vrahom a s očami pozdvihnutými k nebesiam sa prežehnala veľkým krížom. Pán Boh prijal obeť jej života, jej martýrium sa naplnilo. Žiadnej zo sociálnych sestier, ktoré sa zúčastňovali na akcii záchranu Židov, sa nič nestalo. Ani jedna sestra neprišla o život v dôsledku ukrývania prenasledovaných počas druhej svetovej vojny. Za tento prejav hrdinskej lásky, sestry Margite Slachtovej a sestry Sáre Salkaháziovej, udelila Izraelská vláda vyznamenanie „*In memoriam*“, a v záhrade JAD WASHAM na ich počesť vysadili strom úcty a vďaky.<sup>10</sup>

Sestra Sára bola členkou Spoločnosti sociálnych sestier, ktorá bola natoľko verná svojmu povolaniu, že mu obetovala i svoj život aby tak zachránila prenasledovaných v II. svetovej vojne. „*Keď treba obeť, tu som! Prijmi ma za všetkých a za všetko.*“ Posledné čo ostalo ľudstvu po Sáre Salkaházi sú jej hlboké myšlienky, ktoré pretavila do textov, z ktorých poznatky pre sociálnu prácu možno čerpať dodnes. Napr. v publikácii „*S ohňom lásky: výber z denníka bl. Sáry Salkaházi*“ možno jasne pozorovať hlbokú zaniatenosť pre sociálne otázky, čo sa odráža i v jej postoji na život a to:

- Sociálna citlivosť a vnímavosť.
- Odvaha vidieť a pomenovať veci pravým menom.
- Postavenie sa za práva iných.
- Hľadanie možnosti riešenia so začiatkom u seba.
- Úcta k človeku bez ohľadu na jeho sociálne, národnostné alebo náboženské postavenie,

---

<sup>10</sup> Porov. Životopisy svätých. 2015. [online]. [cit. 2015.06.09.] Dostupné na: <<http://www.zivotopisysvatych.sk/sara-salkahazi-panna-a-mucenica/>>.

- Poukázanie na nespravodlivosť doby.<sup>11</sup>

Meno Sárý Salkaházi nevymizlo, v súčasnosti je patrónkou mnohých škôl nielen na Slovensku, ale aj v zahraničí.

### Zoznam použitej literatúry

Alžbetin list. Blahoslavená sestra Sára Salkaházi – Košická rodáčka. 16/13

BAKOVÁ, D. 2014. *Osobnosti sociálnej práce. Život a činnosť osobností a ich vzťah k sociálnej práci*. Sládkovičovo : VŠ Danubius - FSŠ. 122 – 125 s. ISBN 978-80-8167-018-3.

GLOS, J. 2001. Prínos kresťanstva do rozvoja ekonomického myslenia. Banská Bystrica: Ekonomická fakulta Univerzity Mateja Bela, 2001. 128 s. ISBN 80-8055-578-8.

Katechizmus katolíckej cirkvi. 1999. Trnava: Spolok svätého Vojtecha, 1999. 918 s. ISBN 80-7162-259-1.

LEŠKOVÁ, L. 2012. *Sára Salkaházi a jej odkaz pre súčasnú sociálnu prácu*. In: *Ochrana života XIII. : osobnosti a vývoj vedných odborov : pocta prof. Šubíkovi : zborník konferencie : [28. september 2012, Trnava] / ed. Bohumil Chmelík. - Trnava : Trnavská univerzita, 2012, s. 133-137.*

Mission statement. [online]. Catholic Social Workers National Association, 2013. [cit. 2015.06.09.] Dostupné na internete: <<http://www.cswana.org/AboutCSWNA/MissionStatement.aspx>>.

Sväté písmo. 2007. Trnava: Spolok svätého Vojtecha, 2007. 1616 s. ISBN 978-80-7162683-1.

ŽILOVÁ, A. 2005. Chudoba a jej premeny na Slovensku. Badín: Mentor, 2005. 162s. ISBN 80-968932-2-X.

Životopisy svätých. 2015. [online]. [cit. 2015.06.09.] Dostupné na: <<http://www.zivotopisysvatych.sk/sara-salkahazi-panna-a-mucenica/>>

### Kontakt na autorku

PhDr. Daniela Baková, PhD.

Fakulta sociálnych štúdií

Vysoká škola Danubius, s.r.o.

Richterova ul. 1171

925 21 Sládkovičovo

email: [danielabakova@gmail.com](mailto:danielabakova@gmail.com)

---

<sup>11</sup> Porov. LEŠKOVÁ, L. Sára Salkaházi a jej odkaz pre súčasnú sociálnu prácu. In: *Ochrana života XIII. : osobnosti a vývoj vedných odborov : pocta prof. Šubíkovi*. Trnava : Trnavská univerzita, 2012, s. 133-137.

# SOCIÁLNA PREVENIA NELÁTKOVÝCH ZÁVISLOSTÍ U MLÁDEŽE

## SOCIAL PREVENTION OF NON-SUBSTANCE ADDICTIONS AMONG YOUTH

---

*Zuzana Budayová*

**Abstrakt:** Nelátkové závislosti patria medzi novodobú formu závislostí. V súčasnej dobe ohrozujú mládež viac ako kedykoľvek pred tým. Dostupnosť a disponibilita však ukazuje i odvrátenú tvár používania výtvarných dobov. Veľa jedincov a rodín však odmieta informáciu, že práve táto závislosť sa môže týkať i ich.

**Kľúčové slová:** Mládež. Médiá. Nelátkové závislosti. Rodina. Škola.

**Abstract:** Non-substance addiction among modern forms of addiction. Currently they threaten young people more than ever before. Accessibility and availability but also shows the dark side using advances in time. Many individuals and families but to refuse information, it is precisely this dependence may cover them.

**Keywords:** Youth. Media. Non-substance addiction. Family. School.

### Úvod

V mladom veku dochádza k rôznym zmenám. Mládež je prístupná týmto zmenám a mnohokrát si ani neuvedomia, ako ľahko sa dá podľahnúť rizikám a ohrozeniam, ktoré na nich číhajú vo forme nelátkových závislostí. Mobil, internet, nakupovanie, ale i závislosť na diétach sú bežné prostriedky k napĺňaniu ideálov a voľného času mládeže.

### 1 Nelátkové závislosti ohrozujúce mládež

„Nelátkové závislosti /závislosť od internetu, nakupovania, telefonovania a pod./ sú menej nápadné preto, že nespôsobujú bezprostrednú devastáciu organizmu cudzorodými, pre ľudské telo jedovatými látkami. Ich vývin tak môže prebiehať dlhšie nerozpoznaný a odhalia sa až v plne rozvinutom štádiu“<sup>1</sup>. Závislý považuje situáciu za normálnu, na rozdiel od príbuzných a rodičov, ktorí v okamihu pomôcť členovi rodiny narážajú na odpor. Pri závislostiach na alkohole, alebo drogách je to o niečo jednoduchšie, nakoľko máme v rukách konkrétne dôkazy, či už ide o injekčné striekačky, alebo fľaše vypitého alkoholu. Pri internete a počítačoch sa závislý schováva za potrebu sedieť pri počítači, či už z hľadiska pracovného, alebo zabezpečenia si potrebných informácií do školy<sup>2</sup>. Je potrebné rozoznávať rôzne spúšťače, ktoré nás lákajú k počítačom a internetu, alebo iným typom závislostí ako sú napríklad tvrdenia „veď o nič nejde“, alebo „idem sa iba pozrieť ...“, to všetko nás stále priťahuje k závislosti<sup>3</sup>.

Medzi návykové choroby nechemickej povahy patria:

- závislosť od internetu (surfovanie, chatovanie, elektronická pošta, počítačové hry, nakupovanie cez internet),

---

<sup>1</sup> SEJČOVÁ, Ľ. *Poradenstvo vo výchove a vzdelávaní*. Univerzita Komenského: Bratislava, 2011, s. 316.

<sup>2</sup> Porov. ECKERTOVÁ, L. DOČEKAL, D. *Bezpečnosť detí na internete*. Brno: Computer Press, 2013, s. 123.

<sup>3</sup> Porov. NEŠPOR, K. *Jak prežiť počítač*. Praha : Computer Media, 2011, s. 14-16.

- závislosť od televíznych programov (telenovely, reality show, súťaživé relácie, seriály),
- gembliing patologické hráčstvo (kult výhry a víťazstva),
- oniománia patologické nakupovanie (kult odmeňovania),
- workoholizmus závislosť na práci (kult výkonu),
- závislosť od siekt a kultov (kult výnimočnosti a jedinej pravdy),
- závislosť na diétach a hladovaní (kult tela),  
*mentálna anorexia (závislosť od hladovania),*  
*orthorexia nervosa (závislosť od zdravej výživy),*  
*exorexia (závislosť od cvičenia),*  
*diétovanie (závislosť od diét),*
- **závislosť na jedle** (kult jedla)  
*mentálna bulímia (závislosť od jedla),*  
*obezita (prejedanie sa).<sup>4</sup>*

O závislosti hovoríme, ak sa objavia tieto štyri charakteristické znaky:

- strata kontroly človeka nad určitou činnosťou,
- abstinenčný syndróm, ak sa jej nevenuje,
- rastúca závislosť,
- nezáujem o všetko ostatné.<sup>5</sup>

### 1.1 Koncept preventívnej činnosti

Preventívna aktivita je podľa § 23 zákona 448/2008 Z. z. o sociálnych službách odborná činnosť zameraná na predchádzanie rizikovému správaniu fyzickej osoby, rodiny alebo komunity a na predchádzanie rizikovým situáciám a na ich prekonanie alebo riešenie.<sup>6</sup>

Poskytuje sa najmä maloletým, ktorých výchova je vážne ohrozená alebo narušená, deťom s poruchami správania, ako i deťom a plnoletým občanom ohrozených drogovou závislosťou a inými sociálno-patologickými javmi alebo občanom s nepriaznivým zdravotným stavom. Sociálna prevencia v pôsobnosti MPSVR SR sa zmeriava najmä na opatrenia sekundárnej a terciárnej prevencie.

Základnými činnosťami sociálnej prevencie je: vyhľadávanie (v spolupráci so školou, rodinou, políciou, komunálnou sférou); nápravná činnosť (dlhodobé pôsobenie na úpravu výchovných pomerov maloletých); rehabilitačná a resocializačná činnosť (vytvorenie podmienok na integráciu občana do spoločnosti, uplatnenia na trhu práce, obnovy rodinných vzťahov, redukciu dôsledkov konzumácie drog). Do foriem sociálnej prevencie patrí i organizácia výchovno-rekreačnej činnosti, postpenitenciárna starostlivosť pre občanov po ukončení trestu odňatia slobody.

<sup>4</sup> SEJČOVÁ, Ľ. *Mladí v sieti závislosti*. Bratislava: Album, 2011, s. 87-88.

<sup>5</sup> Porov. ESCANDÓN, R., GÁLVEZ, C. *Slobodní od závislosti*. Vrútky : Advent- Orion, 2012, s.122.

<sup>6</sup> NR SR. Zákon č. 448/2008 Z.z. o sociálnych službách a o zmene a doplnení zákona č.455/1991 Zb. o živnostenskom podnikaní (živnostenský zákon) v znení neskorších predpisov

Sociálna prevencia je zabezpečovaná i ďalšími formami, ako napríklad práca v otvorenom prostredí – pôsobenie v prirodzenom sociálnom prostredí občanov, sanácia rodín, práca s drogovými závislými občanmi bez prístrešia, prostituujúcimi a pod.,

- ambulantné formy práce – najmä činnosť Centier poradensko-psychologických služieb pre jednotlivca, pár a rodinu (celkovo 46 územných a 14 detašovaných pracovísk),

- rezidenčné služby – poskytovanie starostlivosti najmä v resocializačných strediskách pre drogovými závislými (registrovaných je 16 resocializačných stredísk s kapacitou 236 miest), krízových strediskách (24 stredísk s kapacitou 278 krízových lôžok), útulkoch (60 útulkov s kapacitou 1130 miest pre občanov bez prístrešia, obeť domáceho násillia a mládež po ukončení ústavnej alebo ochranej výchovy) a zariadeniach chráneného bývania – tzv. Domy na pol ceste (6 zariadení s kapacitou 44 miest).<sup>7</sup>

**Primárna prevencia** je zameraná na zabránenie vzniku rizikových faktorov. Snaží sa o presadenie v povedomí ľudí, či už cez rôznu reklamu ako sú spoty, plagáty, alebo pôsobením výchovy na školách, alebo zariadeniach pre mládež<sup>8</sup>.

Nazýva sa aj „očkovanie pre zdravé osoby“, ktoré má predchádzať pôsobeniu nepriaznivých faktorov. „Navyše, cieľom primárnej prevencie nemôže byť len absencia sociálnopatologických javov, jej cieľom musí byť prezentácia sociálne žiaduceho, prosociálneho správania t.j. správania, ktoré sa nezlučuje so správaním protispoločenským“<sup>9</sup>.

Konkrétnejšie môžeme hovoriť o **prevencii sekundárnej**, ktorá je viac adresná, teda je zameraná na konkrétne, viac alebo menej ohrozené skupiny obyvateľstva. Ohrozenosť záleží od rodiny, od prostredia, od spôsobu života. Sekundárna prevencia má teda za úlohu zabraňovať akejkoľvek závislosti u ohrozených ľudí<sup>10</sup>. Sekundárna prevencia by mala byť doménou prevažne v pedagogicko-psychologických poradniach a integračných centrách<sup>11</sup>.

**Terciárna /indikovaná/ prevencia** je „riešená ako komplexná a odborná starostlivosť o osoby so závažnými poruchami správania a asociálnym vývinom, u ktorých bola nariadená ústavná výchova, reedukačný a terapeutický prístup, ktorý koreluje s typom poruchy a etiológiou jej vzniku a vývinu“<sup>12</sup>.

---

<sup>7</sup> NÁRODNÉ MONITOROVACIE CENTRUM PRE DROGY. Národná správa pre EMCDDA. Stav drogových závislostí a kontroly drog v SR. [online]. [2015-09-21]. Dostupné na: [http://www.infodrogy.sk/narodnasprava/index.cfm?module=ActiveWeb&page=WebPage&s=04\\_03-2](http://www.infodrogy.sk/narodnasprava/index.cfm?module=ActiveWeb&page=WebPage&s=04_03-2)

<sup>8</sup> Porov. SMIKOVÁ, E. *Efektívna drogová prevencia v školách a školských zariadeniach* [online]. [2015-09-20]. Dostupné na internete: <[http://www.mpc-edu.sk/library/files/drogova\\_\\_769\\_\\_prevencia\\_web.pdf](http://www.mpc-edu.sk/library/files/drogova__769__prevencia_web.pdf)>.

<sup>9</sup> SCHAVEL, M. ČIŠECKÝ, F. OLÁH, M. *Sociálna prevencia*. Bratislava : Vysoká škola zdravotníctva a sociálnej práce sv. Alžbety, 2008, s. 67.

<sup>10</sup> Porov. ONDREJKOVIČ, P. Konceptia prevencie drogových závislostí. In *Sociálna prevencia*. 2007, roč. 2, č. 3, s. 14.

<sup>11</sup> Porov. KOPÁNYIOVÁ, A. Terciárna prevencia v školstve [online]. [2015-09-21]. Dostupné na internete: <[http://web.saaic.sk/nrcg\\_new/doc/Zbornik/09\\_Kap-3.3.pdf](http://web.saaic.sk/nrcg_new/doc/Zbornik/09_Kap-3.3.pdf)>.

<sup>12</sup> ONDREJKOVIČ, P. *Sociálna patológia*. Bratislava : Veda, 2009, s. 284.

Táto prevencia dominuje v sanatóriách, diagnostických centrách či reedukačných domovoch<sup>13</sup>.

U nás sa v súvislosti s prevenciou závislostí realizujú tieto projekty:

- preventívny program Cesta k emocionálnej zrelosti,
- projekt Prečo som na svete rád/rada,
- preventívny projekt Vieme, že...
- program Povedz to priamo,
- program S.Shapiro – Zdravý životný štýl,
- program EXPO,
- program Kým nie je príliš neskoro,
- program ADC Škola bez alkoholu, drog a cigariet<sup>14</sup>.

## 2 Domáce prostredie, rodina v prevencii závislostí

Domáce prostredie, rodina sú ďalším dôležitým článkom, ktorý môže prispieť a ovplyvniť závislosť svojich detí a to či už vlastným vzorom, správnym životným štýlom a otvorenou komunikáciou o danej téme.

Autor Z. Helus odporúča rodičom vyvarovať sa:

- nevyvolávať strach a úzkosť z prejavov jeho aktivity, netraumatizovať dieťa unáhlenými reakciami,
- nezájmu, čo dieťa robí, čo ho baví, zaujíma, ale prejavovať maximálny záujem, pretože je dôležitým faktorom pre rozvoj osobnosti,
- necitlivým zásahom do jeho činnosti,
- preťaženiu, ktoré môže spôsobiť demoralizovanie neúspechu.

Každý rodič by mal poznať svoje dieťa, venovať mu pozornosť, vedieť rozpoznať zmeny v jeho správaní a pôsobiť na rozvoj jeho osobnosti, aby ho varoval pred problémami so závislosťou a to správnou výchovou, ktorá je založená na:

- zdôrazňovaní významu životných perspektív (vytyčovať vlastné ciele, plánovať reálnu budúcnosť),
- vnútornom presvedčení k hodnotám (vzájomná spolupráca, pomoc, solidarita),
- rozvíjaní a upevňovaní zdravého sebavedomia (správne zhodnotiť svoje sily),
- posilňovaní správne a tvorivo myslieť,
- zodpovednosti voči rodine, okoliu, povinnostiach.<sup>15</sup>

Počas dospievania je dôležitá výchova nie príliš benevolentná, no ani extrémne autoritatívna, pretože jej dôsledkom je, že si dospievajúci neskôr hľadá a vytvára rizikové vrstovnicke vzťahy. Naopak, čím pevnejší je emocionálny vzťah rodiča a dospievajúceho, tým menej je pravdepodobný vznik rôznych foriem rizikového chovania.<sup>16</sup>

---

<sup>13</sup> Porov. KOPÁNYIOVÁ, A. Terciárna prevencia v školstve [online]. [2015-09-21]. Dostupné na internete: <[http://web.saaic.sk/nrcg\\_new/doc/Zbornik/09\\_Kap-3.3.pdf](http://web.saaic.sk/nrcg_new/doc/Zbornik/09_Kap-3.3.pdf)>.

<sup>14</sup> Porov. SEJČOVÁ, Ľ. *Poradenstvo vo výchove a vzdelávaní*. Univerzita Komenského : Bratislava, 2011, s. 165.

<sup>15</sup> HELUS, Z. *Sociálna psychológia pro pedagogu*. Praha: Grada, 2007, s. 164-165.

<sup>16</sup> Porov. KREJČOVÁ, L. *Psychologické aspekty vzdelávania dospelých*. s. 28.



Odborníci, ktorí sa zaoberajú závislosťami, majú jasno v tom, že práve rodina zastáva rozhodujúcu a podstatnú úlohu pri liečení a starostlivosti o závislého aj po doliečovaní závislosti<sup>17</sup>.

„Priebežne sa nám potvrdzuje, že podporné vzťahy v sociálnom prostredí /rodina, práca, abstinentský klub, záujmové spolky a aktivity/ priaznivo pôsobia nielen na abstinenta, ale aj na všetky zložky prostredia. Sociálne väzby a vzťahy v sociálnom prostredí sú sociálnym imunitným systémom, pretože prispievajú k celkovej odolnosti liečeného závislého a abstinujúceho človeka“<sup>18</sup>. Preto sa veľká pozornosť sústreďuje na terapiu na rodinnej báze či už v skupine alebo individuálne. Úlohou rodinnej terapie je hlavne poskytnúť dostatok informácií ako porozumieť závislému členovi rodiny, ako prebieha liečba a ako je potrebné pristupovať k závislému počas nej a tiež pri doliečovaní<sup>19</sup>.

### 3 Školský preventívny program

Zameraný je do týchto oblastí a je neoddeliteľnou súčasťou výchovy školských zariadení:

- podporovať zdravý životný štýl,
- rozvíjať sociálne kompetencie, schopnosť správne reagovať na zložité životné situácie,
- posilňovať komunikačné schopnosti, požiadať včas o pomoc,
- vytvárať pozitívne sociálne prostredie pre zdravý a plnohodnotný život,
- odstraňovať nedostatky v psychickej oblasti, vedieť reagovať na stres,
- správne formovať postoje, akceptovať hodnoty a úctu k zákonu.

Dôležitú úlohu zohráva pedagóg, ktorý na profesionálnej úrovni riadi výchovný proces a pôsobí na mladých ľudí v smere žiaduceho osobnostného rozvoja.<sup>20</sup>

### 4 Mediálna výchova

Média majú v súčasnosti veľký vplyv na výchovu, či už negatívny alebo pozitívny a preto je ťažké rozoznať vhodnosť, dôležitosť a užitočnosť ich obsahu. Je dôležité tieto média správne využiť hlavne pre získavanie hodnotných informácií, pre skvalitnenie edukácií a je to aj najúčinnější spôsob šírenia aktuálnych informácií o danej téme – následkoch, priebehu, nových postupov ako sa im vyvarovať, riešiť a pod. Vďaka týmto médiám a hlavne internetu dokážu mladí ľudia komunikovať o problémoch v širšom meradle, celosvetovo, poskytuje odborné články, reportáže, konajú sa rôzne kampane na pomoc postihnutým závislosťou a elimináciu. Sila a vplyv dnešných médií je veľmi veľká a dokáže pozitívne pôsobiť na mládež a výchovu bez závislostí. Cesta k spokojnejšiemu životu vedie cez kreativitu, ktorú podnecuje rodina,

---

<sup>17</sup> Porov. DROGOVÝ INFORMAČNÝ PORTÁL. *Terapeutické prístupy v liečbe závislostí zamerané na rodinu* [online]. [2015-09-21]. Dostupné na internete: <[http://www.infodrogy.sk/ActiveWeb/c/2058/terapeuticke\\_pristupy\\_v\\_liecbe\\_zavislosti\\_zamerane\\_na\\_rodinu.html](http://www.infodrogy.sk/ActiveWeb/c/2058/terapeuticke_pristupy_v_liecbe_zavislosti_zamerane_na_rodinu.html)>.

<sup>18</sup> KREDÁTUS, J. Pomôž človeku, ktorý ťa požiadal o pomoc a takto ti prejavil dôveru. In *Čistý deň*. 2008, roč. 6, č. 3, s. 27.

<sup>19</sup> Porov. DROGOVÝ INFORMAČNÝ PORTÁL. *Terapeutické prístupy v liečbe závislostí zamerané na rodinu* [online]. [2015-09-21]. Dostupné na internete: <[http://www.infodrogy.sk/ActiveWeb/c/2058/terapeuticke\\_pristupy\\_v\\_liecbe\\_zavislosti\\_zamerane\\_na\\_rodinu.html](http://www.infodrogy.sk/ActiveWeb/c/2058/terapeuticke_pristupy_v_liecbe_zavislosti_zamerane_na_rodinu.html)>.

<sup>20</sup> MARÁDOVÁ, E. *Prevenie závislostí*. Praha: Vzdělávací institút ochrany dětí, 2006, s. 24-25.

pedagogika, právo, medicína a vôbec celý štát v úzkej spolupráci s národnými organizáciami.<sup>21</sup>

Mediálna výchova je nástrojom k získaniu mediálnej gramotnosti, teda k systému zručnosti, vedomostí, skúseností, ktoré umožnia ľuďom správne ovládať a poznať média a všetko s nimi spojené. Cieľom by malo byť pochopenie, ako pracujú média a počítače<sup>22</sup>.

Subjekty, ktoré pôsobia v oblasti mediálnej výchovy v Slovenskej republike sú:

- občianske združenie eSlovensko /Zodpovedne.sk/,
- občianske združenie Žabky,
- Saleziáni Dona Bosca,
- Rómske mediálne centrum<sup>23</sup>.

Na Slovensku bol vytvorený projekt financovaný Európskou úniou, zodpovedne.sk, v spolupráci s Ministerstvom vnútra Slovenskej republiky, T-mobile Slovensko, výborom pre UNICEF, eSlovensko o. z. a SK-NIC Slovakia. Cieľom tohto projektu je zvyšovať povedomie, šíriť osvetu o zodpovednom používaní internetu, mobilnej komunikácie a nových technológií, vykonávať prevenciu pred trestnými činmi a eliminovať závislosti novej doby a v neposlednom rade zapojiť sa do európskej siete, zdieľať skúsenosti iných národných centier. Cieľovou skupinou je i dospelý človek, ktorý je ohrozenou skupinou v rôznych oblastiach ako napríklad závislosti od internetu, mobilov, esemesiek, počítačových hier, anorexia, bulímia, sebapoškodzovanie, sekty, pornografia, šikanovanie, internetové podvody, počítačová kriminalita.<sup>24</sup>

## Zoznam použitej literatúry

DROGOVÝ INFORMAČNÝ PORTÁL. *Terapeutické prístupy v liečbe závislostí zamerané na rodinu* [online]. [cit. 2015-09-21]. Dostupné na internete: <[http://www.infodrogy.sk/ActiveWeb/c/2058/terapeuticke\\_pristupy\\_v\\_liecbe\\_zavislosti\\_zamerane\\_na\\_rodinu.html](http://www.infodrogy.sk/ActiveWeb/c/2058/terapeuticke_pristupy_v_liecbe_zavislosti_zamerane_na_rodinu.html)>.

ECKERTO VÁ, L. DOČEKAL, D. *Bezpečnosť detí na internete*. Brno: Computer Press, 2013. 224 s. ISBN 978-80-251-3804-5.

ESCANDÓN, R., GÁLVEZ, C. *Slobodní od závislosti*. Vrútky : Advent- Orion, 2012. 191 s. ISBN 978-80-8071-149-8.

HELUS, Z. *Dítě v osobnostním pojetí*. Praha : Portál, 2009. 288 s. ISBN 978-80-7367-628-5.

KOPÁNYIOVÁ, A. Terciárna prevencia v školstve [online]. [cit. 2015-09-21]. Dostupné na internete: <[http://web.saaic.sk/nrcg\\_new/doc/Zbornik/09\\_Kap-3.3.pdf](http://web.saaic.sk/nrcg_new/doc/Zbornik/09_Kap-3.3.pdf)>.

KREJČOVÁ, L. *Psychologické aspekty vzdelávania dospievajúcich*. Praha : Grada, 2011. 232 s. ISBN: 978-80-247-3474-3.

---

<sup>21</sup> KREJČOVÁ, L. *Psychologické aspekty vzdelávania dospievajúcich*. Praha: Grada, 2011, s. 28.

<sup>22</sup> Porov. *Mediálna výchova* [online]. [2015-09-20]. Dostupné na internete: <<http://referaty.aktuality.sk/medialna-vychova/referat-18254>>.

<sup>23</sup> Porov. MINISTERSTVO KULTÚRY SLOVENSKEJ REPUBLIKY. *Koncepcia mediálnej výchovy v SR v kontexte celoživotného vzdelávania* [online]. [2013-12-11]. Dostupné na internete: <<http://www.culture.gov.sk/posobnost-ministerstva/media-audiovizia-a-autorske-pravo-/media-audiovizia/koncepcia-medialnej-vychovy-v-sr-1d3.html>>.

<sup>24</sup> Porov. *O projekte zodpovedne.sk*. [online]. Dostupné na internete: <<http://www.zodpovedne.sk/download/Zodpovedne.pdf>>.

MARÁDOVÁ, E. *Prevence závislostí*, Vzdělávací institut ochrany dětí : Praha, 2006. 28 s. ISBN 80-86991-70-9.

MINISTERSTVO KULTÚRY SLOVENSKEJ REPUBLIKY. *Koncepcia mediálnej výchovy v SR v kontexte celoživotného vzdelávania* [online]. [2015-09-20]. Dostupné na internete: <<http://www.culture.gov.sk/posobnost-ministerstva/media-audiovizia-a-autorske-pravo-/media-a-audiovizia/koncepcia-medialnej-vychovy-v-sr-1d3.html>>.

*Mediálna výchova* [online]. [2015-09-20]. Dostupné na internete: <<http://referaty.aktuality.sk/medialna-vychova/referat-18254>>.

NEŠPOR, K. *Jak přežít počítač*. Praha : Computer Media, 2011. 128 s. ISBN 978-80-7402-069-8.

NÁRODNÉ MONITOROVACIE CENTRUM PRE DROGY. Národná správa pre EMCDDA. Stav drogových závislostí a kontroly drog v SR. [online] . [2015-09-20] .

Dostupné na internete: [http://www.infodrogy.sk/narodnasprava/index.cfm?module=ActiveWeb&page=WebPage&s=04\\_03-2](http://www.infodrogy.sk/narodnasprava/index.cfm?module=ActiveWeb&page=WebPage&s=04_03-2)

NR SR. Zákon č. 448/2008 Z.z. o sociálnych službách a o zmene a doplnení zákona č.455/1991 Zb. o živnostenskom podnikaní (živnostenský zákon) v znení neskorších predpisov

ONDREJKOVIČ, P. *Sociálna patológia*. Bratislava : Veda, 2009. 580 s. ISBN 978-80-224-1074-8. *O projekte zodpovedne.sk*. [2015-09-21] . [online]. Dostupné na internete: <<http://www.zodpovedne.sk/download/Zodpovedne.pdf>>.

SEJČOVÁ, Ľ. *Mladí v sieti závislosti*. Bratislava: Album, 2011. 224 s. ISBN 978-80-969908-4-9.

SEJČOVÁ, Ľ. *Poradenstvo vo výchove a vzdelávaní*. Bratislava : UK, 2011. 339 s. ISBN 978-80-223-2976-7.

SCHAVEL, M. ČIŠECKÝ, F. OLÁH, M. *Sociálna prevencia*. Bratislava : Vysoká škola zdravotníctva a sociálnej práce sv. Alžbety, 2008. 140 s. ISBN 978-80-89271-22-1.

SMIKOVÁ, E. *Efektívna drogová prevencia v školách a školských zariadeniach* [online]. [cit. 2015-09-20]. Dostupné na internete: <[http://www.mpcedu.sk/library/files/drogova\\_\\_769\\_\\_prevencia\\_web.pdf](http://www.mpcedu.sk/library/files/drogova__769__prevencia_web.pdf)>.

### **Kontakt na autorku**

PhDr. Zuzana Budayová, PhD.

Teologická fakulta, Katedra spoločenských vied

Hlavná 89

041 21 KOŠICE

email: budayova@gmail.com

Mobil: 0907317635

# PREVENTÍVNE OPATRENIA V SOCIÁLNEJ PRÁCI U DROGOVO ZÁVISLÝCH DETÍ

## PRECAUTIONS IN SOCIAL WORK WITH DRUG-ADDICTED CHILDREN

---

*Zuzana Budayová – Emília Čurillová*

**Abstrakt:** Prevencia vo vnímaní drogových závislostí znamená predchádzať vzniku a postupnému rozvoju daných problémov. Závislosť je podmienená mnohými faktormi, ku ktorým najčastejšie patria vzťahy, čas, ktorý nie je vyplnený plnohodnotne, postoj rodiny, emocionálne krízy, detská zvedavosť, vplyv a tlak rovesníkov, únik pred problémami a pod. Drogový problém nie je vhodné podceňovať, ale je potrebné venovať mu patričnú pozornosť, v zmysle poskytnutia deťom prípravu na svet, kde existujú drogy. Príspevok pojednáva o prevencii drogovej závislosti a jej rozličných formách, o efektívite prevencie a poukazuje na právne hľadisko v súvislosti s užívaním drog.

**Kľúčové slová:** Mládež. Médiá. Nelátkové závislosti. Rodina. Škola.

**Abstract:** Non-substance addiction among modern forms of addiction. Currently they threaten young people more than ever before. Accessibility and availability but also shows the dark side using advances in time. Many individuals and families but to refuse information, it is precisely this dependence may cover them.

**Keywords:** Children. Drugs. Prevention. School.

### Úvod

*V roku 2013 bola prijatá v poradí piata Národná protidrogová stratégia (ďalej len NPDS) na obdobie 2013-2020 a participujúce ministerstvá pripravili svoje Akčné plány na prvé obdobie NPDS (do roku 2016).“<sup>1</sup>*

Za medzirezortnú koordináciu je i naďalej zodpovedný poradný a konzultačný orgán vlády – Rada vlády SR pre koordináciu protidrogovej politiky, etablovaná v roku 2013. Aktuálne je väčšina politik riešiacich celé spektrum psychoaktívnych látok v jurisdikcii Ministerstva zdravotníctva, čo vytvára priaznivé predpoklady pre to, aby sa otázka redukcie dopytu po týchto látkach (bez ohľadu na ich právny status) riešila integrovane s ohľadom na zdravotné dôsledky, ktoré má užívanie/zneužívanie psychoaktívnej látky pre zdravie jednotlivca a verejné zdravie. „*Detstvo je charakteristické úsilím o poznanie a pochopenie sveta, t. j. aký svet je; dospievanie je typické potrebou a schopnosťou uvažovať o tom, aký by tento svet mohol, resp. mal byť.*“<sup>2</sup>

Závislosť na drogách začína prevažne v období dospievania, ale často sa s drogami stretávajú i deti mladšieho školského veku. Problém drogových závislostí sa môže vyskytnúť v každej rodine, i keď niektoré deti a dospievajúci môžu byť ohrození viac. Závislosť sa u nich rozvíja skôr, rýchlejšie.

---

<sup>1</sup> INFODROGY. *Stav drogovej problematiky na Slovensku v roku 2014*. [online]. [cit. 2015-10-04]. Dostupné na internete:

<[http://www.infodrogy.sk/index.cfm?module=ActiveWeb&page=WebPage&s=drogova\\_situacia\\_v\\_s\\_3](http://www.infodrogy.sk/index.cfm?module=ActiveWeb&page=WebPage&s=drogova_situacia_v_s_3)>.

<sup>2</sup> VÁGNEROVÁ, M. *Vývojová psychologie: detství, dospělost, stáří*. Praha : Portál, 2000, s. 17.

## 1 Sociálna prevencia

„Prevencia neznamena iba zlu predchádzať, neutralizovať negatívne skúsenosti, usilovať sa, aby mladí ľudia nerobili chyby, výchovne pôsobiac tak, aby zostal čo najmenší priestor na zlé správanie či skutky. Nie je iba anticipovaním (prísť prv a zasiahnuť), ani upozornením, informáciou, komunikáciou posolstva. Predchádzať znamená hlavne – umenie pozitívne vychovávať predkladaním dobra cez priame strhujúce zážitky, ktoré sú schopné priťahovať svojou krásou; umenie pomáhať mladým rásť „zvnútra“ pôsobením na vnútornú slobodu a potláčaním vonkajších vplyvov a formalizmu, umenie získať si ich srdce, aby sa s radostným uspokojením rozhodli pre dobro, naprávali chyby a pripravili sa solídny stvárňovaním svojho charakteru na zajtrajšok“<sup>3</sup>.

**Sociálna prevencia** spočíva v zmene nepriaznivých spoločenských podmienok a zároveň vo vytváraní priaznivých podmienok v rôznych oblastiach.<sup>4</sup>

Poskytuje sa s cieľom aktivácie prirodzeného zdroja, aby sa v prvom rade zabránilo vzniku sociálno-patologických situácií v živote jedinca. Zároveň by mala mobilizovať jeho sily, aby dokázal dosiahnuť zmeny vo svojom živote, ak sa ocitol v nepriaznivej životnej situácii.<sup>5</sup>

Zameranie **situačnej prevencie** je špecificky orientované na kriminalitu, na ochranu verejného poriadku, života, zdravia a majetku občanov. Môže sa poskytovať i u drogovu závislých ľudí, pretože ich zaobstarávanie drog sa často realizuje drobnou kriminalitou.

V roku 1994 Mrazek a Haggerty rozpracovali ideu tradične primárnej, sekundárnej a terciárnej prevencie do tzv. prevenčného kontinua a nazvali ho *prevenčné spektrum* (obr. 1). Podľa tohto modelu možno prevenciu rozdeliť na tri kategórie:

- **Univerzálna prevencia** - zameraná na celú populáciu všeobecne, ako i na špecifické podskupiny, napr. na adolescentov (proti fajčiarske kampane, zákony proti alkoholu a školské protidrogové programy).
- **Selektívna prevencia** - zameraná na subpopuláciu v podmienkach vysokého rizika ohrozenia (detí alkoholikov, mladých dospelých vo vysoko stresových situáciách).
- **Indikovaná prevencia** - zameraná na jednotlivcov, ktorí prejavujú špeciálne znaky a symptómy (adolescenti, o ktorých sa vie, že fajčia, pijú, konzumujú drogy) alebo prejavujú znaky závislosti.

Kontinuum pokračuje **fázou liečenia**, kam sa zaraďuje identifikácia stavu a štandardné liečenie známych chorôb spôsobených užívaním návykových látok. Kontinuum uzatvára **fáza podpory**, ktorá môže prebiehať súbežne s dlhodobým liečením. Jej cieľom je redukcia recidívy a opakovania alebo doliečovania (vrátane rehabilitácie).

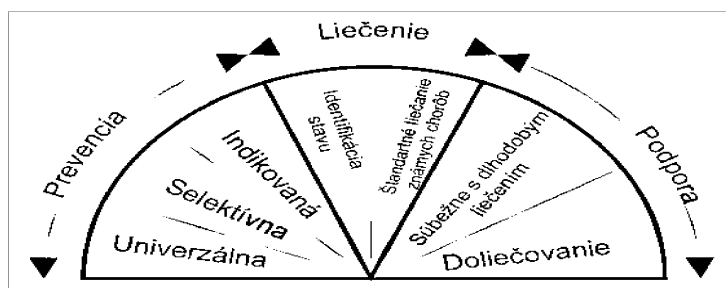
---

<sup>3</sup> HARDY, M. a kol. Preventívny systém vo výchove detí v súčasnej rodine. In *Sociálna patológia rodiny*. Bratislava : Vysoká škola zdravotníctva a sociálnej práce sv. Alžbety v Bratislave, 2011, s. 20.

<sup>4</sup> Porov. GAŠPIERIK, L. *Prevencia kriminality a inej protispoločenskej činnosti*. Košice : Multiprint, 2010, s. 17.

<sup>5</sup> Porov. LEVICKÁ, J. *Na ceste za klientom: metódy, formy a prístupy v sociálnej práci*. Trnava :ProSocio, 2006, s. 153.

Obr. 1 Prevenčné spektrum podľa Mrázka, Haggerty, 1994)<sup>6</sup>



**Nešpecifická prevencia** sa nezameriava len na zneužívanie návykových látok, ale skôr na faktory, ktoré všeobecne súvisia s podporou zdravia v zmysle telesnom, duševnom i sociálnom. Jej význam smeruje najčastejšie k tzv. voľnočasovým aktivitám detí a mládeže.<sup>7</sup>

**Špecifická prevencia** je zameraná predovšetkým na užívanie návykových látok. Obe tieto zložky sa musia prelínať, inak pôjde iba o jednoduché odovzdávanie informácií, varovania a zákazy, odstrašovanie, alebo len o akési nešpecifické „posilňovanie“ osobnosti.<sup>8</sup>

**Primárna prevencia** sa týka najvšeobecnejších podmienok, ktoré pomáhajú pri predchádzaní vzniku sociálno-patologických javov. Primárnu prevenciu realizujú hlavne: rodina, škola, mimoškolské zariadenia, masmédiá a iné. Mala by byť akousi „imunitou“ pred sociálnymi javmi, ktoré spoločnosť vidí ako nežiaduce.<sup>9</sup>

Zahŕňa hlavne výchovné, vzdelávacie a voľno-časové aktivity, zamerané na poradenstvo najširšej verejnosti, ktorá ešte nemala s kriminalitou žiadny kontakt.<sup>10</sup>

Primárnu prevenciu by mala v prvom rade vykonávať rodina. Ak však svoje problémy rodina nedokáže vyriešiť sama v rámci rodinnej interakcie, rodina sa stáva klientom sociálnej práce a patrí do kompetencie sociálneho pracovníka. Rodina je základom spoločnosti, jednotlivci, ale i ako celok je chránená zákonmi.<sup>11</sup>

Z hľadiska prevencie, eliminácie a zmiernenia nežiaducich, negatívnych dôsledkov sociálno-patologických javov je s takouto rodinou dôležitá systematická sociálna práca.<sup>12</sup>

Sociálny pracovník nepracuje s klientom len individuálne, ale pracuje i s ostatnými členmi rodiny. Pri práci s rodinou je dôležitý rozhovor, ktorý je predpokladom k úspešnej spolupráci a k pevným vzťahom založeným na dôvere.

<sup>6</sup> PJATKOVÁ, M. a kol. *Koordinátor drogovej prevencie*. Bratislava : MPC, 2014, s. 27.

<sup>7</sup> Porov. KALINA, K. a kol. *Drogy a drogové závislosti: medziodborový prístup 2*. Praha : Úrad vlády Českej republiky, 2003, s. 146.

<sup>8</sup> PJATKOVÁ, M. a kol. *Koordinátor drogovej prevencie*. Bratislava : MPC, 2014, s. 27-28.

<sup>9</sup> Porov. EMMEROVÁ, I. *Prevencia sociálno-patologických javov v školskom prostredí*. Banská Bystrica : UMB BB Pedagogická fakulta, 2007, s. 65.

<sup>10</sup> Porov. GAŠPIERIK, L. *Prevencia kriminality a inej protispoločenskej činnosti*, s. 18.

<sup>11</sup> Porov. BUDAYOVÁ, Z. *Materstvo a otcovstvo v živote rodiny*. In: *Zborník z vedeckej konferencie Metamorfózy rodiny v kontexte postmodernej spoločnosti*. Košice : Viena, 2010, s.299-310.

<sup>12</sup> Porov. MATOUŠEK, O. a kol. *Sociální práce v praxi*. Praha : Portál, 2005, s. 182.

**Sekundárna prevencia**, inak nazývaná aj adresná je priamo nasmerovaná na ohrozené skupiny obyvateľstva. Netýka sa všetkých, pretože jej hlavným cieľom je dostať jedinca do pôvodného stavu a zároveň ho pravidelne kontrolovať kvôli riziku možnosti opätovného zlyhania.

**Terciárna prevencia** je činnosť zameraná na zabránenie možného opakovaného nežiaduceho správania. Terciárna prevencia je súčasťou dlhotrvajúceho procesu, ktorý prebieha na profesionálnej úrovni.<sup>13</sup>

Odborníci z oblasti prevencie sa najnovšie prikláňajú k aktuálnym poznatkom, ktoré preferujú celospoločenský prístup minimalizovania rizikových faktorov a naopak rozvíjania obranných faktorov. Základom je rodina, škola a voľný čas detí a mládeže. Nakoľko drogová závislosť pochádza z viacerých príčin musí byť ťažisko primárnej prevencie rodina – škola – voľný čas, vzájomne prepojené.

### **1.1 Efektivita drogovej prevencie na slovenských školách**

Základom efektívnosti prevencie na školách je kombinácia už overených a existujúcich programov, ktoré sú spolu so zložkami odvodenými z praxe začleňované do efektívneho procesu vzdelávania.

Školskú efektívnosť vo všeobecnosti ovplyvňuje 11 faktorov:

1. profesionálne vedenie,
2. spoločné zdieľanie vízií a cieľov,
3. prostredie priaznivé na učenie,
4. koncentrácia na učenie a vzdelávanie,
5. povinnosti a práva žiakov,
6. cielené vyučovanie,
7. správna organizácia učenia sa,
8. spolupráca školy a rodiny,
9. pozitívna stimulácia,
10. monitorovanie progresu
11. vysoké očakávania.<sup>14</sup>

Mimoriadne aktuálnou je v súčasnosti požiadavka neustáleho vzdelávania pedagogických pracovníkov v oblasti prevencie drogových závislostí. Hlavnú úlohu zohrávajú centrá výchovnej a psychologickéj prevencie, ktoré garantujú priebežné vzdelávanie učiteľov a poskytujú aj ďalšiu metodickú pomoc a supervíziu.

## **2 Právne aspekty kontroly užívania drog deťmi a mládežou**

Právnu reguláciu v tomto smere je potrebné vnímať s cieľom ochrany a podpory zdravia detí.

Zákon č. 214/2009 Z. z. o ochrane pred zneužívaním alkoholických nápojov a o zriaďovaní a prevádzke protialkoholických záchytných izieb podľa § 2 zakazuje „predávať alebo podávať alkoholické nápoje alebo inak umožňovať ich požívanie

---

<sup>13</sup> Porov. EMMEROVÁ, I. *Prevencia sociálno-patologických javov v školskom prostredí*, s. 65.

<sup>14</sup> Porov. SMIKOVÁ, E. *Efektívna drogová prevencia v školách a školských zariadeniach*. Bratislava : MPC, 2012, s. 22-23.

*osobám mladším ako 18 rokov vrátane verejných kultúrnych podujatí určených pre osoby mladšie ako 18 rokov.*"<sup>15</sup>

Zákon č. 36/2005 Z. z. o rodine a o zmene a doplnení niektorých zákonov upravuje oprávnenie súdu rozhodnúť o uložení výchovného opatrenia, príp. vo výnimočnom prípade rozhodnúť o dočasnom odňatí maloletého dieťaťa zo starostlivosti rodičov, a to aj proti ich vôli a nariadiť maloletému dieťaťu pobyt v diagnostických alebo špecializovaných zariadeniach. V závažných prípadoch drogovej závislosti môže súd nariadiť maloletému dieťaťu pobyt v resocializačnom zariadení pre drogovu závislých.<sup>16</sup>

Zákon č. 305/2005 Z. z. o sociálnoprávnej ochrane detí a sociálnej kuratele a o zmene a doplnení niektorých zákonov upravuje „*sociálnoprávnu ochranu detí a sociálnu kuratelu na zabezpečenie predchádzania vzniku krízových situácií v rodine, ochrany práv a právom chránených záujmov detí, predchádzania prehlbovaniu a opakovaniu porúch psychického vývinu, fyzického vývinu a sociálneho vývinu detí a plnoletých fyzických osôb a na zamedzenie nárastu sociálno-patologických javov.*"<sup>17</sup>

Zákon č. 308/2000 Z. z. o vysielaní a retransmisii a o zmene zákona č. 195/2000 Z. z. o telekomunikáciách v znení neskorších predpisov upravuje, okrem iného, oblasť televíznej reklamy. Podľa § 19, ktorý sa týka ochrany ľudskej dôstojnosti a ľudskosti, sa zakazuje do ponúk programov zahŕňať výňatky z diel, ktoré znázorňujú používanie strelných zbraní, scény násilia a pohlavného styku, devastácie životného prostredia a zábery, ktoré by mohli navodiť dojem skrytej formy propagácie alkoholizmu, fajčenia a používania omamných látok, jedov a prekurzorov. Takisto sa zakazuje otvorene alebo skrytou formou propagovať alkoholizmus, fajčenie, užívanie omamných látok, jedov a prekurzorov alebo zľahčovať následky užívania uvedených látok.<sup>18</sup>

Zákon č. 147/2001 Z. z. o reklame v znení neskorších predpisov ustanovuje všeobecné požiadavky na reklamu, požiadavky na reklamu niektorých produktov, ochranu

spotrebiteľov a podnikateľov pred účinkami klamlivej reklamy a neprípustnej porovnávacej reklamy.<sup>19</sup>

Trestný zákon č. 300/2005 Z. z. v zmysle § 175 upravuje podmienky na podávanie alkoholických nápojov mládeži tak, že ten, „*kto sústavne podáva alebo vo väčšom množstve podá osobe mladšej ako osemnásť rokov alkoholické nápoje, potrestá sa odňatím slobody až na tri roky*“.<sup>20</sup>

Pedagogicko-organizačné pokyny 2013/2014 vydané MŠVVaŠ SR odporúčajú školám:

---

<sup>15</sup> Zákon č. 214/2009 Z. z. o ochrane pred zneužívaním alkoholických nápojov a o zriaďovaní a prevádzke protialkoholických záchytných izieb, ktorým sa mení a dopĺňa zákon Národnej rady Slovenskej republiky č. 219/1996 Z. z. a o zmene a doplnení niektorých zákonov, čl. 1, §2, ods. 1.

<sup>16</sup> Porov. Zákon č. 36/2005 Z. z. o rodine a o zmene a doplnení niektorých zákonov, čl. 1, § 37, (3), a), b), c).

<sup>17</sup> Zákon č. 305/2005 Z. z. o sociálnoprávnej ochrane detí a o sociálnej kuratele a o zmene a doplnení niektorých zákonov, čl. 1, § 1, (1).

<sup>18</sup> Porov. Zákon č. 308/2000 Z. z. o vysielaní a retransmisii a o zmene zákona č. 195/2000 Z. z. o telekomunikáciách, čl. 1, §19, (2).

<sup>19</sup> Porov. Zákon č. 147/2001 Z. z. o reklame a o zmene a doplnení niektorých zákonov, čl. 1 §1.

<sup>20</sup> Zákon č. 300/2005 Z. z. trestný zákon, tretí diel, §175.



- dôsledne dodržiavať zásady prevencie rizikového správania v školách a zdokonaľovať manažment a efektívnosť riešenia situácií ohrozujúcich zdravie a prevenciu úrazov,
  - využívať účinné nástroje v oblasti prevencie na predchádzanie, resp. riešenie prvých prejavov problémového správania, záškoláctva, šikanovania, fyzického či psychického týrania, delikvencie, zneužívania návykových látok, sexuálneho zneužívania, prejavov extrémizmu, zneužívania detí a spolupracovať s odborníkmi z príslušného CPPPaP,
  - v prípadoch oprávneného podozrenia z ohrozenia mravného vývinu detí a žiakov odporúčame riaditeľovi školy, resp. školského zariadenia bezodkladne riešiť vzniknutý problém,
  - vytvárať primerané podmienky na prácu učiteľa - koordinátora prevencie, ktorého úlohou je v spolupráci s vedením školy navrhovať a koordinovať preventívne opatrenia školy, príp. realizovať účinné nástroje na predchádzanie nežiaducim javom a zvýšenie pocitu bezpečnosti v škole. Odporúčame aj finančne zohľadniť náročnosť práce učiteľa - koordinátora prevencie,
  - riaditeľom škôl a školských zariadení vymedziť v školskom poriadku opatrenia proti šíreniu legálnych (tabak a alkohol) a nelegálnych drog v školskom prostredí a oboznámiť s nimi rodičov žiakov,
  - v prípade oprávneného podozrenia z užitia alkoholu, resp. nelegálnej drogy u žiaka zodpovedný pedagogický zamestnanec (PZ) kontaktuje príslušný útvar policajného zboru a v prípade ohrozenia života žiaka aj zdravotníkov, ktorí disponujú prostriedkami na zisťovanie alkoholu a požitia inej návykovej látky. V prípade, ak sa požitie alkoholu, resp. nelegálnej látky potvrdí, riaditeľ školy postupuje podľa § 5 ods. 10 zákona č. 596/2003 Z. z. o štátnej správe v školstve a školskej samospráve a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej zákon č. 596/2003 Z. z.). PZ nezisťujú požitie alkoholu, resp. inej návykovej látky u žiakov testermi,
  - v súlade s Národnou protidrogovou stratégiou odporúča MŠVVaŠ SR vykonávať účinné preventívne opatrenia a zefektívniť realizáciu preventívnych školských programov tak, aby sa využívali len odborne garantované preventívne programy.<sup>21</sup>

## Záver

Preventívne opatrenia slúžia na zamedzenie vôbec začatia nepriaznivých sociálnych javov, medzi ktoré patrí i drogová závislosť. Aby boli dané opatrenia účinné musia zahŕňať všetky dostupné úrovne.

Efektívna prevencia teda nesmie strašiť, zakazovať alebo niečo prikazovať. Mala by pravdivo vysvetľovať a ponúkať možné riešenia na vzniknuté problémy.<sup>22</sup>

Základom predchádzania drogovej závislosti u detí je výchova v rodine, vplyv školského prostredia a príležitosti trávenia voľného času. Výsledkom ich kvalitnej spolupráce je potom vyhovujúca a primeraná prevencia

<sup>21</sup> MINEDU. *Pedagogicko-organizačné pokyny na školský rok 2013/2014*. [online]. [cit. 2015-10-04]. Dostupné na internete: <<https://www.minedu.sk/data/att/4966.pdf>>.

<sup>22</sup> Porov. EMMEROVÁ, I. *Prevencia sociálno-patologických javov v školskom prostredí*, s. 72-74.

## Zoznam použitej literatúry

- BUDAYOVÁ, Z. Materstvo a otcovstvo v živote rodiny. In *Zborník z vedeckej konferencie Metamorfózy rodiny v kontexte postmodernej spoločnosti*. Košice : Viena, 2010. ISBN 978-80-8126-005-6. s. 299-310.
- EMMEROVÁ, I. *Prevenia sociálno-patologických javov v školskom prostredí*. Banská Bystrica : UMB BB Pedagogická fakulta, 2007. 129 s. ISBN 978-80-8083-440-1.
- GAŠPIERIK, L. *Prevenia kriminality a inej protispoločenskej činnosti*. Košice : Multiprint, 2010. 166 s. ISBN 978-80-970410-0-7.
- HARDY, M. a kol. *Preventívny systém vo výchove detí v súčasnej rodine*. In *Sociálna patológia rodiny*. Bratislava : Vysoká škola zdravotníctva a sociálnej práce sv. Alžbety v Bratislave, 2011. ISBN 978-80-8132-000-2, s. 18-28.
- KALINA, K. a kol. *Drogy a drogové závislosti: medziodborový prístup 2*. Praha : Úrad vlády Českej republiky. 2003. 343 s. ISBN 80-86734-05-6.
- LEVICKÁ, J. *Na ceste za klientom. Metódy, formy a prístupy v sociálnej práci*. Trnava : ProSocio, 2006. 334 s. ISBN 80-969454-0-8.
- PJATKOVÁ, M. a kol. *Koordinátor drogovej prevencie*. Bratislava : MPC. 2014. 68 s. ISBN 978-80-565-0261-7.
- SMIKOVÁ, E. *Efektívna drogová prevencia v školách a školských zariadeniach*. Bratislava : MPC, 2012. 56 s. ISBN 978-80-8052-409-8.
- VÁGNEROVÁ, M. *Vývojová psychologie: detský, dospelý, starý*. Praha : Portál, 2000. 528 s. ISBN 807178-308-0.
- INFODROGY. *Stav drogovej problematiky na Slovensku v roku 2014*. [online]. [cit. 2015-10-04]. Dostupné na internete: <[http://www.infodrogy.sk/index.cfm?module=ActiveWeb&page=WebPage&s=drogova\\_situacia\\_v\\_s\\_3](http://www.infodrogy.sk/index.cfm?module=ActiveWeb&page=WebPage&s=drogova_situacia_v_s_3)>.
- MINEDU. *Pedagogicko-organizačné pokyny na školský rok 2013/2014*. [online]. [cit. 2015-10-04]. Dostupné na internete: <<https://www.minedu.sk/data/att/4966.pdf>>.
- Zákon č. 36/2005 Z. z. o rodine a o zmene a doplnení niektorých zákonov.
- Zákon č. 147/2001 Z. z. o reklame a o zmene a doplnení niektorých zákonov.
- Zákon č. 214/2009 Z. z. o ochrane pred zneužívaním alkoholických nápojov a o zriaďovaní a prevádzke protialkoholických záchytných izieb, ktorým sa mení a dopĺňa zákon Národnej rady Slovenskej republiky č. 219/1996 Z. z. a o zmene a doplnení niektorých zákonov.
- Zákon č. 300/2005 Z. z. trestný zákon.
- Zákon č. 305/2005 Z. z. o sociálnoprávnej ochrane detí a o sociálnej kuratele a o zmene a doplnení niektorých zákonov.
- Zákon č. 308/2000 Z. z. o vysielaní a retransmisii a o zmene zákona č. 195/2000 Z. z. o telekomunikáciách.

### Kontakt na autorky

PhDr. Zuzana Budayová, PhD.  
Katólicka univerzita, Teologická fakulta  
Katedra spoločenských vied  
0907317635  
Mail: budayova@gmail.com

Mgr. Emília Čurillová  
KU, Teologická fakulta  
Katedra spoločenských vied  
0948005710  
Mail: curillova.emilia7@gmail.com

## PORADENSTVO S KLIENTOM V KLINICKEJ DEPRESII COUNSELING WITH CLIENTS WITH CLINICAL DEPRESION

---

*Katarína Kotradyová*

**Abstrakt:** Autorka v článku poukazuje na význam sociálneho poradenstva pri práci s klientom, ktorý sa nachádza v klinickej depresii. Zároveň popisuje prejavy tohto závažného ochorenia a navrhuje postupy práce s klientom, ktorý má takéto závažné ochorenie. Súčasťou príspevku je aj praktická ukážka poradenského rozhovoru s klientom, u ktorého bola diagnostikovaná klinická depresia.

**Kľúčové slová:** depresia, klient, sociálne poradenstvo, rozhovor.

**Abstract:** Author in this article highlights the importance of social consulting with clients, which are in clinical depression. Author also describes expressions of this serious disease and suggests procedures of works with clients, which have this serious disease. The part of this article is also practical example of conversation with client, who have clinical depression.

**Key words:** depression, client, social counseling, conversation.

### Úvod

Súčasná doba je poznamenaná rýchlym konzumným spôsobom života, pričom sa jednotlivci v kontexte tejto paradigmy stráca. Hodnota človeka je vnímaná cez jeho materiú a cez jeho spoločenský status. Mnohí toto obdobie nazývajú aj krízou morálnych a etických hodnôt, ktoré sme ako ľudstvo vo svojom spoločenskom vývoji niekde stratili. Potrebujeme sa však vrátiť k prirodzenosti človeka, vrátiť sa k tomu, že aj problémy druhých budú našimi problémami, pretože človek je bytosťou spoločenskou, v jeho jadre sa totiž nachádza dobro a cit opravdivej ľudskej lásky. Sú chvíle, kedy si uvedomíme, že nemusíme byť na svoje problémy sami a že vyliečiť nás môže aj úprimná a otvorená ľudská komunikácia, v ktorej nás niekto podrží, jednoducho komunikácia v ktorej budeme obyčajnými ľuďmi prijímaní obyčajným človekom.

A práve sociálne poradenstvo sa stáva významným ohniskom v reťazi vzájomnej pomoci medzi nami ľuďmi. Špecializované sociálne poradenstvo je pritom zákonom vymedzené iba od roku 2008, jeho ambulantné formy začali vznikať až v priebehu roka 2009. Počas troch rokov vznikli na území Slovenskej republiky desiatky poradní špecializovaného sociálneho poradenstva a tak sa táto odborná činnosť stáva dostupnejšou pre širšie masy obyvateľstva.

Výraznú skupinu jedincov, ktorí využívajú služby poradne špecializovaného sociálneho poradenstva sú osoby so zdravotným postihnutím a z nich veľká väčšina trpí klinickou depresiou. Samozrejme, že mnohí sú aj pacientmi psychiatrických ambulancií a poradňu sociálneho poradenstva navštívili preto, lebo sa u nich objavil sociálny problém. Primárnym cieľom takého poradenstva nie je vyliečiť klinickú depresiu, ale pomoc so sociálnym problémom. Avšak pri práci s takýmto klientom vystupujú do popredia determinanty, ktoré klinickú depresiu charakterizujú a preto prístup k týmto jedincom je veľakrát iný, špecifický, a predovšetkým s ohľadom na ich stav, aj citlivejší.

Klinická depresia je viac ako len depresívna nálada. Depresia môže byť výsledkom niekoľkých faktorov, a to ako fyzických tak aj duševných. Môžeme sa cítiť depresívne, keď niekto zomrie, alebo môžeme byť v depresii kvôli chemickej nerovnováhe v mozgu.

Medzi faktory, ktoré prispievajú k depresii patrí aj osamelosť, nedostatok sociálnej podpory, stresujúce životné skúsenosti, finančné ale i zdravotné problémy.<sup>1</sup> Tieto faktory často súvisia práve so sociálnou situáciou jedinca, ktorá je pre jedinca stresujúca, prípadne sociálny problém dlhodobo pretrváva.

Príznaky klinickej depresie môžu byť mierne alebo ťažké, ale depresia sa často prejavuje smútkom, podráždenosťou a neschopnosť radovať sa zo života. Medicínsky pohľad uvádza priamu súvislosť medzi vylučovaním serotonínu a noredrenalínu, sú to chemické látky, ktoré sa objavujú v mozgu a vedecky bolo dokázaná, že ak je ich prítomnosť v ľudskom tele nižšia, existuje priama súvislosť s klinickou depresiou. Uvoľňovanie týchto látok je dávané do súvislosti s prežívaním radosti zo života.<sup>2</sup>

Špecializované sociálne poradenstvo s jedincami v klinickej depresii, alebo klientmi ktorí majú depresívne príznaky je veľmi náročné, pričom sa s takýmito klientmi stretávame v poradenstve pomerne často. Klinická depresia je závažne zdravotné ochorenie, ktoré môže byť spojené aj dlhodobou nezamestnanosťou a je to ochorenie, ktoré je častým ochorením osôb, ktorí sa nachádzajú v procese sociálnej exklúzie. Ak pracujeme s klientom, u ktorého sa prejavuje klinická depresia, je potrebné začať spolupracovať so psychiatrom a požiadať klienta o to, aby takúto návštevu neodkladal. Niekedy je náročné presvedčiť klienta sociálneho poradenstva, aby návštevu psychiatra neodkladal. Súvisí to aj s tým, že v našich podmienkach sú psychické ochorenia ešte stále tabuizované a jedinci majú strach pred stigmáciou, ktorá s návštevou psychiatrickej ambulancie súvisí.

Je nutné, aby špecializovaný sociálny poradca dokázal klientovi profesionálne vysvetliť, že depresia je vážne ochorenie, ktoré nie je možné podceňovať. Ťažké formy depresie totiž nie je nikdy klient schopný zvládnuť sám. Odborná literatúra uvádza, že depresiu dostane minimálne raz za život cca 20 percent obyvateľstva, pričom polovička z nich ju prekoná bez pomoci liekov, alebo dokonca aj bez pomoci odborníkov. Je pravdou, že v poradniach špecializovaného sociálneho poradenstva sa stretávame väčšinou s ľahšími prejavmi depresie, alebo výkyvmi nálady, ale špecializovaný sociálny poradca nie je odborník na to, aby dokázal posúdiť, o aký stupeň depresie ide. Poklesy nálady i smútok patria k životu a kolísanie nálady zažívame denne. Tieto poklesy nálady však veľmi skoro doznejú, zriedka trvajú hodiny. Niektorí ľudia sa však na svet pozerajú pesimisticky. Majú totiž tendenciu vyberať si z udalostí, ktoré prežívajú, zvlášť tie negatívne a kto pesimisticky myslí, má depresívnu náladu. Od bežného smútku alebo krátkodobého poklesu nálady sa depresia líši tým, že je intenzívnejšia a hlbšia ako smútok, trvá dlho a narušuje

---

<sup>1</sup> Porov. *Zdravie a choroby* [online]. [2015-10-11]. Dostupné na internete: <<http://sk.winesino.com/conditions-treatments/depression/1011059902.html>>

<sup>2</sup> Porov. *Zdravie a choroby* [online]. [2015-10-11]. Dostupné na internete: <<http://sk.winesino.com/conditions-treatments/depression/1011059902.html>>

každodenné fungovanie. Klinická depresia je v súčasnosti významným činiteľom vplývajúcim na zdravie ľudí a spoločnosti. Depresiu môžeme chápať aj ako poruchu nefunkčnosti adaptívnej schopnosti, ktorá je spojená s našim správaním.<sup>3</sup>

Hlavnými príznakmi depresívnej epizódy sú:

- Depresívna nálada.
- Strata radosti či záujmu o väčšinu, poprípade všetky aktivity.
- Pocity beznádeje a pesimizmus.
- Poruchy chuti k jedlu alebo zmena hmotnosti.
- Poruchy spánku.
- Telesné spomalenie.
- Únava a strata energie.
- Pocity bezcennosti alebo viny.
- Nekľud, nervozita, nadmerné polihovanie.
- Neschopnosť sústrediť sa alebo robiť rozhodnutia.
- Slabá koncentrácia.
- Myšlienky na smrť alebo samovraždu.<sup>4</sup>

Podobne je to aj s postraumatickou stresovou poruchou, ktorú môžeme niekedy zamieňať s klinickou depresiou.

*„Základné symptómy PSP:*

- *Intruzia / vtieravé a zaťažujúce spomienky na traumy v podobe obrazu, flešbekou a nočných mor /.*
- *Vyhýbanie sa /vyhýbanie sa podnetom, ktoré trauma pripomína – miesta, činnosti, slova /.*
- *Hyperarousal / nadmerná aktivácia, poruchy spánku, zvýšená dráždivosť, nízka afektívna tolerancia /.*<sup>5</sup>

Ak k nám do poradne špecializovaného sociálneho poradenstva príde klient, síce s problémom úplne iným ako je depresia, alebo PSP a my na základe neverbálnych prejavov odsledujeme, že klient môže týmto ochorením trpieť, položíme mu otázky, ktoré sa týkajú vyššie uvedených kategórií a ak nám odpovedá vždy alebo väčšinou pozitívne, je tu veľký predpoklad, že klient potrebuje odbornú pomoc psychiatra. Pri práci s klientom, ktorý má klinickú depresiu a paralelne navštevuje aj psychiatra, navrhujeme využívať aj tzv. Beckovu stupnicu k posudzovaniu závažnosti depresie. Ak sa jedná o klienta, ktorý ešte nenavštívil psychiatra, a prešli sme s ním Beckov dotazník a jeho skóre bolo viac ako 25, trváme na tom, aby psychiatra okamžite navštívil.<sup>6</sup> Praško, Prašková uvádzajú, že klienti, ktorí trpia klinickou depresiou si môžu tento dotazník vyplňovať aj sami doma.<sup>7</sup> Rozhovor s klientmi, ktorí majú klinickú depresiu je veľmi náročný a je potrebné sa zo strany špecializovaného sociálneho poradcu na každý takýto rozhovor dôsledne pripraviť. Okrem toho je potrebné

---

<sup>3</sup> Porov. Durkáč, D. Vnímanie depresie v kontexte tradičných škôl a evolučnej psychológie. In *Psychologie* [online]. 2014, vol. 8, no. 1 [cit. 2015-10-11]. Dostupné na internete: < <http://e-psycholog.eu/pdf/durkac.pdf>>.

<sup>4</sup> PRAŠKO, J, - PRAŠKOVÁ, H, - PRAŠKOVÁ, J. *Deprese a jak jí žvládat.* s. 31, Praha: Portál, 2008. s. 31.

<sup>5</sup> ANGENENDT, G,- SCHUTZE, U,-TSCHUSCHKE, V. S. *Psychokológia v praxi.* Praha: Portál, 2010.s. 116.

<sup>6</sup> Porov. PRAŠKO, J, - PRAŠKOVÁ, H, - PRAŠKOVÁ, J. *Deprese a jak jí žvládat.* Praha: Portál, 2008. s. 76.

<sup>7</sup> Porov. PRAŠKO, J, - PRAŠKOVÁ, H, - PRAŠKOVÁ, J. *Deprese a jak jí žvládat..* s. 73.

upozorniť na to, že nikdy si v jeden deň neobjednáme dvoch klientov s potvrdenou klinickou depresiou, pretože môže dôjsť k projekcii depresívnej nálady na samotného poradcu. Pri práci s klientom v klinickej depresii existuje niekoľko zásad alebo tzv. slovných a komunikačných mostov, ktoré by mal poradca ovládať a zároveň ich aj do rozhovorov s depresívnym klientom zakomponovať. Patria medzi ne tieto slovné spojenia a tvrdenia:

- Depresia je choroba, ktorá sa dá liečiť.
- Dôverujte svojmu lekárovi. Nekladte si náročné ciele.
- Počas depresie nerobte žiadne závažné rozhodnutia.
- Nekomparujte svoju aktivitu počas choroby so svojou aktivitou počas obdobia zdravia.
- Netvrdte, že depresiu prelomíte svojou vôľou. Skúste robiť to, čo je pre vás príjemné.
- Svoju činnosť rozdeľte na menšie úseky. Neočakávajte od seba príliš veľa.
- Neuchyľujte sa do samoty, udržiajte kontakt s blízkymi ľuďmi.
- Nepokúšajte sa depresiu prespať. Nedôverujte svojim negatívnym myšlienkam.
- Neverte ľuďom, ktorí tvrdia, že by ste sa mali schopiť.
- Nehanbite sa plakať. Nečakajte od liečby zázraky za niekoľko dní.
- Zásadne v depresii nechodte na dovolenku.
- Pokiaľ vás prepadajú myšlienky na samovraždu, povedzte to svojim blízkym a hlavne povedzte to svojmu lekárovi.
- Vysvetlite svojej rodine, že depresia je choroba.
- Neukončujte predčasne liečbu, i keď sa cítite lepšie. <sup>8</sup>

V nasledujúcich riadkoch uvádzame príklad vedenia rozhovoru s klientkou, ktorá trpela klinickou depresiou, pričom navštevovala aj psychiatra.<sup>9</sup> Do poradne špecializovaného sociálneho poradenstva sa dostala ako klientka, ktorá bola dlhodobo nezamestnaná.

#### *Poradenský rozhovor č. 1.*

Klient: Bola som na úrade práce, ponúkajú mi prácu na niekoľko hodín v potravinách, ale ja nevládzem, neviem čo mám robiť, dcéra chodí na vysokú školu a manžel nezarobí toľko, aby nás vyživil.

Poradca: Bola by práca v potravinách pre vás príjemná?

Klient. Asi hej, ja som už pred rokmi v tej predajni pracovala, viete každý mi tvrdí, že sa mám vzchopiť, ale ja sa hanbím, že som taká slabá, idem po chodníku a myslím si, že každý vie, že sa liečim na depresiu.

Poradca: Depresia je choroba, ktorá sa dá liečiť, k psychiatrovi ste začali chodiť len minulý mesiac, a nemôžete hneď čakať zázraky a okrem toho neverte zdravým ľuďom, že sa máte iba vzchopiť. Zoberte vašu depresiu ako pôrod, je bolestivý, ale z vás raz bude nový človek. Na dne depresie je svetlo, ktoré znamená nádej, nádej na lepší život. Ten kto depresiu prekonal a vy ju prekonáte, tak sa stal lepším človekom.

Klient: Mám výčitky svedomia, že neprinesiem do rodiny ani cent, chcem ísť na tých pár hodín do práce, ale zároveň sa bojím. Prečo nemôžem byť ako druhí ľudia?

<sup>8</sup>Porov. PRAŠKO, J, - PRAŠKOVÁ, H, - PRAŠKOVÁ, J. *Deprese a jak jí zvládat*. Praha: Portál, 2008. s. 93.

<sup>9</sup>Rozhovor je pozmenený a to z dôvodu ochrany súkromia klienta.

Klient: Nemôžete vidieť do duše druhých ľudí, každý má nejaké trápenie, každý človek je svojim spôsobom nedokonalý, každý sa bojí, že zlyhá a každý je aj zraniteľný. Čo vám povedal na to váš psychiater, na možnosť ísť pracovať?

Poradca: Aby som skúsila... Veď viete, ja som tri roky nezamestnaná, keď som prišla o prácu tak som bola plná elánu, myslela som si že si prácu nájdem, ale tak som dopadla...

Klient. Viem, že sa viníte za svoj stav, ale odpustite si. Depresia je vašou životnou šancou, pretože vám pomôže vkročiť do novej dimenzie života. V depresii však nemôžete robiť nejaké zásadné rozhodnutia, preto sa pýtam, či do tých potravín by ste nemohli nastúpiť najprv na skúšobnú dobu?

Klient: Áno.

Poradca: Či tam nastúpíte, alebo nie musí byť vašim rozhodnutím, ak cítite že je to nad vaše sily, tak zostaňte ešte doma. Ako to cítite?

Klient: Že by som to mala skúsiť...

Poradca: Ak je to vaše presvedčenie, tak sa dohodneme, že spolu tam zajtra pôjdeme pozrieť.

Klient: To by som vám bola strašne vďačná, viete ja sa hanbím, že mám depresiu, myslím si že každý o tom vie. Neviem pochopiť, prečo sa mi to stalo.

Poradca: Pokiaľ viem, vy ste veriaci. Povedzte si, že cesta k Bohu vedie práve cez pochopenie depresie a pochopenie toho, kde sa teraz nachádzate. Buďte a ja viem, že vy ste pokorná, pokora pre vás totiž znamená, že svoju depresiu ukážete Bohu, o ktorého sa opriete a nebudete ho prosiť o to, aby vám pomohol dostať sa čím skôr z depresie, ale o to, aby vás na tejto neľahkej ceste doprevádzal. Ja som pevne presvedčená, že znova objavíte radosť zo života a začnete na život pozerať pozitívne.

Klient: Dúfam, že to tak bude. Mala by som nastúpiť na tie štyri hodiny, viete keď manžel ráno odíde do práce, tak ja som sama a plačem, chodím z jednej izby do druhej, pozerám ako sa ľudia prechádzajú po meste a sú šťastní a ja som tri roky nezamestnaná... Keď príde manžel domov tak sa snažím neplakať, chcem aby nevidel moje trápenie, ale cítim sa...

Poradca: Ako sa vtedy cítite?

Klient: Stojí ma to veľa síl. Niekedy odídem na WC a tam si poplačem.

Poradca: Vierka, vy ste mi hovorili, že máte skvelú rodinu a manžel vás neskonalo miluje aj po dvadsiatich rokoch.

Klient: Som mu vďačná, a čo mu ja za to dávam, už som zrušila aj telefón, keď nemám žiadny príjem, tak načo mám mať mobil. Manžel síce kričal, že čo ak sa mi dačo stane a ja nebudem mať možnosť ani niekoho privolať.

Poradca: Vierka, vidíte ako vás má manžel rád, záleží mu na vás, a vy sa mu nezdôverujete, chodíte plakať na WC, nemyslíte že on to nevie, a možno ho práve toto veľmi zraňuje. Rozprávajte sa s rodinou o svojich pocitoch, o svojej chorobe. Lepšie jej porozumiete vy aj vaša rodina. Nehanbite sa plakať a neuchyľujte sa do samoty, buďte so svojou rodinou. Viem, že sa vám ráno nechce vstať z postele, ale predsa vstanete a to znamená, že vôľa vyhráva nad vašou depresiou. Dnes sú to len maličké víťazstvá, ale bude to čoraz lepšie. Vierka, vy musíte znova začať písať svoj životný príbeh, písať knihu života, ktorej stránky ste prestali zapíňať. Skúste začať rozdávať lásku, píšete príbeh lásky, lásky k obyčajným ľuďom, ktorých bežne stretávate.

Podnecujúcim signálom pre nový vznikajúci systém vo vzťahu medzi poradcom a klientom je obojstranná výmena informácií a to nazývame tzv. rekurzívnu spätnou väzbou. A tak sa dostávame k tomu, že cesta k zmene klienta vedie cez zmenu jeho myslenia a to sa uskutočňuje vzájomnou komunikáciou medzi poradcom a klientom.<sup>10</sup> Počas poradenského rozhovoru dáva špecializovaný sociálny poradca klientovi najavo, že klienta vníma, že je na rozhovor sústredený a že chce klientovi pomôcť. Klient ako živý systém sa totiž v každom okamihu svojho života nachádza v takej rovnováhe, akej je v danej chvíli schopný. To nám však nebráni pomáhať mu hľadať si novú rovnováhu, ktorá sa u klienta prirodzene vytvorí na základe interakcie s nami.<sup>11</sup> Samotná interakcia je pritom proces, v ktorom zúčastnené strany na seba vzájomne pôsobia, ovplyvňujú sa a reagujú na činnosť a správanie druhej strany a to nielen verbálne, ale aj neverbálnymi signálmi a prejavmi. Neverbálnymi prvkami môže špecializovaný sociálny poradca poradensky vzťah pozitívne ovplyvňovať, alebo práve naopak, ohraničiť poradenstvo na nepodnecujúcu výmenu informácií, poprípade vytvoriť u klienta presvedčenie, že ho poradca vníma len ako kus. Košč popisuje nasledovné neverbálne prvky poradenského rozhovoru:

- Kontakt očí – poradca sa klientovi pozerá priamo do očí.
- Nahnutie dopredu – pri sedení je poradca mierne nahnutý dopredu, čo zvyšuje i jeho vlastnú koncentráciu.
- Sedenie oproti klientovi – poradca nesedí bokom ku klientovi, znižuje to dojem absolútnej koncentrácie na klienta.
- Otvorená pozícia – ruky a nohy nie sú skrížené, vyvoláva to dojem odtiahnutia a odmietania.
- Optimálna vzdialenosť – oddelenie poradcu a klienta masívnejším stolom nie je optimálne – zvyšuje to ich osobnú vzdialenosť, nie je vhodné ak medzi klientom a poradcom nie je ani nijaký nábytok. Vhodné je oddelenie nízkym stolíkom.
- Občasné pokývanie hlavou – vyvoláva dojem chápania a porozumenia.
- Priateľský výraz tváre s primeraným výrazom vzhľadom k emóciám, ktoré klient vyjadruje.
- Nepoužívame neverbálne hodnotenie – výraz znechutenia, odmietavé kývanie hlavy.
- Manierizmy – pôsobia rušivo, ako napr. hranie sa s perom, krútenie vlasov, ustavičné prihládzanie účesu a šiat, naprávanie okuliarov a pod.<sup>12</sup>

Poradca je však iba človek a aj on má problémy a niekedy nemôže za to, že sa nedokáže tváriť príjemne. Umelý úsmev, ktorým sa snaží prijímať klienta, je totiž veľmi skoro odhalený a to preto, lebo sa nám netvorí mimické vrásky okolo očí a preto takýto človek vyzerá strojene. Ako teda na to v takej situácii, alebo nemáme vtedy prijímať žiadnych klientov? Ak má poradca osobné starosti, poprípade je smutný, lebo sa mu v živote vyskytli vážne problémy a má sa práve stretnúť

---

<sup>10</sup>Porov. BOBEK, M. – PENÍŠKA, P. *Práce s lidmi. Učebnice poradenství, koučování, terapie a socioterapie pro pomáhající profese*. NC PUBLISHING: Brno, 2008. s. 80.

<sup>11</sup>Porov. BOBEK, M. – PENÍŠKA, P. *Práce s lidmi. Učebnice poradenství, koučování, terapie a socioterapie pro pomáhající profese*. NC PUBLISHING: Brno, 2008. s. 85.

<sup>12</sup>Porov. KOŠČO, J. a kol. *Poradenská psychologie*. Bratislava: Slovenské pedagogické nakladatelstvo, 1987. s. 91.



s klientom, bolo by vhodné, aby si spomenul na príjemnú vec, alebo na príjemného človeka, stretnutie s ktorým ho v minulosti obohatilo. Myšlienka na takúto chvíľu totiž skoro vždy zmení náš výraz tváre a celkovo pôsobíme príjemne. V rámci špecializovaného sociálneho poradenstva uprednostňujeme v komunikácii nedirektívny prístup, ktorý je charakteristický nedirektívnymi postojmi. V komunikácii rešpektujeme, že klient je expertom sám sebe a ponechávame zodpovednosť na ňom. Inšpirujeme ho, ponúkame mu svoje podnety a alternatívy, ale uznávame a prijímame jeho rozhodnutia.<sup>13</sup> Tón hlasu, výška a zafarbenie by mali byť v zhode s touto komunikačnou líniou, pretože ak si niečo iné myslíme a niečo iné prezentujeme, klient to rýchlo odhalí. Tak ako tvrdí Bobek a Peniška, *„ľudí nie je možné priamo meniť a učiť, priama intervencia nie je možná, z vonku je možné iba podnecovať systém a systém si sám vyberá vonkajší vplyv, ktorý bude pre neho podnetom, a ako na neho zareaguje, pritom o reakcii rozhoduje kvalita podnetov, ale i vnútorná štruktúra systému.“* Kvalita komunikačných podnetov s klientom, u ktorého je potvrdená klinická depresia, závisí od postavenia a štruktúry poradenských rozhovorov a tým aj od komunikačných zručností samotného poradcu. Úspešnosť interakcie medzi účastníkmi procesu záleží teda tak na komunikácii, ako aj poradenských zručnostiach, ochote klienta budovať si vzťah, spätnej väzbe, dôvere a sebauvedomovaní klienta. Úroveň komunikácie, spolupráca a samotné naplnenie cieľa poradenského procesu je založené vždy na vytvorení pozitívneho vzťahu medzi klientom a poradcem, pričom práve tento poradenský vzťah nám pomáha vytvárať a zvládnuť úspešné stratégie pri riešení sociálnych problémov klienta. Správnej komunikácii sa učíme celý život, existujú však aj základné pravidlá týkajúce sa verbálneho prejavu, ktoré je vhodné v súvislosti so špecializovaným sociálnym poradenstvom spomenúť. Ide predovšetkým o dobré spôsoby, o pravidlo rozprávania jedného človeka, ale i o pravidlo kvality rozhovoru, ktorý je založený na pravdovravnosti a pravidlo kvantity, čo znamená, že nikdy nerozprávame viac ako je vhodné a potrebné.

Poradenstvo s klientom v klinickej depresii je náročné a zvládnutie takého poradenského procesu si vyžaduje profesionálnu skúsenosť a vysokú odbornosť. V kontexte pomoci klientom s klinickou depresiou je však sociálne poradenstvo významným ohniskom v rámci komplexnej sociálno – medicínskej starostlivosti o pacienta, ktorý trpí psychickými ochoreniami.

---

<sup>13</sup>Porov. BOBEK, M. – PENIŠKA, P. *Práce s lidmi. Učebnice poradenství, koučování, terapie a socioterapie pro pomáhající profese.* NC PUBLISHING: Brno, 2008. s. 134.

## **Zoznam použitej literatúry**

ANGENENDT, G,- SCHUTZE, U, - TSCHUSCHKE, V. S. *Psychológia v praxi*. Praha: Portál, 2010.326 s, ISBN 978-80-7367-781-7.

BOBEK, M. – PENIŠKA, P. *Práce s lidmi.Učebnice poradenství, koučování, terapie a socioterapiepomáhajícíprofese*. NC PUBLISHING: Brno, 2008. 286 s. ISBN 978-80-903858-2-5.

KOŠČO,J. a kol. *Poradenská psychológia*. Bratislava: Slovenské pedagogické nakladateľstvo, 1987, 446 s. PPS 067-371-87.

PRAŠKO, J, - PRAŠKOVÁ, H, - PRAŠKOVÁ, J. *Deprese a jak jí zvládat*.Praha: Portál, 2008.180 s, ISBN 978-80-7367-501-1.

*Zdravie a choroby* [online]. [2015-10-11]. Dostupné na internete: <<http://sk.winesino.com/conditions-treatments/depression/1011059902.html>>

Durkáč, D. Vnímanie depresie v kontexte tradičných škôl a evolučnej psychológie. In *Psychologie* [online]. 2014, vol. 8, no. 1 [cit. 2015-10-11]. Dostupné na internete: < <http://e-psycholog.eu/pdf/durkac.pdf>>. ISSN 1802-8853.

### **Kontakt na autorku**

Mgr. Katarína Kotradyová, PhD.  
Teologická fakulta Košice  
Teologický inštitút Spišské Podhradie  
kkatarinay@centrum.sk  
0905 258 909

# ZDRAVOTNÉ POSTIHNUTIE VERZUS DISKRIMINÁCIA<sup>1</sup>

## DISABILITY VERSUS DISCRIMINATION<sup>2</sup>

---

**Katarína Kotradyová – Silvia Václavíková**

**Abstrakt:** Autorky poukazujú na diskrimináciu, ktorá často sprevádza život jedincov, ktorí trpia zdravotným postihnutím. Diskriminácia je pritom často skrytá, no vyznačuje sa všetkými formami neprimeraného správania voči tejto skupine obyvateľstva. V závere autorky poukazujú na oblasti, na ktoré by sa sociálne poradenstvo s osobami so zdravotným znevýhodnením malo zamerať.

**Kľúčové slová:** diskriminácia, poradenstvo, zdravotné postihnutie.

**Abstract:** The author highlights the discrimination that often accompanies the life of the individuals who suffer from disabilities. Discrimination is often hidden, but it is characterized by all the forms of the inappropriate behaviour towards this group of people. In the end, the author points out to the aspects which need special attention of the social consulting with disabled persons.

**Key words:** discrimination, consulting, disability.

### Úvod

V sociálnej práci sa stretávame s ľuďmi, ktorí sa stávajú klientmi z rozdielnych dôvodov. Register poskytovateľov sociálnych služieb nám umožňuje nahliadnúť do plejády rôznych špecificky diferencovaných skupín sociálnych klientov, no tieto skupiny majú podobné potreby, ale i porovnaníu možné dôvody, prečo sa stali klientmi sociálnych služieb a tým aj odbornej činnosti akou špecializované poradenstvo určite je. Títo klienti teda majú podobné dôvody, ktoré z nich robia našich klientov, veľmi príbuzné zdroje alebo obmedzenia a takisto určité podobnosti v možnostiach a prístupe pri práci s nimi.<sup>3</sup> V nasledujúcich riadkoch sa budeme zaoberať priamou skúsenosťou s diskrimináciou zdravotne znevýhodnených a to v poradni špecializovaného sociálneho poradenstva v Krompachoch.

Diskriminácia je v súčasnosti vážnym spoločenským fenoménom, pričom málo pozornosti sa venuje diskriminácii osôb so zdravotným postihnutím. Samotné slovo diskriminácia je odvodené z latinského slova *discriminare* a znamená určitú formu rozlišovania. Buchtelová tvrdí, že pri diskriminácii „*ide teda o rozlišovanie poškodzujúce niekoho, neuznávanie jeho rovnosti s inými, popieranie a obmedzovanie práv určitých kategórií obyvateľstva alebo určitým štátom, medzinárodným organizáciám a pod.*“<sup>4</sup>

---

<sup>1</sup> Príspevok spracovaný v rámci projektu KEGA 018KU-4/2013 - *Výskum využívania aktivizujúcich metód v sekundárnom vzdelávaní predmetu sociálnoprávna ochrana a tvorba nových učebných pomôcok pre ich implementáciu do edukačného procesu.*

<sup>2</sup> Contribution elaborated in the frame work oft he project KEGA018KU-4/2013 – *The researc ho fusing activiating methods in secondary education in the subject of social- legal protection and creating of new teaching instruments for their implematation in the educational proces.*

<sup>3</sup> Porov. BOBEK, M. – PENIŠKA, P. *Práce s lidmi. Učebniceporadenství, koučování, terapie a socioterapie pro pomáhající profese.* NC PUBLISHING: Brno, 2008. s. 255.

<sup>4</sup> BUCHELOVÁ, R. a kol.. *Slovník cudzích slov.* Bratislava: Mediatrade, spol..s.r.o.- Slovenské pedagogické nakladateľstvo 1997.s. 207.

Zaujímavý je postoj Blocka, ktorý tvrdí, že „*diskriminácia je všade*.“<sup>5</sup> Vychádzajúc z tohto tvrdenia môžeme predpokladať, že diskriminácia sa týka všetkých aspektov spoločenského života a života všetkých skupín jednotlivcov. Na Slovensku bol prijatý antidiskriminačný zákon, ktorý upravuje rôznorodé oblasti celého spoločenského života. Slovensko má pritom od roku 2004 takú antidiskriminačnú legislatívu<sup>6</sup>, ktorá zabezpečuje rovnosť všetkých jedincov, pričom zabezpečuje aj ochranu pred akoukoľvek diskrimináciou na to na základe farby pleti, veku, rodu, sexuálnej orientácie, majetku, sociálneho pôvodu, zdravotného postihnutia, príslušnosti k národnostnej alebo etnickej menšine či náboženstva. Oblasť na ktoré sa antidiskriminačný zákon zameriava sú zamestnanie, zdravotná starostlivosť, vzdelávanie či poskytovanie služieb a tovarov. V konečnom dôsledku daný zákon upravuje základné primárne pojmy ako je diskriminácia, alebo zásada rovnakého zaobchádzania, pričom vymenúva tie oblasti života, kde je potrebné tento zákaz striktne dodržiavať a presadzovať rovnosť.<sup>7</sup> Musíme však potvrdiť, že v súčasnej modernej spoločnosti a výraznej snahe zrovnoprávňovať všetkých občanov, prichádza aj naďalej k rôznym diskriminačným aktom a to či už v oblasti zamestnanosti, konania na úradoch alebo v školstve.

Existuje niekoľko foriem diskriminácie. Podľa Slovenského národného strediska pre ľudské práva rozlišujeme tieto formy diskriminácie:

- priamu diskrimináciu,
- nepriamu diskrimináciu,
- obťažovanie,
- sexuálne obťažovanie,
- neoprávnený postih,
- pokyn na diskrimináciu a navádzanie na diskrimináciu,
- segregáciu alebo viacnásobnú diskrimináciu.“<sup>8</sup>

V súvislosti s diskrimináciou osôb so zdravotným postihnutím sa budeme zaoberať predovšetkým priamou a nepriamou diskrimináciou.

### **Priama diskriminácia**

Táto diskriminácia sa nazýva otvorená a Antidiskriminačný zákon hovorí, že priama diskriminácia je „*konanie alebo opomenutie, pri ktorom sa s osobou zaobchádza menej priaznivo, ako sa zaobchádza, zaobchádzalo, alebo by sa mohlo zaobchádzať s inou osobou v porovnateľnej situácii*.“<sup>9</sup> Pri takejto forme diskriminácie prichádza k priamemu znevýhodňovaniu určitej osoby a naopak na druhej strane sa na jej úkor dáva do popredia, teda dochádza k zvýhodňovaniu inej osoby, pričom sa táto osoba zvýhodňuje z rôznych dôvodov - vek, pohlavie, vierovyznanie, príslušnosť, etnikum, čo

---

<sup>5</sup>BLOCK,W. *The case for discrimination*. Auburn :by theLudwig von Mises Institute,2010.s.1.

<sup>6</sup>Zákon č.365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov(antidiskriminačný zákon)-stav účinný od 1. apríla 2008.

<sup>8</sup>SLOVENSKÉ NÁRODNÉ STREDISKO PRE ĽUDSKÉ PRÁVA. *Výhody diverzity, dobrá prax a skúsenosti pri presadzovaní diverzity a zásady rovnakého zaobchádzania v pracovnoprávných vzťahoch a pri prístupe k tovarom a službám*. Bratislava: Slovenské národné stredisko pre ľudské práva 2010. s. 30.

<sup>9</sup>Zákon o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (Antidiskriminačný zákon) č. 365/2004-účinný od 1.7.2004.

v konečnom dôsledku by sme mali vnímať ako protizákonné. O priamej, alebo tzv. otvorenej diskriminácii hovoríme aj v tom prípade, ak má niekto také vlastnosti, prípadne danosti, prostredníctvom ktorých je v popredí, a na základe ktorých následne dochádza k priamej diskriminácii a to takým spôsobom, že sa potom s iným jedincom zaobchádza o čosi horšie, a to práve preto, že touto vlastnosťou, alebo danosťou vlastne vôbec jedinec nedisponuje.<sup>10</sup>

### **Nepriama diskriminácia**

Podľa Antidiskriminačného zákona je nepriama diskriminácia definovaná ;ako „navonok neutrálny predpis, rozhodnutie, pokyn alebo prax, ktoré znevýhodňujú osobu v porovnaní s inou osobou, nepriama diskriminácia nie je, ak takýto predpis, rozhodnutie, pokyn alebo prax sú objektívne odôvodnené sledovaním oprávneného záujmu a sú primerané a nevyhnutné na dosiahnutie takého záujmu.“<sup>11</sup>Z uvedeného teda vyplýva že v tomto prípade neplatí, že každá nepriama diskriminácia je automaticky považovaná ako protizákonná alebo protiprávna. Často krát sa preto zvykne nazývať aj skrytá.

Taktiež toto znevýhodňovanie sa dotýka nielen pohlavia danej osoby, ale aj odmeny za vykonanú prácu, ktorá by mala byť pri oboch pohlaviach rovnaká. Zvýšená miera prepúšťania na pracovisku, a to predovšetkým starších žien a mužov v porovnaní sa mladšími kolegami, ako aj špecifické problémy žien s malými deťmi patria medzi známe podoby rodovej diskriminácie.<sup>12</sup>

Napriek pokroku, ktorý v sebe zahŕňajú rôzne zákony zakotvujúce zákaz akejkoľvek diskriminácie, táto skrytá diskriminácia patrí i naďalej medzi najrozšírenejšie formy diskriminácie a to aj u cieľovej skupiny osôb so zdravotným postihnutím.

### **Diskriminácia na základe zdravotného postihnutia**

Diskriminácia na základe zdravotného postihnutia patrí medzi tie typy, ktoré sa považujú za najčastejšie a vyskytuje sa najmä v oblasti zdravotníctva, ale taktiež na trhu práce. Pracovné možností jedincov so zdravotným postihnutím sú veľmi obmedzené, teda závisia i od rôznych faktorov, medzi ktoré zaradzujeme samozrejme aj hospodársku krízu. Zdravotné postihnutie bráni takýmto ľuďom zaradiť sa do súčasnej spoločnosti a relatívne plnohodnotne žiť. „Diskriminácia, ktorej sú ľudia so zdravotným postihnutím vystavení, je často založená na predsudkoch, ale aj nevedomosti okolia o ich živote, schopnostiach a obmedzeniach.“<sup>13</sup> Možnosť uplatnenia ľudí, ktorí sú znevýhodnení kvôli ich zdravotnému stavu je približne o polovicu menšia v porovnaní so zdravými ľuďmi. Niekedy sa môže vyskytnúť toto znevýhodňovanie vo forme prehliadania či ignorácie, avšak v tomto prípade sa to prejavuje predovšetkým v postojoch ľudí a v prehlbovaní bariér v predsudkoch ľudí,

---

<sup>10</sup>Porov. DEBRECÉNI OVÁ, J. *Čo ne(vieme) o diskriminácii*. Bratislava: Občan a demokracia 2008.s.16.

<sup>11</sup>Zákon o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (Antidiskriminačný zákon) č. 365/2004-účinný od 1.7.2004

<sup>12</sup>Porov. SEKULO VÁ, M.- GYÁRFÁŠOVÁ, O. *Diskriminácia a viacnásobná diskriminácia*. Inštitút pre verejné otázky: 2010. s.33.

<sup>13</sup>SEKULO VÁ, M.- GYÁRFÁŠOVÁ, O. *Diskriminácia a viacnásobná diskriminácia*. Inštitút pre verejné otázky: 2010. s.62.

ktorí nemajú žiadnu skúsenosť so zdravotným postihnutím. Tieto prekážky potom ďalej zabraňujú týmto znevýhodneným ľuďom zapájať sa do rôznych aktivít spoločnosti.<sup>14</sup>

Novosad uvádza niekoľko typov diskriminácie, ktorá sa týka práve klientov so zdravotným postihnutím. Za priamu diskrimináciu sa považuje také jednanie, kedy je s jednou osobou z titulu jej zdravotného postihnutia nakladané horšie, ako je nakladané s inou osobou v zrovnateľnej situácii. Za nepriamu diskrimináciu je považované také jednanie, kedy zdanlivé neutrálne ustanovenie, kritérium či prax uviedlo osobu s určitým zdravotným postihnutím do konkrétneho znevýhodnenia v porovnaní s inými osobami. Za skrytú diskrimináciu môže byť považované neprevedenie alebo zámerné oddiaľovanie primeraného opatrenia tam, kde to nie je možné ospravedlniť. Obťažovanie je možné považovať za formu diskriminácie, keď dôjde k nevyžiadanému chovaniu súvisiacom so zdravotným postihnutím za účelom porušenia dôstojnosti danej osoby a vytvorenia zstrašujúceho, nepriateľského, ponižujúceho, pokorujúceho alebo urážlivého prostredia.<sup>15</sup>

Priamej diskriminácii a obťažovaniu sú osoby so zdravotným postihnutím vystavení osobami, ktoré sa nachádzajú v ich sociálnom prostredí a to počnúc rodinnými príslušníkmi, alebo aj zo strany úplne neznámych ľudí. Aby sme ako poradcovia zabránili, alebo aspoň zmiernili rôzne prejavy diskriminácie, pomáhame občanom so zdravotným postihnutím orientovať sa napr., v legislatívnych rámcoch, orientovať sa v spleti rôznych nariadení, ale i inštitúcií. Učíme ich vyplňovať rôzne formuláre,<sup>16</sup> ale čo je hlavné, povzbudzujeme ich a motivujeme ich k tomu, aby život vnímali po všetkých stránkach pozitívne a aby dokázali predsudkom a diskriminácii vzdorovať.

Ľudia so zdravotným postihnutím, ktorí prichádzajú do poradne špecializovaného sociálneho často krát dlhodobo nepracujú, pretože pretrvávajúce predsudky a rigidné postoje k občanom so zdravotným postihnutím sú v našej spoločnosti hlboko zakorenené.

Stávajú sa z nich osoby, ktoré sú často na okraji spoločnosti a sú znevýhodňovaní. Jedinci, ktorí sú dlhodobo nezamestnaní, zasa na druhej strane často trpia psychickými poruchami a inými somatickými poruchami, preto sa nám práca s týmito cieľovými skupinami ako sú nezamestnaní a občania so zdravotným postihnutím v mnohom prelína, no predsa existujú rozdielne prístupy a postupy prinávratenia klienta do normálneho života. Pri práci s občanmi so zdravotným postihnutím sa stretávame s nasledujúcimi problémami.

Občania so zdravotným postihnutím sa často sťažujú na architektonické bariéry, pričom dvadsať rokov spoločnosť deklaruje, že má záujem o to, aby sa tento stav zlepšil. Vyhláška č. 532 Ministerstva životného prostredia o bezbariérovosti je neustále obchádzaná a sankcie za nedodržanie tejto vyhlášky sú zanedbateľné.

---

<sup>14</sup>Diskriminácia. Nebojme sa o nej hovoriť[online]. [2015-10-11]. Dostupné na internete: <<http://www.diskriminacia.sk>>

<sup>15</sup>Porov. NOVOSAD, L. *Poradenstvípro osoby sezdravotnímznevýhodnením*. Praha: Portál, 2009. s. 32.

<sup>16</sup>Novosad tvrdí, že na to, aby sa človek stal participujúcim občanom, musí byť funkčne gramotný, pričom túto funkčnú gramotnosť nazýva vybavenosťou človeka zvládať bežné životné úlohy a realizáciu rôznych aktivít, ktoré sú vyžadované v rámci jeho existencie v súčasnej civilizácii.

V spoločnosti majú osoby so zdravotným postihnutím okrem architektonických bariér aj bariéry komunikačné. Uvedieme napr. príklad, keď osoba, ktorá nie je zbavená svojprávosti je neustále vystavovaná tomu, že ak navštívi akýkoľvek úrad, pracovníčky úradov komunikujú s jej osobným asistentom nie s ňou. Osoby s ľahším mentálnym postihnutím, ktoré sa chcú napr. zapojiť do spoločenského diania nemajú prístup k materiálom, ktoré by jednoduchšie vysvetľovali napr. volebný proces. Na ľudí či už so zdravotným alebo mentálnym postihnutím sa zabúda, pričom v Slovenskej republike tvoria 10 percent celej populácie.

Okrem toho je priam žiaduce a potrebné, aby opatrovateľský príspevok na základe zákona o príspevkov na kompenzáciu pre osoby so zdravotným postihnutím, bol upravený, pretože je stále veľmi nízky a členovia rodiny, ktorí sa o takéhoto jedinca starajú, vykonávajú niekedy dvadsaťštyri hodinovú prácu, ktorá je náročná nielen na fyzickú silu, ale i na psychickú odolnosť. Príspevok na osobnú asistenciu je viazaný do veku 65 rokov, čo je neprípustné. Človek, ktorý má 66 rokov už podľa tohto zákona nemá chodiť nikde, má len čakať na nevyhnutnú smrť. Okrem toho sa vek dožitia predlžuje a aj preto je potrebné túto hranicu posunúť. S klientmi, ktorí majú zdravotné postihnutie často krát riešime práve tento problém, nakoľko slovenská legislatíva je už v tomto smere zastaraná, pričom nájst riešenie pre takéhoto klienta špecializovaného sociálneho poradenstva je ťažké. Vždy sa však snažíme, aby klient so zdravotným postihnutím žil v prirodzenej rodine.

Nedá nám opomenúť ani nárok na kompenzačné príspevky, kde dochádza k obrovskej diskriminácii a to pri posudzovaní jednotlivých nárokov. Je úplnou samozrejmosťou, že občanom so zdravotným postihnutím pomáha špecializovaný sociálny poradca pri vybavovaní kompenzačných príspevkov, avšak osoby so zdravotným postihnutím sú často pracovníkmi úradu vystavovaní nepríjemným konfrontáciám, ktoré súvisia aj s diskrimináciou. Nevhodné kladenie otázok, dokonca výsmech a poučovanie sú súčasťou praxe orgánov verejnej a štátnej správy. Nehovoriac o osobách s ťažkým zdravotným postihnutím, ktoré má infekčný charakter. Osoba nakazená HIV bola pracovníčkou verejne ponižovaná a vystavená diskriminácii v takej veľkej miere, že nakoniec skončila na psychiatrickom oddelení. Jednalo sa o prípad, kedy pracovníčka nemenovanej životnej poisťovne žiadala od osoby, ktorá bola HIV pozitívna dôkaz, že sa nakazila na Slovensku. Obdobne môžeme spomenúť prípad jedinca, ktorý trpel tzv. chorobou šialených kráv. Toto ochorenie má aj infekčný podtext, avšak pri dodržiavaní správnych postupov, ktoré súvisia s daným ochorením, nie je hrozba mimoriadne vysoká. Riziko je skoro nulové. Avšak žiadne špecializované zariadenie nebolo ochotné klienta prijať do starostlivosti, dokonca odmietavé stanovisko mali aj denné stacionáre. Vzhľadom na osobné skúsenosti, ktoré máme pri poskytovaní špecializovaného sociálneho poradenstva, vyjadrujeme presvedčenie, že zo strany štátu, zo strany verejných orgánov, ale i mnohých poskytovateľov sociálnych služieb dochádza k nepriamej diskriminácii osôb so zdravotným postihnutím.

Klienti, ktorí prichádzajú do poradne špecializovaného sociálneho poradenstva a sú to osoby so zdravotným postihnutím, obracajú sa na poradcu predovšetkým v línii pomoci pri uplatňovaní práv, ktoré im garantuje zákon, teda pri vybavovaní kompenzačných dávok, opatrovateľského príspevku, osobnej asistencie, ale takisto pri umiestňovaní do DSS. Často je zákazka postavená iba na tejto objednávke, no

počas poradenských rozhovorov vyplávajú na povrch skoro vždy u tejto skupiny aj iné sociálne problémy a to diskriminácia, pocity ponižovania zo strany úradov a okolia a izolácia. Ak pracujeme s osobou, ktorá je sociálne znevýhodnená na základe zdravotného postihnutia, nepísaným pravidlom práce špecializovaného sociálneho poradcu by mala byť aj snaha o integráciu tejto osoby do spoločnosti zdravých jedincov.

Jemnými komunikačnými náznakmi počas poradenského rozhovoru sa poradca pokúša o to, aby sa oboznámil so stupňom integrácie osoby so zdravotným postihnutím, pretože takáto objednávka nie je skoro nikdy vyslovená. Novosad hovorí o dvoch postulátoch integrácie a to o asimilačnej integrácii a adaptačnej integrácii. Asimilačný smer integrácie vyjadruje vzťah zdravotne znevýhodnených občanov k hodnotovému systému spoločnosti a akceptuje predpoklad, že chovanie a jednanie majority je správne a integrácia reprezentuje stotožnenie sa minority s identitou majority, pričom hlavným riešením integrácie je začlenenie zdravotne znevýhodnených občanov do rôznych inštitúcií majoritnej spoločnosti. Adaptačný smer je pritom založený na harmonizácii vzťahov.<sup>17</sup> Potreby jedinca so zdravotným postihnutím sú vždy totožné s potrebami akéhokoľvek jedinca, ktorý je napr. zdravý, pretože ľudské potreby sú súčasťou jednak osobnostného vývinu človeka, jednak sú predpokladom pre normálne spoločenské fungovanie. Naplnenie potrieb človeka so zdravotným postihnutím je však sťažené práve tým, že u takéhoto klienta existuje napr. nejaké zmyslové alebo pohybové obmedzenie. V súvislosti s týmto ponímaním môžeme špecializované sociálne poradenstvo pre osoby so zdravotným postihnutím zamerať na dve oblasti a to na:

- Harmonizáciu vzťahov s okolím.
- Pomoc pri napĺňaní potrieb.

Pri harmonizácii vzťahov špecializovaný sociálny poradca zachádza do socioterapie, nakoľko klientom špecializovaného sociálneho poradenstva nemusí byť vždy človek so zdravotným postihnutím, ale môže ním byť aj napr. príslušník rodiny, alebo dokonca rodič, ktorý ma dieťa so zdravotným postihnutím a pre takéhoto rodiča je vždy ťažké vyrovnať sa s danou situáciou, pretože sa stretáva s mnohými predsudkami alebo dokonca s diskrimináciou. Čo sa týka napĺňania potrieb klientov so zdravotným postihnutím tak je nevyhnutné, aby špecializovaný sociálny poradca spolupracoval jednak s príslušným Slovenským zväzom občanov so zdravotným postihnutím v danom okolí, ale osvedčuje sa i spolupráca s Úniou nevidiacich a slabozrakých Slovenska. „Sociálny poradca sa však k občanom so zdravotným postihnutím chová normálne, ako ku každému. Lútovať ich, to je to najhoršie čo môžeme urobiť.“<sup>18</sup> Špecializované sociálne poradenstvo pri práci s klientom so zdravotným postihnutím by sa malo zameriavať na tieto oblasti:

- Poradenstvo pri vyrovnávaní sa s postihnutím.
- Sociálne – právne poradenstvo zamerané na pomoc pri uplatňovaní práv a nárokov vyplývajúcich zo sociálnej legislatívy.
- Poradenstvo pre sociálne prostredie, v ktorom sa klient nachádza.

---

<sup>17</sup>Porov. NOVOSAD, L. *Poradenství pro osoby se zdravotním znevýhodněním*. Praha: Portál, 2009. s. 24 – 25.

<sup>18</sup>BOBEK, M. – PENIŠKA, P. *Práce s lidmi. Učebnice poradenství, koučování, terapie a socioterapie pro pomáhající profese*. NC PUBLISHING: Brno, 2008. s.260.



- Poradenstvo v oblasti zamestnania sa.
- Poradenstvo pri vybavovaní invalidného dôchodku.
- Poradenstvo v rámci vzdelávania sa.

Únia nevidiacich a slabozrakých ponúka v krajských strediskách okrem hore spomenutých typov poradenstva ešte tieto:

- Poradenstvo pri výbere kompenzačných a optických pomôcok.
- Poradenstvo pri využívaní vodiacich psov.
- Poradenstvo pre rodičov zrakovo postihnutých detí.

Únia nevidiacich a slabozrakých poskytuje sociálnu pomoc pre klientov prevažne individuálne a to podľa ich požiadaviek, pričom svojim členom ponúka kultúrne, športové a rekreačné využitie v kruhu ľudí s podobnými problémami. Špecializované sociálne poradenstvo pre klientov so zdravotným postihnutím je náročné na legislatívnu znalosť a na to, aby sa poradca dokázal orientovať v spleti rôznych sociálnych inštitúcií.

Vybavovanie opatrovateľského príspevku, poprípade osobnej asistencie je pre klientov špecializovaného sociálneho poradenstva náročné. Poradca okrem odbornej poradenskej činnosti poskytuje týmto klientom aj morálnu a sociálnu oporu. Pomôcť vybaviť klientovi napr. invalidný dôchodok, ak je zrejme že klient má na túto sociálnu dávku nárok je niekedy náročné predovšetkým preto, lebo prístup širšieho sociálneho prostredia a hlavne kompetentných osôb je neprimeraný a klientov odrádza obrovská administratívna záťaž. Poskytnúť sociálnu oporu pri vybavovaní opatrovateľského príspevku, osobnej asistencie alebo invalidného dôchodku vyžaduje od špecializovaného sociálneho poradcu aj iniciatívne kroky vykonávané priamo v potrebných inštitúciách.

Neraz dochádza k tomu, že klienta poradca osobne doprevádza na potrebné inštitúcie, poprípade koná v mene klienta. V takomto prípade potrebuje splnomocnenie o zastupovaní klienta a preto uprednostňujeme písomný kontrakt.

V rámci špecializovaného sociálneho poradenstva pomáhame osobám so zdravotným postihnutím, ako sme spomenuli už vyššie, vyrovnať sa s ich životnou situáciou. Osvedčujú sa skupinové stretnutia, ale i individuálne poradenstvo, kde využívame metódy a techniky, ktoré sme spomínali v predošlých kapitolách. Podstatné je však to, aby sme klienta ubezpečili o tom, že aj keď má zdravotné postihnutie, je vždy človekom, ktorý má síce v niektorých ohľadoch sťažený život, ale vždy sa oplatí žiť.

Ukončenie poradenského procesu s osobou so zdravotným postihnutím je časovo totožné s vyriešením problému, alebo zákazky s ktorou sa na nás klient obrátil.

Niekedy je zákazka postavená na nerealistických požiadavkách, poradca na to klienta upozorňuje a tým pádom sa poradenský proces ani nezačne. Počet stretnutí klienta s poradcom sa odvíja od závažnosti problému, no rozmedzie je približne od jedného stretnutia po osem až desať.

Pri práci s jedincami so zdravotným postihnutím nepriamo prichádzame k poznaniu, že užitočnosť človeka pre spoločnosť, teda to, či pracuje alebo nie, je v očiach jeho okolia aj meradlo jeho dôstojnosti. Úvahy o tom, že človek so zdravotným znevýhodnením je pre ľudskú spoločnosť príťažou, nie sú na mieste a v etickom a morálnom prístupe k jedincovi by v sociálnej práci nemali mať miesto. Na druhej strane si musíme položiť otázku, či to nebola práve súčasná spoločnosť,

spoločnosť poznačená individualizmom a maximalizáciou hodnoty peňazí, ktorá prispela k znižovaniu hodnoty človeka ako ľudskej bytosti. Dôsledky tohto stavu sú jednoznačne pre ľudské spoločenstvo devastujúce. Významnú rolu v ozdravení ľudskej spoločnosti aj v dnešnej dobe, tak silno poznačenej konzumizmom, subjektivismom, individualizmom a maximalizáciou hodnoty peňazí, môže a má zohrať aj viera v Boha, ktorá v nás vyvolá autentickú lásku s ľuďmi, ktorí trpia.<sup>19</sup>

### Zoznam použitej literatúry

- BIEĽAK, J. *Ekleziálny rozmer manželstva a rodiny*. Spišské Podhradie: Nadácia Kňazského seminára biskupa Jána Vojtaššáka, 2008. s. 142-143. ISBN 978-80-89170-31-9.
- BLOCK, W. *The case for discrimination*. Auburn: by the Ludwig von Mises Institute, 2010. 497 s. ISBN 978-1-933550-81-7.
- BOBEK, M. – PENIŠKA, P. *Práce s lidmi. Učebnice poradenství, koučování, terapie a socioterapie pomáhající profese*. NC PUBLISHING Brno, 2008. 286 s. ISBN 9788090385825.
- BUCHTELOVÁ, R. a kol. *Slovník cudzích slov*. Bratislava: Mediatrade, spol.s.r.o.- Slovenské pedagogické nakladateľstvo 1997. 991s. ISBN 80-08-02054-7.
- DEBRECENIOVÁ, J. *Čo ne(vieme) o diskriminácii*. Bratislava: Občan a demokracia 2008. 54 s. ISBN 978-80-89140-14-5.
- NOVOSAD, L. *Poradenství pro osoby se zdravotním znevýhodněním*. Praha: Portál, 2009. s. 272 s. ISBN 978-80-7367-509-7.
- SEKULOVÁ, M.- GYÁRFÁŠOVÁ, O. *Diskriminácia a viacnásobná diskriminácia*. Inštitút pre verejné otázky 2010. 72 s. ISBN 978-80-89345-24-3.
- Zákon č.365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon) účinný od 1. apríla 2008.
- SLOVENSKÉ NÁRODNĚ STREDISKO PRE ĽUDSKÉ PRÁVA. *Výhody diverzity, dobrá prax a skúsenosti pri presadzovaní diverzity a zásady rovnakého zaobchádzania v pracovnoprávných vzťahoch a pri prístupe k tovarom a službám*. Bratislava: Slovenské národné stredisko pre ľudské práva 2010. 70 s. ISBN 978-80-89016-53-2
- Správa o dodržiavaní ľudských práv vrátane zásady rovnakého zaobchádzania v Slovenskej republike za rok 2009*. Bratislava: Slovenské národné stredisko pre ľudské práva, 2010. 130 s. ISBN 978-80-89016-74-7.
- Diskriminácia. Nebojme sa o nejhovoriť [online]. [2015-10-11]. Dostupné na internete: <<http://www.diskriminacia.sk>>

#### Kontakt na autorky:

Mgr. Katarína Kotradyová, PhD  
Teologická fakulta Košice  
Teologický Inštitút Spišské Podhradie  
kkatarinay@centrum.sk  
0905 258 909

Mgr. Silvia Václavíková  
Teologická fakulta Košice  
s.vaclavikova@gmail.com  
0904 121 762

---

<sup>19</sup>BIEĽAK, J.: *Ekleziálny rozmer manželstva a rodiny*. Spišské Podhradie: Nadácia Kňazského Seminára biskupa Jána Vojtaššáka, 2008. s. 142-143.

# HUMÁNNE VÝCHODISKÁ SOCIÁLNEJ PRÁCE

## HUMAN RESOURCES OF SOCIAL WORK

---

*Jana Drábiková – Petronela Šebestová – Vasiľ Kusin*

**Abstrakt:** V príspevku je venovaná pozornosť identifikácii humanistických iniciatív sociálnej práce v kontextoch s problematikou fenoménu sociálnej pomoci, sociálnych otázok, resp. otázky, ochrany ľudskej dôstojnosti vo svete práce, jej reflexiám v sociálnych encyklikách Cirkvi a aplikácii ich ducha do systému sociálnej práce.

**Kľúčové slová:** Encykliky. Humanizmus. Ľudská dôstojnosť. Osobnosť človeka. Práca. Redukcionizmus. Sloboda. Sociálna otázka. Solidarita. Veda a technika.

**Abstract:** In the article attention is paid to the identification of humanist initiatives of social work in the context of the issue of the phenomenon of social assistance, social issues, respectively. issues, protection of human dignity in the world of work, its reflection in the social encyclicals of the Church and the spirit of their application to the social work.

**Keywords:** Encyclicals Humanism. Human dignity. Human personality. Work. Reductionism. Freedom. Social issues. Solidarity. Science and technology.

### 1 Fenomén pomoci v perspektíve sociálnej práce

V dejinách sociálneho, politického a svetonázorového myslenia boli takmer vždy v centre pozornosti otázky- skoncentrované do potrieb spoločnosti, reálne fungujúcich inštitúcií, no predovšetkým do potrieb a záujmov konkrétnych ľudských bytostí ( s vymedzením ich sociálneho rozmeru) - ktoré v kategoriálnom vyjadrení sa prezentujú ako „sociálne otázky“ . Ich riešenie – či už na úrovni teoreticko-metodologických reflexií, alebo v rámci konkrétnej praktickej realizácie – boli rámcované značným problematickým zauzľovaním, sociálnym pnutím, dokonca často boli sprevádzané neželateľnými konfliktami (demonštráciami, sociálnym nepokojom, legislatívnou zmenou v oblasti ľudských práv slobôd atď., dokonca zmenou sociálno-politického systému).

Toto zväčša súviselo s voľbou foriem, spôsobov, rozsahom a kompetenciami tých inštitúcií , resp. vládnucich politických štruktúr, od ktorých riešenie „sociálnych otázok“ bezprostredne záviselo – na jednej strane – a ktoré určovali mieru pomoci tým, ktorí ju potrebovali (zväčša to boli sociálne slabší jednotlivci, resp. skupiny, rodiny, konkrétne sociálne vrstvy atď.).

Práve miera pomoci, resp. samotný fenomén pomoci sa postupne - a dodnes to platí – stával centrálnym fenoménom v systéme sociálnych otázok. Platí to predovšetkým vtedy , tam a preto, kedy , kde a prečo absentujú v systéme sociálnych otázok také základné konštanty ľudského bytia, akými sú sloboda, ľudské práva, sociálna spravodlivosť, no predovšetkým kde absentuje ľudskosť ako univerzálna miera kvality života ako takého. „Fenomén pomoci ako základná konštantá humanizmu (sekulárneho, náboženského, etnicko-rasového atď.) má mnohoraké určenia ; je meradlom ľudskej solidarity a v tom zmysle predstavuje jednu zo základných dimenzií ľudského bytia, ľudskej „súdržnosti“, vzájomnej /individuálnej alebo kolektívnej) účasti na riešení problémov tých, ktorí z mnohorakých príčin nezvládajú toto riešenie. Vo fenoméne pomoci je zároveň možné identifikovať mieru etickej zrelosti jej

subjektu (jej poskytovateľa, „realizátora“, „nositeľa“); etická zrelosť v týchto súvislostiach je vyjadrením morálnej zodpovednosti za ľudsky dôstojný život nielen seba samého, ale aj za druhého, inej osoby (spoluobčana), najmä keď sa ocitnú v „limitných situáciách“, riešenie ktorých je mimo ich schopností, resp. reálnych možností. Zodpovednosť v týchto súvislostiach znamená paralyzovať ľahostajnosť voči druhému, eliminovať izolacionizmus, sociálny cynizmus, odcudzenie či sociálnu anómiu atď. . Fenomén pomoci je aktuálny najmä vtedy (a tam), kedy (a kde) prevláda značná absencia kľúčových sociálnych otázok, ich pozitívne riešenie (sociálna nespravodlivosť rámcovaná nespravodlivými zákonmi, charakterom politickej moci, legalizujúcej útlak, chudobu, dezintegráciu osobnosti s cieľom väčšej moci nad jej osudom a menšieho priestoru pre účasť občana na správe vecí verejných atď. Pomoc tu nachádza svoj „domov“; je to však neautentický domov občana žijúceho v sociálnej núdzi, v podmienkach permanentnej odkázanosti, závislosti na inom človeku (resp. inštitúcii), v sociálnom provizóriu. Ideálny stav by bol možný vtedy, kedy by pomoc nemala „priestor“, čo je však v našich pozemských pomeroch nemožné“.<sup>1</sup>

## **2 Fenomén pomoci – základná konštanta humanizmu v kontexte „sociálnej otázky“ (inštitucionálne súvislosti)**

Fenomén pomoci (identifikovaný na úrovni konkrétneho sociálneho aktu, praktickej solidarity v reálnom sociálnom svete, zafixovanom v onto-praxeologickom rámci, (v rámci praktickej sociálnej situácie) a na úrovni teoretických reflexii, vyjadrených v pojmovno-kategoriálnom aparáte, v jeho obsahu (zafixovanom v gnozeologickom rámci ) je nosnou kostrou „sociálnych otázok“ aj v súvislosti s identifikáciou sociálnej funkčnosti inštitúcii; pomoc už nie je iba otázkou „dobrej vôle“ jednotlivcov s obmedzeným potenciálom; je inštitucionalizovaná so zámerom minimalizovať existenciálne problémy „cieľových skupín“(otázky zamestnanosti, diskriminácie, spravodlivosti, bývania, problémy pri riešení patologických situácií v rodine, v neadekvátnej deľbe práce, atď.).

V tejto súvislosti je potrebné poznamenať, že fenomén pomoci, realizovanej prostredníctvom inštitúcií, je indikátorom ducha doby, jej sociálno-humánnej úrovni; je vyjadrením úrovne sociálno-politického systému spoločnosti, funkčného sociálneho, politického, ekonomického kooperovania; je indikátorom ducha doby, v ktorej – použijúc metaforu T. Hobbesa – „človek nie je človeku vlkom“, ale kde je „človek človeku brat“; je vyjadrením „sociálnej kvality“ štátu, miery humanizmu, na základe ktorého možno určiť aj mieru ochrany ľudskosti a s tým spojenej miery emancipácie človeka ako takého, bez zreteľa na jeho rasu, etnický pôvod, svetonázorovú orientáciu.

„Sociálny základ“ pomoci – ako centrálnej konštanty humanizmu – sa prelína, ak aj nie stotožňuje so základom ľudskosti ako hlavného určenia dôstojnosti človeka – koruny „tvorstva“ (resp. stvoreného veškerenstva) na našej planéte; kde človek vo

---

<sup>1</sup> Porov. BRNULA P. – KUSIN V. *Fenomén pomoci v sociálnom myslení*. Bratislava : Iris, 2013, s. 9.

vzájomnej súčinnosti s iným sociálnym subjektom už nie je nezmieriteľným egoistickým konkurentom, neprajníkom, nositeľom zla atď.

Prirodzene, uvedené určenia „ducha doby“ sú skôr víziou, sociálnou normou, ku ktorej by sa emancipačný proces mal uberať (povedzme, že sa približovať), morálne stimulovať a dávať určenie zmysluplnosti ľudskému prebývaniu na tejto zemi. Krutosť reality, v akej sa súčasníci nachádzajú, je výzvou na zintenzívnenie konštituovania tých inštitúcií (vrátane samotných štátov ako celku), ktoré poslanie chrániť ľudskú dôstojnosť majú zakomponované v legislatívnych systémoch, v charaktere politickej moci, v imperatíve demokratizovať život spoločnosti, no predovšetkým v ochrane ľudských práv a slobôd.

Pomoc vo vyššie uvedených kontextoch už nie je iba otázkou „dobrej vôle“ jednotlivcov, charismatických osobností s obmedzeným ekonomickým potenciálom, resp. osvietených ľudomilov či takých solidárnych subjektov, ktorí nepotrebujú „spätnú väzbu“ – princíp reciprocity.

Pomoc je teda otázkou dobre fungujúcej spoločnosti a jej inštitúcií, efektívnej distribúcie a spravodlivého prerozdelenia národného bohatstva, resp. bohatstva našej zeme v jej planetárnom rozmere.

Organickou súčasťou inštitucionalizácie fenoménu pomoci (zriaďovanie inštitúcií na úrovni štátnych štruktúr, dobrovoľníckych organizácii, charitatívnych spolkov, štruktúr s neziskovým určením atď.) je aj inštitút sociálnej práce s jej dvojdimenzionálnym určením: sociálna práca ako teoreticko-metodologická vedecká disciplína s prevažujúcim teoreticko-reflexívnym určením; a sociálna práca ako prakticko-aplikačná disciplína zameraná na tvorbu praktických mechanizmov, metód a postupov, určených na realizáciu pomoci tým, ktorí sú na tento humánny akt odkázaní.

V symbióze týchto dvoch vzájomne sa podporujúcich určeníach možno konštatovať – v metaforickom vyjadrení – že je to práve inštitút sociálnej práce, ktorého cieľom je nezištne pomáhať predovšetkým tým, ktorí na túto pomoc sú „bytosťne“ odkázaní, pomáhať tým, ktorí túto „predĺženú ruku“ ľudskosti potrebujú (a ktorým, zavše z neidentifikovateľných dôvodov je takáto pomoc odmietaná, resp. zredukovaná na neželateľné minimum).

Svojou povahou, programom a intelektuálnym potenciálom je takouto „predĺženou ruku“ ľudskosti sociálna práca najmä vďaka svojim jednoznačne vymedzeným humánnym východiskám, determinujúcim činnosť sociálnych pracovníkov či už na poli teoretických analýz konkrétnej sociálnej situácie, alebo na úrovni identifikácie metód a foriem, rámcujúcich ich kognitívny potenciál; alebo v konkrétnom praktickom pôsobení, (v poradenstve, v zabezpečovaní a v tvorbe „mechanizmov“ zefektívňujúcich pomoc na úrovni praktických potrieb, na úrovni „každodennej“ starostlivosti o tých, ktorí sú existenčne závislí na takejto forme pomoci atď.).

### 3 Sociálna práca v úlohe „subjektu pomoci“ a kontexty jej prezentácie

1. Kontext individuálno-osobnostného rozvoja človeka : dominuje fenomén pomoci zo strany sociálnej práce (jej konkrétnych pracovníkov s im vlastnou profesionálnou kvalitou) určenej konkrétnym klientom, nachádzajúcich sa v existenciálnej núdzi. Cieľom má byť úsilie eliminovať hrozbu sociálnej exklúzie a s tým súvisiacej dezintegrácie osobnosti človeka, vyúsťujúcej do zbavovania jeho základného určenia ako ľudskej bytosti – určenia dôstojnosti, výnimočnosti v systéme živých bytostí na našej planéte.

Nie je to ľahká úloha, nakoľko kompetencie sociálnej práce sú – z bezprostredného, praktického hľadiska – ohraničené; nemajú priamo „zasahujúce“ určenie; skôr sú „odporúčaním pre prax“, pre riadiacu sféru, najmä pre oblasť sociálnej politiky, resp. pre inštitút sociálnych vecí a rodiny. Avšak - na druhej strane - je v úlohe premostovateľa- sprostredkovateľa politických rozhodnutí od sféry života a praxe spoločnosti, najmä do sféry tej sociálne odkázanej skupiny, resp. jednotlivcov, ktorí sú beznádejne sociálne osamotení, odcudzení voči „prirodzeným“ sociálnym normám, jej hodnotovému systému, ale v mnohom aj voči sociálnej mravnosti, zväčša spojené s nekompromisnou desocialitou, resp. asocialitou. Práve táto hrozba mravného sociálneho „úpadku“ signalizuje reálnu hrozbu vzostupu, nárastu socio-patologických javov, ktorých určujúcim znakom je život na hranici sociálnej a ľudskej dôstojnej únosnosti. Sociálne „vyhnanstvo“ (nezamestnanosť, ťažko riešiteľné otázky bývania, nedostatok základných existenčných potrieb, choroby a napokon strata osobnostnej identity atď.) je - v dobe vedecko-technického pokroku, v dobe tvorby bohatstva, intelektualizácie práce, nástupu znalostnej ekonomiky a neúprosnej trhovej logiky, stimulujúcej národne hospodárstvo – neodškriepiteľným paradoxom. Je však zároveň aj výzvou pre ľudskú kreativitu na všetkých jej úrovniach a formách sebaobjavenia, uvedenú krízu späť s veľkými sociálnymi rizikami produktívne riešiť.

Uvedenú „skepsu“ eliminujeme skutočnosťou, ktorou je nezvratné určenie sociálnej práce- jej teoretický, vedecko-aplikačný potenciál; je tou „duchovnou silou“, vďaka ktorej aj riadiaca sféra, oblasť sociálnej politiky štátu je obohacovaná inovačným potenciálom sociálnej práce (v kvalitnej príprave budúcich profesionálnych pracovníkov , v tvorbe pokrokových koncepcií zameraných na produktívny sociálny rozvoj, v kreativite ducha samotného inštitútu sociálnej práce atď.).

Vo vyššie uvedenom kontexte identifikácie humanistických východísk sociálnej práce je zakomponovaná (do jej „protokolu“) aj „práca“ na osobnom potenciáli sociálneho pracovníka. Súvisí so zodpovedným, profesionálne kvalifikovaným prístupom sociálneho pracovníka k riešeným problémom klienta, „cieľových skupín“ a širšie – v rámci realizácie pomoci v regionálnom, resp. v komunitnom kontexte vedieť identifikovať priority pomoci so zreteľom na špecifiká „cieľových skupín“. Fenomén disponibility ako jednej z určujúcich vlastností osobnosti sociálneho pracovníka je v danej situácii jeho neodmysliteľnou prednosťou.

Žiada sa ešte poznamenať, že kvalita osobnosti sociálneho pracovníka spočíva v schopnosti „dešifrovať“ novo vznikajúcu (doposiaľ neznámu) sociálnu realitu. Nové

sociálne javy, ktoré budú determinovať „osud“ sociálne slabých, na pomoc odkázaných, alebo aj „ťažšie prispôsobivých“, či sociálne vylúčených a vťahnutých na dno biedy a existenčnej bezmocnosti, môžu spôsobovať nové problémy, zložitejšie existenciálne (hraničné ) situácie (a s tým spojené nové sociálne riziká). Preto schopnosť prognostického predstihu, schopnosť identifikovať smerovanie a povahu novo vznikajúcej sociálnej skutočnosti (udalosti) je v týchto súvislostiach prejavom kvality intelektuálneho potenciálu sociálneho pracovníka, jeho odbornej zdatnosti a spoločensky požadovanej funkčnosti.

Z toho vyplýva, že sociálny pracovník disponuje (resp. mal by, alebo dokonca musí disponovať) v kontexte s existujúcimi, resp. novo vznikajúcimi sociálnymi problémami , (v ktorých sa nachádzajú viac menej nesebestační, vlastnou vinou, resp. vinou „vonkajšieho sveta“ ľudské bytosti – klienti, cieľové skupiny, rodina atď.) kvalifikovanými vedomosťami, účinnými metodologickými prístupmi, ako aj empatiou, v jednote s ktorými je schopný poskytovať (aj v duchu spoluzodpovednosti s klientom) sociálne postihnutým „bezhraničnú“ pomoc, t.j. pomoc nevyžadujúcu reciprocitu. V tom spočíva podstata humanizmu a ľudsky dôstojnej solidarity.

Keď konštatujeme, že je to fenomén pomoci bez reciprocitu, nemáme tým na mysli velebenie pasivity klienta, resp. osoby nachádzajúcej sa v existenciálnej núdzi, čakajúcej na zázrak „vyššej moci“ . Špecifikum sociálnej práce je uplatňovanie stratégie „pomoci k svojpomoci“, v rámci ktorej je aj priestor pre spoluúčasť klienta, resp. sociálne postihnutej osoby na riešení problémov; tým sa zároveň vytvára priestor (za nespochybniteľnej asistencie sociálneho pracovníka) na spoluzodpovednosť daného subjektu, resp. cieľovej skupiny za zachovanie kvality života, dôstojnosti v spôsobe jeho jestvovania, za prežitie „teraz a tu“.

2.Kontext praktických sociálnych otázok : ako sme v úvode naznačili, sociálna práca (aj vďaka svojmu potenciálu spolupracovať s inými sociálno-vednými disciplínami) sa do značnej miery podieľa na riešení „sociálnych otázok“, ktoré determinujú sociálne bytie človeka, no ktoré sú týmto bytím zároveň aj produkované. Ich dobová určenosť hovorí o človeku (resp. o spoločnosti ) ako o dejinno-tvorivom fenoméne. V systéme „sociálnych otázok“ je skrytá anatómia spoločnosti, jej jednotlivých členov. V riešení sociálnych otázok spočíva, resp. prebieha zároveň identifikácia diagnóz spoločenského a individuálneho bytia, mechanizmy produkcie problémov a ich riešenie; sociálne otázky sú zrkadlom doby tak, ako doba je „odvráteniu tvárou“ tohto zrkadla.

Nech už akokoľvek reflektujeme tieto súvislosti , na ich identifikácii sa podieľa aj sociálna práca, prirodzene nie izolovane, ako sólo intelektuálna sila, resp. ako elita sociálnych pracovníkov.

Teoretické reflexie sociálnych otázok a ich premostenie do sféry sociálnej praxe-to je problematika „denného rozvrhu hodín“ sociálneho bytia jednotlivcov, skupín, spoločnosti; ale aj ľudí sociálne hendikepovaných, osôb s tendenciou „desocializácie“. Inými slovami ľudí, ktorých život v ich sociálnom svete sa do takej miery zauzľuje, problematizuje, že teoretické ozrejmovanie príčin, resp. dôsledkov už jednoducho nestačí. Volá po produktívnom riešení, po efektívnom praktickom

hľadání východísk a ich premostení do reálneho sveta s reálne vyriešenými resp. riešenými „sociálnymi otázkami“.

Sociálne problémy, prezentované ako „sociálne otázky“ boli a dodnes sú predmetom pozornosti vied o spoločnosti (sociálna filozofia, politická filozofia, politológia, sociálna etika, filozofia práva, politické teórie, sociológia a dnes už aj, a v istom zmysle predovšetkým sociálna práca.. V ich rámci sa kryštalizovalo sociálne myslenie, koncipovali sa sociálne teórie, modely sociálneho usporiadania, určité ideálne projekty. Ich cieľom bolo konkretizovať získané poznatky o existujúcej sociálnej realite, navrhovať riešenia a tie aplikovať na budúce usporiadanie, na vylepšenie, zdokonalenie spoločenského poriadku. Vo vzťahu k „sociálnym otázkam „ boli to „parciálne“ východiská, nakoľko boli formulované z pozície predmetu špeciálnych vied, skúmajúcich sociálnu realitu v jej „čiastkovom“ vymedzení, v hraniciach vlastných predmetu danej disciplíny.

Avšak vďaka tomuto „multidisciplinárnemu“ prístupu v poznávaní sociálnej problematiky (vrátane tej, s ktorou súvisí bezprostredné poskytovanie sociálnej pomoci osobám na takúto pomoc odkázaným), bolo možné (a je to stále aktuálne a zmysluplné) na úrovni zovšeobecnenia určiť „stratégiu“ riešenia nedostatkov v oblasti „sociálnych otázok“; bolo možné „aktualizovať“ (iniciovať) politické inštitúcie, presnejšie systemizovať ich činnosť v rozhodovacích (a v zhodnocujúcich ) procesoch.

Fenomén sociálnej politiky je kľúčovým strategickým nástrojom, určujúcim subjektom v tomto neľahkom procese; je „mostom“ medzi teóriou a svetom praktického života a za pokladu, že je „vystužený“ myslením verne reflektujúcim sociálne bytie človeka a príčiny jeho problematického zauzlenia; ďalej za predpokladu adekvátneho hodnotenia životných udalostí, ktoré neprebiehajú vo „vzduchoprázdne“, ale v reálnom sociálnom svete (a stávajú sa tak súčasťou sociálnych otázok); a napokon za predpokladu, že disponuje prognostickým potenciálom (ktorého cieľom je projekcia sociálneho rozvoja, optimalizácia kvality života, čo nesporne súvisí aj s takou závažnou sociálnou otázkou , akou je nezamestnanosť ,voľba profesie, adekvátne del'ba práce so zreteľom na dispozície jej subjektu, eliminácia vykorisťovania, diskriminácie, nedôstojného zaobchádzania zo strany zamestnávateľa, ponižovania atď.

Ľudské a teda humánne dimenzie sociálnych otázok sú dominujúce a sociálna práca k nim zaujíma jednoznačné pozície; identifikuje na ich „pozadí/ osud ľudí, absenciu humánosti, solidarity, ochrany ľudskej dôstojnosti ako hlavného určenia ľudskej bytosti, jej jedinečnosti; neredukuje sociálne otázky iba na jednu jedínú oblasť – ekonomickú, mzdovú či zdravotnú; vidí človeka a potrebu chrániť ho ako ľudskú bytosť.

Iba na margo poznamenávame, že už T. G. Masaryk, ikona demokracie v bývalom Československu v diele „Sociálni otázka“ poukázal na hrozbu metodologického redukcionizmu, ktorý núti vnímať sociálne otázky (resp. sociálnu otázku) iba v kontexte s ekonomickými faktormi (v našich domácich podmienkach uvedený redukcionizmus prevláda najmä v súvislosti s problematikou “sociálnych dávok“, ktoré v princípe nie sú systémovým riešením „sociálnej otázky“). V roku 1894 T. G. Masaryk napísal: *„Otázka sociální není pouze otázkou dělnickou...je otázkou*



všech...musí byt rozřešena celá a pozitivně...Otázka sociální je otázka mravností-nemravností, je otázka násilí a účinné humanity...<sup>2</sup>

3. Kontext reálnej, každodennej ľudskej práce : do sféry humanizmu patrí aj fungujúci sociálny svet s možnosťou ľudsky dôstojnej sebarealizácie v tej najdôležitejšej oblasti životného prejavu ľudskej bytosti – vo sfére slobodnej práce a tvorby, v činnosti, ktorá „zrodia „ človeka a v ktorej sa človek stáva, resp. môže sa stať sebestačnou bytosťou; t.j. subjektom udávajúcim tón spôsobu svojho života, neodcudzený vzťah k svojej prácou vytvorenému dielu; bytosťou slobodnou, s tendenciou rozvíjať všetky svoje bytostné sily (vlohy) tak, ako ich evolúcia sformovala a poverila ho reprezentovať sa ako „koruna tvorstva“, ako „homo sapiens sapiens“.

Nezamestnanosť, nedôstojné pracovné podmienky, prevládajúce odcudzenie, pokora a vykorisťovanie, slepá poddajnosť trhovým mechanizmom a intervenciám zo strany lobistických štruktúr, násilie páchané na povahe práce a na jej zmene, ktorá z prirodzenej potreby sa mení na privilégium, z jej slobodnej voľby-adekvátnej dispozíciám jej subjektu - na železnú nevyhnutnosť; z predností „mať prácu“ a byť hrdý a cítiť sa v nej „doma“, sa práca stáva predmetom pokory, provizóriom, ktoré je určované vlastníkom prostriedkov, firiem, podnikov; pokory pred jej akoukoľvek formou či obsahom – toto všetko deformuje človeka ako určujúceho subjektu vlastnej činnosti, subjektu vlastnej aktivity (pracovnej činnosti), ktorá namiesto produkcie slobody produkuje temnú závislosť a neslobodu z nej vyplývajúcu.

V súčasnosti na uvedenú skutočnosť upozorňujú viacerí autori, ktorí absenciu práce a jej pozitívneho rozmeru identifikujú v zmnožovaní sociálnych rizík spojených okrem iného aj sociálnu exklúziu. *K skupinám so zvýšeným rizikom ohrozenia chudobou v dôsledku možnej straty práce patria občania so zdravotným postihnutím, so zhoršeným zdravotným stavom, ženy po materskej dovolenke, absolventi bez praxe, príslušníci etnických menšín, prisťahovalci, občania žijúci v oblasti s vysokou mierou nezamestnanosti a občania pred dôchodkovým veku a starší jedinci...* Ich sociálne vylúčenie vyjadruje viacnásobné znevýhodnenie ( smerujúce niekedy až do stavu sociálnej agónie – pozn. autorov ).<sup>3</sup>

Podľa Marekovej<sup>4</sup> sa odhaduje, že 70% zo všetkých chudobných sveta sú ženy. Feminizácia chudoby sa veľmi citlivo dotýka neúplnej rodiny, v ktorej sú prevažne ženy s deťmi. Neúplné rodiny – matky s deťmi, či už rozvedené alebo slobodné – tvoria až 89% neúplných rodín“.

---

<sup>2</sup> Porov. MUSIL, J. *Masarykova sociální otázka, socialismus a soudobý komunitarianismus*. In. Sociologický časopis, XXXIV, 4/1998. s. 394-397.

<sup>3</sup> Porov. HABURAJOVÁ - ILAVSKÁ, L. *Európska stratégia riešenia chudoby a sociálnej exklúzie*. Praha : Hnutí R, 2012, s. 33-35.

<sup>4</sup> Porov. MAREKOVÁ, H. *Glosár pojmov rodovej rovnosti, rovnosti príležitostí a rodovo citlivej sociálnej práce pre sociálnych pracovníkov. Glossary of Gender Equality, Equa Opportunities and Gender-Sensitive Social Work for Social Workers*. Trnava : OLIVA, 2013, s. 24-25.

Kľúčový fenomén v systéme sociálnych otázok–oslobodená práca ako určujúca podmienka ľudskej plnej a dôstojnej sebarealizácie jej subjektu - stáva sa tak problematickým zúžením v celých doterajších dejinách; táto protirečivá skutočnosť produkuje množstvo sociálnych utópií, ale aj výziev pre aktivizáciu ľudskej tvorivosti uvedený rozmer práce prekonať, resp. jej dôsledky zmierniť na úroveň znesiteľnosti.

Pred takouto výzvou stojí v súčasnosti aj sociálna práca; nemôže síce bezprostredne zasahovať do ľudskej práce ako „bytostného rozmeru“ existencie človeka; môže však v úlohe mravného dozoru poukazovať na neodškriepiteľnú potrebu vytvárať -zo strany politiky štátu, zo strany aktérov voľného trhu atď. - humánne podmienky, v ktorých prebieha tento večný proces „výmeny látok“ medzi človekom a prírodou a medzi ľuďmi navzájom; proces, bez ktorého by nebola možná socializácia a personalizácia, reprodukcia ľudskeho rodu a tvorba civilizačných a kultúrnych hodnôt, tvorba ľudskeho domova v „srdci“ univerzálneho svet prírody.

Fenomén práce – v jeho mnohodimenzionálnom určení – je spojený so všetkými sférami životného prejavu človeka: sféra existencie, socializácie, kreatívneho rozvoja, sféra tvorby pokrokových typov racionality, vedy a techniky, sféra skúseností, no predovšetkým sféra upevňovania, (alebo devastácie) ľudskej dôstojnosti, velebenie (alebo popieranie) jej jedinečnosti, identifikovanej v práci ako podmienky udržania a zároveň premeny a ušľachtilejšej tvorby „nového sveta“.

Nech už sú „modifikácie práce“ akékoľvek, jej pôvodné, (najstaršie „povolanie“) zostane aj napriek pokračujúcej racionalizácii, technizácii a jednorozmernej kreativizácii jej „podstaty“. Názor, že technický rozvoj robí ľudskú prácu nadbytočnou... má dnes menej oficiálnych prívržencov, ako v čase debaty o automatizácii v päťdesiatych rokoch. Zmeny v charaktere práce boli hlboké a ovplyvnili život jednotlivcov, ako aj spoločenské štruktúry...Práca je skrytým programom priemyselného sveta... Moderné spoločnosti sú pracovné spoločnosti vybudované na základe pracovnej etiky a zamestnaneckých miest... Pracovné miesta sú vstupenkou do sveta zaopatrení. Určujú ľudské príjmy, vrátane príjmov z prevodov ich spoločenského postavenia, ich sebaúctu a spôsob, akým si organizujú svoj život.<sup>5</sup>

Nie je novým poznanie, že pojem práce má v pojmovo-kategoriálnom systéme pevné zakotvenie najmä preto, že z hľadiska aplikovateľnosti poznatkov, vyplývajúcich z analýzy tohto fenoménu najmä v sociálnom a ľudskom kontexte. To znamená, že v sociálnej práci sa najvýraznejšie prelínajú teoretické reflexie fenoménu práce s reflexiami a potrebou ich praktickej aplikácie na sféru sociálnej praxe, sociálneho bytia človeka. Je to fenomén, ktorý vyjadruje konkrétnu mieru prítomnosti človeka v aktívom sociálnom bytí; spôsob jeho duchovno-predmetnej existencie v systéme človek-príroda-spoločnosť; sebarealizačný, resp. odcudzením poznamenaný základ, od ktorého sa odvíja jeho sloboda, resp. nesloboda.

Fenomén práce nikdy nebol, nie je, a ani by nemal byť – s výnimkou extrémnych situácií (vojnové násilie, ideologický tlak, prírodné katastrofy) iba ekonomickým, pragmaticko-zárobkovo-tvorným fenoménom. Má aj socializačnú, sebarealizačnú,

---

<sup>5</sup> Porov. DAHRENDORF, R. *Moderní sociální konflikt*. Bratislava : Archa, 1991, s. 224.

eticko-kreatívnu, humánno-rozvojovú atď. dimenziu. Sociálna práca na túto skutočnosť upozorňuje aj v čase silnej vlny nezamestnanosti, poukazuje, ako snaha redukovať prácu iba na jedno jej určenie vyúsťuje do sociálnych a eticko-právnych rizík, upozorňuje na hrozbu jednorozmerného vývoja jej subjektov –reálnych ľudí; vystríha pred hroziacou dezintegráciou ich osobnostnej kvality.

Úlohou sociálnej práce v uvedenom kontexte je sprístupňovať problematiku „modifikácie práce“ v dnešnom trhovom prostredí, poukázať na zdroje a príčiny jej možnej redukcionizácie, identifikovať (aj v úzkej kooperácii s inými vedami a sociálnou politikou štátu) na skutočnosť, že práca je sociálny jav, sprevádza človeka na jeho najdlhšej ceste života; že pozornosť venovaná práci, je rovnako dôležitou sociálnou činnosťou, ako samotná práca, garantujúca základné podmienky ľudského bytia.

Sociálna práca reaguje na vyššie spomenutú výzvu aj tak, že princípy humanizácie práce aplikuje, resp. uplatňuje na tú časť klientov so „sociálnym postihnutím“, ktorú má prakticky „podchytenú“ v každodenných jej aktivitách.

#### **4 Humánne poslanstvo sociálnych Encyklík cirkvi a ich reflexie v sociálnej práci**

Pod uvedenú požiadavku- výzvu sa podpisuje aj Cirkev, konkrétne svätý otec Ján Pavol II (a rovnako aj pred ním Lev XIII) vo svojich sociálnych encyklikách, kde „sociálne otázky“ sa nestali iba „svetským objektom“ pozornosti, resp. teoretických reflexií a úsilia o ich prijateľné riešenie. „ Je potrebné sa stále vracieť a oživovať hľadisko, v ktorom sa nám odhaľuje celé bohatstvo a zároveň všetka problematickosť ľudskej existencie na zemi. Práca je jedným z tých hľadísk. Je to hľadisko odveké a prvoradé, stále aktuálne, a stále vyžaduje, aby sa o ňom premýšľalo...A to preto, lebo sa ustavične rodia nové a nové otázky a problémy, ustavične sa rodia nové nádeje, ale rovnako aj obavy a hrozby. Sú spojené so základným rozmerom ľudskej existencie... s rozmerom, v ktorom sa každodenne rodí život človeka, v ktorom život čerpá svoju dôstojnosť, ale v ktorom je zároveň obsiahnutá trvalá miera ľudského utrpenia, škôd a nespravodlivosti prenikajúcej hlboko do spoločenského života v rámci jednotlivých národov, ale aj v medzinárodnom meradle. Ak platí, že človek si vyrába chlieb prácou svojich rúk – a to nielen chlieb každodenný, ktorým udržujeme svoje telo, ale aj chlieb vedy a pokroku, civilizácie a kultúry – platí zároveň od nepamäti pravda, že jedáva tento chlieb v pote svojej tváre. To znamená, že je nielen výsledkom osobnej námahy a problémov, ale aj výsledkom mnohorakého napätia, konfliktov a kríz , ktoré v spojitosti s prácou otriasli životom jednotlivých spoločností a celého ľudstva. Práca – nakoľko je problémom dotýkajúcim sa človeka – sa nepochybne nachádza priamo v srdci „sociálnej otázky“. Práca je niečo dávno existujúce, je tak stará ako je starý sám človek a jeho život na zemi. Avšak súčasná situácia človeka v dnešnom svete vyžaduje, aby sa odhalili nové významy práce človeka, a zároveň aby sa sformovali nové úlohy... ktoré súvisia (dodajme) s otázkami sociálnej spravodlivosti, nerovnomerného prerozdelenia bohatstva, s chudobou a biedou...“ (LE; FC 9-10).

Platí a to nielen pre sociálne vedy vrátane sociálnej práce – potreba uvedenú „večnú pravdu“ práce a práci zakomponovať do vzdelávania a výchovy , najmä

potrebu jej ochrany, eliminácie zneužívania jej produktov. Ako stojí v Encyklike Centesimus Annus : „V našich časoch ľudská práca zohráva stále dôležitejšiu úlohu ako produktívny faktor duchovného a materiálneho bohatstva. Čoraz viac vidíme, ako sa práca jedného človeka prirodzeným spôsobom splota s prácou iných ľudí. Dnes viac ako inokedy predtým pracovať znamená pracovať s druhými a pracovať pre druhý, čiže robiť niečo pre niekoho.“ (CSA; FC 4-5).

A my dodajme, že sociálna súčinnosť- prostredníctvom práce s inými a pre – znamená vstupovať do vzťahu s inými, podieľať sa na osude iných a sám byť neodmysliteľnou súčasťou iných. V tom zmysle je práca integrujúcim sociálnym javom, determinujúcim jeho humánny rozmer v danej , historicky premenlivej etape sociálneho a ľudsky plnohodnotného jestvovania.

### **Zoznam použitej literatúry**

BRNULA, P. – KUSIN, V. *Fenomén pomoci v sociálnom myslení*. Bratislava : Iris, 2013. 161 s. ISBN 978-808-92388-11.

DAHRENDORF, R. *Moderní sociální konflikt*. Bratislava : Archa, 1991. 320 s. 224, ISBN 80-7115-024-X.

HABURAJOVÁ - ILAVSKÁ, L. *Európska stratégia riešenia chudoby a sociálnej exklúzie*. Praha : Hnutí R, 2012. 64 s. ISBN 978-80-86798-19-6.

JÁN PAVOL II. *Laborem exercens*. Praha : Zvon, 1996. 70 s. ISBN 80-7113-154-7.

JÁN PAVOL II. *Cinte Sinus Annus*. Trnava : SSV, 1992. ISBN 978-807-16105-09.

MAREKOVÁ, H. *Glosár pojmov rodovej rovnosti, rovnosti príležitostí a rodovo citlivej sociálnej práce pre sociálnych pracovníkov. Glossary of Gender Equality, Equa Opportunities and Gender-Sensitive Social Work for Social Workers*. Trnava : OLIVA, 2013, 91 ISBN 978-80-89332-16-8.

MUSIL, J. *Masarykova sociální otázka, socialismus a soudobý komunitarianismus*. In. Sociologický časopis, XXXIV, 4/1998.

### **Kontakt na autorov**

PhDr. Petronela Šebestová, PhD.

VŠ Danubius, Fakulta sociálnych štúdií

0902/898868

petronela.sebestova@gmail.com

Prof. PhDr. Vasil' Kusin, DrSc.

VŠ Danubius, Fakulta sociálnych štúdií

0905/396791

kusin.vasil@orangemail.sk

PhDr. Drábiková Jana

VŠ Danubius

Doktorandka VŠ zdravotníctva a soc. práce Sv. Alžbety, Bratislava

0918/037257

janadrabikova@gmail.com

# SOCIÁLNE AKTIVITY KOMUNITY SESTIER CONGREGATIO JESU V UŽHORODE NA UKRAJINE

## SOCIAL ACTIVITIES OF CONGREGATIO JESU COMMUNITY IN UZHGOROD, UKRAINE

---

*Ľudmila Magdaléna Mathiová – Alena Vachnová*

**Abstrakt:** Rehoľné sestry z Congregatio Jesu pôsobia na Ukrajine už od roku 1991, kde sa venujú najmä pastoračným, vzdelávacím a sociálnym aktivitám. V Užhorode prevádzkujú Sociálne centrum Márie Wardovej, v ktorom každoročne nachádzajú prístrešie v domove na pol ceste a na internáte 25 mladí ľudia, ktorým okrem materiálnej pomoci poskytujú najmä duchovné sprevádzanie a ľudskú podporu.

**Kľúčové slová:** Congregatio Jesu. Ukrajina. Pastorácia. Sociálna pomoc.

**Abstract:** Congregatio Jesu sisters are active in Ukraine since 1991, where they focus mostly on pastoral care, educational and social activities. In Uzhgorod they have established Social Centre of Mary Ward, where up to 25 young people find their shelter every year. Sisters provide them not only with material needs, but also spiritual accompanying and human support.

**Keywords:** Congregatio Jesu. Ukraine. Pastoral care. Social welfare.

### 1. Congregatio Jesu na Ukrajine

Congregatio Jesu je ženská rehoľná spoločnosť založená v roku 1609 Angličankou Mary Wardovou. Pred rokom 2003 sa nazývala Inštitút preblahoslavenej Panny Márie Institutum Beatae Mariae Virginis, skratka IBMV), ľudia však sestry nazývali jednoducho „anglické panny“. Od roku 2003 nesie spoločnosť názov Congregatio Jesu (skratka CJ), čím sa naplnilo želanie zakladateľky mať v názve spoločnosti meno Ježiš. CJ prevzala konštitúcie, avšak v skrátenej verzii, od sv. Ignáca z Loyoly. Podľa Konštitúcie CJ „Táto spoločnosť bola predovšetkým založená na to, aby bránila a rozširovala vieru a aby pomáhala ľuďom v kresťanskom živote a vo viere“. Sestry žijú a pôsobia v zmysle slov Ježiša Krista, „Ako mňa poslal Otec, tak aj ja posielam vás“ (Jn 20, 21). Venujú sa mládeži, ľuďom v núdzi a ako hovoria sestry „všetkému, čo môže žena v Cirkvi urobiť“. Ich poslanie je teda rôznorodé, každá komunita reaguje na lokálne potreby ľudí žijúcich v danej oblasti.

Misia slovenskej provincie Congregatio Jesu pôsobí na Ukrajine od roku 1991, v súčasnosti žijú rehoľné sestry v 3 komunitách – v Užhorode, Serednom a v Kyjeve<sup>1</sup>.

#### 1.1 Congregatio Jesu v Užhorode

Rehoľný dom a Sociálne centrum Márie Wardovej prevádzkované CJ boli v Užhorode otvorené v roku 2007. V súčasnosti pôsobia v Užhorode 4 rehoľné sestry, ktoré sa venujú mladým ľuďom, rodinám a núdzným.

#### 1.2 Pastoračné a sociálne aktivity sestier CJ v Užhorode

Aktivity sestier môžeme rozdeliť do dvoch hlavných skupín:

---

<sup>1</sup> CONGREGATIO JESU, *Komunity. Ukrajina*. [online]. [cit. 2015- október-05]. Dostupné na internete: <<http://www.congregatiojesu.com/komunity/ukrajina/>> .

## 1. Pastoračné aktivity:

- farské soboty - katechézy pre deti, tínedžerov a mladých, príprava detí na prvé sväté prijímanie, detské sväté omše, duchovné obnovy a stretnutia tínedžerov a mladých,
- katechézy v škôlkach, školách, učilištiach,
- katechézy pre dospelých, individuálne duchovné cvičenia pre dospelých a seniorov, návštevy rodín,
- farské letné tábory, vianočné besiedky, nácvik zboru.

## 2. Sociálne aktivity:

- Pomoc bezdomovcom a chudobným - výdaj teplej polievky, základných potravín a oblečenia (každú stredu) spojený s upratovaním okolia kaplnky, sociálneho centra a úpravou a upratovaním dvora (spoločnú prácu, účasť na ktorej je podmienkou poskytnutia pomoci, koordinuje jedna zo sestier). V roku 2015 bola pomoc poskytnutá už 891 osobám.
- Dopoludnia pre matky s deťmi – stretnutia matiek, rozhovory, kúpanie detí, poskytnutie potravinovej pomoci a materiálnej pomoci (každý utorok a štvrtok). Okrem sestry sa matkám venuje vždy aspoň jedna dobrovoľníčka.
- Pomoc sociálne slabým rodinám – rozvoz humanitárnej pomoci chudobným rodinám v Užhorode, Mukačeve a ďalších mestách a obciach v Zakarpatskej oblasti.
- Pomoc vysídleným rodinám z východných oblastí Ukrajiny postihnutých ozbrojeným konfliktom a z oblasti Krymu, ktoré našli útočisko v Zakarpatskej oblasti a v Užhorode.
- Individuálna pomoc jednotlivcom a rodinám – duchovná pomoc často spojená s finančnou a materiálnoú pomocou.
- Sociálne centrum Márie Wardovej – poskytuje služby Domova na pol ceste a internátu.

Okrem uvedených aktivít a služieb sestry realizujú množstvo aktivít podľa aktuálnych individuálnych potrieb núdznych ľudí, ktorí ich oslovia. Venujú sa tiež individuálnemu vzdelávaniu, podľa záujmu poskytujú hodiny hudby (gitara, klavír) a hodiny slovenčiny.

## **2. Sociálne centrum Márie Wardovej v Užhorode**

Rehoľné sestry CJ prevádzkujú v Užhorode Sociálne centrum Márie Wardovej, pomenované podľa zakladateľky spoločnosti. Centrum má kapacitu 25 miest rozdelenú na Domov na pol ceste, určený najmä mladým dospelým, ktorí vyrastali v detských domovoch rodinného typu (prevažne siroty, polosiroty a mladí ľudia so zdravotným znevýhodnením, ktorí nepotrebujú osobnú asistenciu) a internát, kde žijú študenti stredných a vysokých škôl zo sociálne slabých rodín. Každoročne je jedna izba vyhradená mladým ľuďom so zdravotným znevýhodnením, ktorí strávia na internáte počas skúškového obdobia niekoľko týždňov za pomoci osobného asistenta. V školskom roku 2014/2015 žilo v sociálnom centre 25 mladých ľudí, z toho na internáte 10 študentov a v domove na pol ceste 9 mladých dospelých a 6 mladých ľudí so zdravotným znevýhodnením.

Výstavba sociálneho centra bola zrealizovaná v rokoch 2002-2007, jeho vybudovanie bolo financované z rehoľných zdrojov a zdrojov nadácie Renovabis.

Sestry prevádzkujú sociálne centrum iba s jedným stálym zamestnancom, zodpovedným za údržbu centra a kostola, pokrývajú všetky nočné aj denné služby. Mladí dospelí a študenti sa podieľajú na starostlivosti o sociálne centrum a v závislosti od ich študijných povinností sú ako dobrovoľníci zapojení do realizácie farských aktivít a pomoci matkám s deťmi a rodinám.

Sestry poznajú životné príbehy všetkých svojich zverencov a ich potrebám prispôsobujú všetky spoločné aktivity (biblické stretnutia, kreatívne krúžky zamerané na výrobu malých umeleckých predmetov, komunitné stretnutia zamerané na posilnenie vzťahov a prípravu spoločných a farských aktivít, hodiny hudby, hodiny slovenčiny), ale predovšetkým spoločne trávajú čas v spoločných a individuálnych rozhovoroch s cieľom sprevádzať mladých ľudí a pomáhať im nachádzať ich cestu životom. Najmä s mladými dospelými žijúcimi v domove na pol ceste spoločne trávajú aj všetky sviatky, predovšetkým Vianoce, ktoré prežijú ako rodina pri jednom stole.

V priestoroch sociálneho centra, ktoré sestry prevádzkujú z vlastných zdrojov, zdrojov generalátu rehoľného spoločenstva, zo zdrojov nadácie Renovabis a z darov poskytnutých ukrajinskými a zahraničnými darcami (predovšetkým od sestier z nemeckej provincie CJ a od českých a slovenských darcov), sa realizuje tiež väčšina sociálnych aktivít komunity – stretnutia pre matky s deťmi, výdaj jedla a materiálnej pomoci ľuďom bez domova, farské stretnutia.

### 3. Aktuálne výzvy

Ukrajina v súčasnosti okrem ozbrojeného konfliktu vo východných oblastiach Ukrajiny a zmenenej politickej situácii na Kryme, ktorých dôsledkom je vysídlenie viac ako 1.400.000 osôb<sup>2</sup>(z ktorých podľa oficiálnych štatistík viac ako 3.300 interných vysídlencom našlo prechodné bydlisko v Zakarpatskej oblasti<sup>3</sup>, čelí aj v dôsledku ozbrojeného konfliktu, dlhého transformačného procesu, vysokej miery korupcie a zadlženosti štátu nesmierne ťaživej sociálnej a hospodárskej situácii. Niekoľkonásobné zvýšenie cien energií za posledný rok, nedostatok pracovných príležitostí, nízke príjmy, vysoké životné náklady a ďalšie faktory spôsobujú, že do skupiny sociálne slabých jednotlivcov a rodín sa okrem rozdelených rodín, osamelých matiek s deťmi, seniorov, zdravotne znevýhodnených ľudí a sirôt dostali aj tie rodiny, v ktorých obaja rodičia pracujú a ktoré vlastnia nehnuteľnosť na bývanie. Najmä obyvatelia vidieckych oblastí sú odkázaní na to, čo si v prípade, ak vlastnia pôdu, dokážu sami vyprodukovať. Aj v dôsledku týchto faktorov, ale tiež v dôsledku istej duchovnej vyprahnutosti obyvateľov Ukrajiny ako následku komunistického režimu, čelia rodiny vysokej miere závislosti na alkohole<sup>4</sup> a návykových látkach, rozpadom

---

<sup>2</sup> INTERNAL DISPLACEMENT MONITORING CENTRE, *Ukraine IDP Figures Analysis* [online]. [cit. 2015-september-21]. Dostupné na internete: <<http://www.internal-displacement.org/europe-the-caucasus-and-central-asia/ukraine/figures-analysis>>.

<sup>3</sup> UNHCR, THE UN REFUGEE AGENCY, *Internal Displacement Statistics in Ukraine* [online]. [cit.2015-september-21]. Dostupné na internete: <[http://unhcr.org.ua//images/gallery/IDP\\_Map/ukr\\_IDPs\\_A4L\\_14.08.2015.jpg](http://unhcr.org.ua//images/gallery/IDP_Map/ukr_IDPs_A4L_14.08.2015.jpg)>.

<sup>4</sup> Ukrajina je podľa štatistiky Svetovej zdravotníckej organizácie z roku 2011 na 4. mieste v spotrebe alkoholu na svete (15, 6 litra čistého liehu/osoba staršia ako 15 rokov). Porov. WHO, *Global status report on alcohol*

rodín, vysokej miere chudoby a bezdomovectva. Aj to sú dôvody, prečo je práca sestier v regióne taká potrebná. Zároveň však sestry nedisponujú dostatočnými finančnými prostriedkami na poskytovanie humanitárnej pomoci, potrebnú rekonštrukciu centra (výmena strechy, výmena vykurovacieho systému s cieľom zvýšenia efektivity kúrenia v sociálnom centre aj rehoľnom dome), čomu sa komunita snaží napomôcť prípravou projektov a realizáciou zbierok v zahraničí na udržanie aktivít a služieb, ktoré poskytuje. To všetko robia sestry s cieľom byť Cirkvou, ktorá vychádza „na perifériu“ a je „poľnou nemocnicou“, ako nás k tomu vyzýva pápež František vo svojich príhovoroch.

### Zoznam použitej literatúry

CONGREGATIO JESU, *Komunity. Ukrajina*. [online]. [cit. 2015- október-05]. Dostupné na internete: <http://www.congregatiojesu.com/komunity/ukrajina/> .

INTERNAL DISPLACEMENT MONITORING CENTRE, *Ukraine IDP Figures Analysis* [online]. [cit. 2015- september-21]. Dostupné na internete: <http://www.internal-displacement.org/europe-the-caucasus-and-central-asia/ukraine/figures-analysis> .

UNHCR, THE UN REFUGEE AGENCY, *Internal Displacement Statistics in Ukraine* [online]. [cit. 2015- september-21]. Dostupné na internete: [http://unhcr.org.ua//images/gallery/IDP\\_Map/ukr\\_IDPs\\_A4L\\_14.08.2015.jpg](http://unhcr.org.ua//images/gallery/IDP_Map/ukr_IDPs_A4L_14.08.2015.jpg) .

WHO, *Global status report on alcohol and health*. [online]. [cit. 2015- október-05]. Dostupné na internete: [http://www.who.int/substance\\_abuse/publications/global\\_alcohol\\_report/msbgsruprofiles.pdf](http://www.who.int/substance_abuse/publications/global_alcohol_report/msbgsruprofiles.pdf)

### Kontakt na autorky

Sr. Ľudmila Magdaléna Mathiová  
Congregatio Jesu, slovenská provincia  
Komunita Congregatio Jesu v Užhorode, vul. Volodimirska, Užhorod, Ukrajina  
00380 99 029 43 86  
[magmat1956@gmail.com](mailto:magmat1956@gmail.com)

JUDr. Alena Vachnová  
Interná doktorandka  
Teologická fakulta v Košiciach, Katolícka univerzita v Ružomberku  
Hlavná 89, 041 21 Košice  
0905 584 388  
[alena.vachnova@gmail.com](mailto:alena.vachnova@gmail.com)

---

*and health*. [online]. [cit. 2015- október-05]. Dostupné na internete: [http://www.who.int/substance\\_abuse/publications/global\\_alcohol\\_report/msbgsruprofiles.pdf](http://www.who.int/substance_abuse/publications/global_alcohol_report/msbgsruprofiles.pdf) .



# K PROBLEMATIKE SLOBODY SOCIÁLNEHO MYSLENIA NA SLOVENSKU CEZ PRIZMU KREŠŤANSKÉHO MYSLENIA (ESEJ) ON THE QUESTION OF FREEDOM OF SOCIAL THOUGHT IN SLOVAKIA IN THE LIGHT OF CHRISTIAN CONSCIENCE (ESSAY)

*Stanislav Matulay*

**Abstrakt:** Svoju esej začínam tvrdením, že na všetky sociálne javy sa môžeme pozrieť principiálne len cez dve prizmy, a to kresťanského a ateistického myslenia. V ďalšom texte vysvetľujem toto svoje stanovisko a zároveň postupne prechádzam k pojmom sloboda, a sloboda myslenia, a to aj v spojitosti s amorálnym konaním. Svoje ďalšie úvahy zakladám na najnovších zisteniach kozmológie, astrofyziky a teoretickej fyziky, pričom akcentujem jednotu vesmíru, spoločnosti i človeka. Rozoberám tiež otázky vzájomného vzťahu Božích zásahov a slobody človeka. Nakoniec klasifikujem ľudí na tri skupiny: dobrých (deti kráľa), zlých (deti Zlého - žraloky) a mlčiace masy (planktón, tráva, burina)

**Kľúčové slová:** Sociálne javy. Sloboda. Sloboda myslenia.

**Abstract:** I begin my essay with the statement that, on principle, there are only two perspectives of evaluating all social phenomena – the perspectives of Christian and atheist conscience. In the subsequent parts I explain this standpoint and gradually proceed to the concept of freedom and the freedom of thought in connection with immoral actions. My further reflexions are based on the latest discoveries in the field of cosmology, astrophysics and theoretical physics; I particularly emphasise the unity of the space, the society and the man. I also analyse the questions of the interconnectedness of divine interventions and the freedom of the man. In the end, I divide people into three groups: the good (the children of the king), the evil (the children of the Evil – sharks) and silent masses (plankton, grass and weed).

**Keywords:** Social events. Freedom. Freedom of thought

Svoju rozpravu začnem dvomi konštatáciami:

- Pri pohľade na sociálne (spoločenské) javy máme len dve principiálne možnosti: pertraktovať ich cez prizmu kresťanského (vo všeobecnosti náboženského) myslenia, alebo cez prizmu myslenia ateistického.
- Kresťanské myslenie bolo na (nielen) slovenskej akademickej pôde systematickým, dôsledným a dlhodobým tlakom nielen marginalizované, ono z nej bolo v podstate úplne vytlačené.

Sociálne myslenie na ateistickom základe stojí na predpokladoch, že:

- vesmír stvoril Big Bang (náhodou), všetko ostatné vrátane planéty Zeme vzniklo tak trochu podľa určitých fyzikálnych a iných zákonitostí (a hlavne náhodou – rovnako, ako aj tie samotné zákonitosti vznikli náhodou),
- pokiaľ sa týka vzniku života, tam už vidia daní bádatelia takmer kauzalitu (prvá verzia hovorila o bičovaní hladiny oceánov a vzniku organických molekúl, zdá sa, že momentálne je populárna verzia, podľa ktorej bol život prinesený na Zem z okolitého vesmíru asteroidmi a kométami,
- celá flóra, fauna vrátane človeka sa vyvinula z daného organického základu - zo začiatku náhodou a neskôr evolúciou!?

- akurát od vzniku modernej spoločnosti to má už tento typ myslenia ľahšie, pretože (ak opomenieme teóriu evolúcie, ktorá má viacero hodne širokých medzier) už môže definitívne nahradiť náhodu kauzalitou – čiže priemyselnou revolúciou (a Boha človekom).

Pokiaľ sa týka kresťanského myslenia, ktoré stojí (hlavne) na Svätom Písme, budem ešte stručnejší:

- Boh stvoril všetko – vesmír, Zem i človeka,
- Boh ako náš stvoriteľ je mimo dosah našej vedy, ale jeho výtvary sú nášmu skúmaniu prístupné; Boh si to dokonca želá, teší sa z každého nášho objavu, naša nevedomosť v akomkoľvek smere ho zarmucuje (určite ho zarmucuje aj v podstate nulový podiel kresťanských univerzít a vedeckých ústavov na rôznych úsekoch vedy a výskumu, osobitne na úseku výskumu kozmu),
- samozrejme, že keď sme vynášli a aj použili atómovú bombu, tak z toho Boh radosť nemal, nakoniec ústami sv. Pavla nás varoval už skoro dve tisícročia dozadu: všetko je dovolené, ale nie všetko buduje, všetko je dovolené, ale nie všetko osoží.

Pokiaľ sa týka mojej druhej konštatácii o absencii kresťanského myslenia na (nielen) slovenskej akademickej pôde, čitateľovi, ktorému sa zdajú byť tieto slová pritvrde, kladiem rečnícku otázku: Kde sa na Slovensku študujú odbory, ako napr.: kresťanská filozofia, kresťanské sociálne myslenie, kresťanská sociológia a pod. (mimochodom tieto študijné odbory neexistujú dokonca ani v Poľsku, skrátka nikde a teda nemôžu existovať ani výskumné ústavy).

V rámci pokusu o konštruktívny postup sa pýtam: Kedy príde doba, keď zacítíme potrebu vzkriesenia kresťanského sociálneho myslenia a pretavíme ju do adekvátnych študijných odborov a vedeckého výskumu na akademickej pôde Slovenska?

Pokiaľ sa týka úvah o slobode sociálneho myslenia na Slovensku, najpriateľnejším variantom je pre mňa začať od slobody človeka všeobecne. V prvom rade opäť lapidárna konštatácia, že ani nie tak pojem sloboda, ako jej reálny stav na Slovensku, sa dotýka každého z nás.

Tento reálny stav slobody môže pociťovať každý obyvateľ inak, v závislosti od svojho pohlavia, veku, vzdelania a často so vzdelaním aj spojeného finančného príjmu, našich životných skúseností a iných znakov, ktoré vystupujú najčastejšie ako nezávisle premenné, alebo inak povedané, zúčastňujú sa v tej či onej miere na podobe našich názorov, postojov, činov.

Ak z pohľadu ateistického myslenia pojem sloboda a problematika slobody vôbec, osobitne jej pôvod, jej filozofická podstata, jej hranice, jej význam, jej účel, a pod., nie sú jednoduchými problémami, z pohľadu kresťanského myslenia je situácia ešte komplikovanejšia, pretože do nej vstupuje ďalší a to nad mieru významný faktor, ktorý je úplne mimo náš dosah a tým je Boh.

Na druhej strane závisí hodne aj od nás či nebude naša situácia jednoduchšia, pretože tento nevypočítateľný Boh, náš Pán, je pre nás kresťanov aj stvoriteľom, milujúcim Otcom, ktorý je všadeprítomný a všemocný, čo aj do určitej miery, ktorú si určuje sám, používa v náš prospech, a to v tomto živote, ale to hlavne preto, aby nám pomohol k spásu našej duše, čiže k večnému životu.

Na druhej strane ale Sväté písmo nám hovorí, že Boh nám dal absolútnu slobodu, čo sa prejavuje tým, že ho môžeme zavrhnúť, poprieť jeho existenciu, odmietnuť všetky jeho ponuky, dokonca vrátane ponuky večného života. (vyplýva to aj z toho, že my ľudia sme dokonca synmi samého Boha a opäť máme slobodu toto synovstvo poprieť, odmietnuť - časť z nás to aj robí).

Z toho vyplýva, že tu vznikajú otázky, ako napr.:

- Nevylučuje už len teoretická možnosť Božích zásahov, našu absolútnu slobodu?
- Alebo inak: Nie sme (minimálne v určitých fázach hry, v určitých – krízových etapách nášho života) iba figúrkami na šachovnici -aj keď vo vlastnom záujme, ale predsa?

Svoje hľadanie odpovedí na tieto otázky začnem dosť lapidárne tým, že práve otázky slobody človeka, v prvom rade slobody jeho myslenia, a v rámci toho aj slobody sociálneho myslenia sú práve tou jeho najpodstatnejšou charakteristikou.

Sú tým najpodstatnejším, ktorým sa líši od zvierat, ale (možno) aj tým najpodstatnejším, čím sa jednotliví ľudia líšia navzájom.

Slobodne konáme dobro a práve tak slobodne konáme zlo, rozdiel je len v tom, že keď slobodne konáme zlo, musíme nájsť, čo znamená že aj nachádzame, dôkazy, že sme slobodne to zlo nekonali, že sme k tomu boli donútení – kým a čím to už sa tým nebudem ani zaoberať, každý z nás si tam môže doložiť to svoje.

Exkurz 1: V týchto súvislostiach si nemôžem odpustiť stručný exkurz, ktorý pre jeho lepšiu čitateľnosť sformulujem do nasledovných bodov:

- hypoteticky sa domnievam, že spoveď kresťana nie je ani tak o odpustení hriechu, čiže zla, ktoré som spáchal, Bohom, ako v priznaní sa k tomu, že som sa toho dopustil slobodne, (dúfam, že touto hypotézou sa nedopúšťam herézy)
- predstavme si spoveď v nasledovnom duchu: Odpusť mi Bože, že som vedome a neprávom označil svojho kolegu, za konfliktného a tým prispel k jeho prepusteniu z práce – Ty predsa vieš, že náš vedúci neznáša, keď mu podriadení oponujú, čo on robil často, a teda aj tak ho už mal na muške,
- Bože, keby si nedovolil, aby sa takýto človek stal vedúcim nášho oddelenia – ja by som sa na tomto nespravodlivom prepustení kolegu z práce nemusel podieľať – ergo určite mi uznáš, že som bol k svojmu konaniu donútený okolnosťami, za ktoré nemôžem a preto som sa zas až tak amorálne nezachoval – musím predsa živiť rodinu. Amen.

Keďže je to prípad, ktorý sa v rôznych obmenách v našich životoch často opakuje, pre istotu preukážem, že je síce pravda, že seba i rodinu živiť musíme, a určite platí aj stará slovenská ľudová múdrosť – „hlavou múr neprerazíš“ ale aj tak náš postup by mohol byť v takomto prípade aj iný, napr. vyjadriť sa nasledovne:

- kolega často oponuje, a keby som bol vedúci tak by mi to určite vadilo,
- ale zasa na druhej strane mám dojem, že mu ide o vec; keď sa ho zbavíme, bude pokoj, ale bude aj hroziť, že sa dopustíme chýb,
- to podstatné však je, že Vy máte zodpovednosť a musíte mať aj právomoci, čo znamená, že Vy máte aj právo rozhodnúť, kto tu bude a kto tu nebude.

Ešte raz: Naozaj by takáto naša reakcia znamenala pre nás reálnu hrozbu straty práce?

Vráťme sa však z praxe do teórie; problematika slobody človeka v jej komplexnej podobe, logicky musí byť záležitosťou viacerých vied, určite pri jej pertraktovaní nestačí sám osebe ani prístup filozofický, ani teologický, ani psychologický, či sociologický, výdobytky daných i iných vied treba aplikovať a spájať.

Aj keď to môže vyvolať zadivenie čitateľov, ja siahnem až do kozmológie a teoretickej fyziky, či astrofyziky. Vede ma k tomu už spomínaná metafora, že v konečnom dôsledku sme len figúrkami, ktorými Boh posunuje na svetovej, v súčasnosti už až vesmírnej šachovnici. (pojem svet sa rozšíril, môže znamenať nielen planétu Zem, ale i celý vesmír). Zostanem pri tejto metafore a pre lepšiu čitateľnosť textu, opäť usporiadam svoje myšlienky do nasledovných bodov:

- podľa najnovšej hypotézy, vesmír v ktorom žijeme je štruktúrou, ktorá je tvorená pre nás neviditeľnou, trojrozmernou mriežkou, (predstaviť si to môžeme, ako keď sa spevňujú betónové bloky vložení konštrukcie zo železných prútov),
- rozdiel je samozrejme v tom, že vesmírnu mriežku nevyplňuje betón, ale (údajne) hmota, antihmota, energia, temná hmota a temná energia,
- to okrem iného znamená, že vesmír (na rozdiel od betónového bloku) je priechodný nielen pre určitý druh žiarenia, ale aj pre nás; čiže pre náš eventuálny pohyb vo vesmíre môžeme využiť tieto linky, dráhy, ale i body, v ktorých sa dané linky, dráhy pretínajú, a to, vychádzajúc z jednoty vesmíru, spoločnosti a človeka, platí aj pre náš pohyb v spoločnosti,
- z toho teda vyplýva, že časopriestor v ktorom žijeme, by sme si mohli predstaviť nielen ako dvojrozmernú šachovnicu, ale aj ako trojrozmernú štruktúru. (predstavme si futbalovú loptu, ktorá pozostáva z hranolov, ktoré sa v jej vnútri vzájomne pretínajú a ukončené sú oblými plochami.
- a ešte— gravitácia, ktorej sila prekročí určitý stupeň, časopriestor dokáže ohýbať.

A teraz to naozaj dôležité: pre kresťanské myslenie platí, že aj tvorcom gravitácie je Boh, z čoho zasa vyplýva, že ohýbanie časopriestoru vo vesmíre zabezpečuje ním ustanovená gravitácia. On sám sa venuje ohýbaním časopriestoru z pohľadu spoločnosti, v ktorej žijeme, z pohľadu časného života nás, jeho detí. Zásadný rozdiel je ešte v tom, že my naše rodičovské kompetencie väčšinou strácame prechodom našich detí do dospelosti, ale Božie kompetencie trvajú až do našej smrti.

Inak povedané, to podstatné, v čom sa kresťanské myslenie rozchádza s myslením na základe ateizmu, nie sú jednotlivé poznatky kozmológie, astrofyziky, či iných vied, ale práve viera v to, či Boh existuje, alebo neexistuje.

Zdôrazňujem, že v oboch prípadoch ide len o vieru – nie náhodou sú si práve kozmológovia a astrofyzici najviac vedomí toho, že vedecky úplne vylúčiť existenciu Boha bude ťažké, respektíve až nemožné. Niektorí z nich sa práve na základe toho stali kresťanmi, tí ostatní splnenie tejto úlohy odsunuli do časovo bližšie neurčenej budúcnosti.

Vráťme sa však k metafore šachovnice, osobne totiž predpokladám, že Boh s nami naozaj nemanipuluje, neposúva nás životom ako figúrky na šachovnici (či už je dvojrozmerná, alebo trojrozmerná) – on nehýbe s nami, on hýbe so šachovnicou.

Ešte raz to isté, ale trochu inými slovami: Boh neohýba nás, našu vôľu, našu slobodu, on ohýba šachovnicu na ktorej žijeme. Predstava trojrozmernej šachovnice je mi bližšia preto, lebo ona nám ponúka možnosť pohybovať sa nielen doprava a doľava, ale aj smerom hore a nadol a nakoniec i priečne.

Či už je šachovnica na ktorej žijeme dvojrozmerná, alebo trojrozmerná, to podstatné je, že Boh nikdy neohne šachovnicu, na ktorej sa pohybujeme natoľko, aby sme sa po nej – chceme – nechceme, zošmykli smerom ku dobru. (iba tak mimochodom, ohýbať šachovnicu smerom ku zlu nemusí, tam nás neustále ťahá náš egoizmus, ktorému dávame akceptovateľnejšie mená: „naše záujmy, naše ciele a ešte lepšie naša povinnosť postarať sa o naše deti, či rodinu a pod.)“

Boh nám teda našu slobodu neberie, on nám len (jemne a nenásilne) ponúka možnosť prikloniť sa k dobru, naznačuje nám, ktorým smerom sa to dobro nachádza. A z toho vyplýva záver: Práve existencia a neustály nárast zla, to, že sa každému z nás občas, a niektorým aj veľmi často stane, že sa prikloníme ku zlu, práve to dokazuje nad slnko jasnejšie, že naozaj môžeme konať a aj konáme slobodne.

Tí, ktorí túto skutočnosť nechápu, kladú (v tisíckach modifikácií) otázku: Prečo Boh dovolil a sústavne dovoľuje, aby na zemi bolo toľko zla?

Moja odpoveď znie: Ak by nám nedovolil konať zlo, tak by nebol Bohom, ale učiteľkou materskej školy – tá detičkám konať zlo nedovolí (aj keď jej sem-tam na rozdiel od Boha nejaká drobnosť unikne); a my by sme neboli dospelými a teda svojprávnymi ľuďmi, ale maličkými detičkami, ktoré by nikdy „nevyrástli“.

Nie Boh, ale my ľudia sme na vine toho, že zlo má na Zemi trvalú prevahu. Jeho množstvo a sila je založená na našej ľudskej slobode, ale vôbec nie na slobode menšiny, ktorá ho slobodne pácha, ale hlavne na slobode väčšiny, ktorá sa mu nepostaví, nielen aktívne, ale ani len pasívne.

Keď zlo zasiahne našich známych, kolegov, susedov – vyjadríme im (tak, aby sa to páchatelia zla nedozvedeli) našu sústrasť, ale bojovať za nich nebudeme. A keď zlo zasiahne nás, oni konajú rovnako. A tak ani to zlo nie je až tak silné, ako je slabá naša ochota konať dobro, naša snaha prekonať svoj strach a postaviť sa zlu.

Samozrejme, že teória znie pekne, v praxi je to už ťažšie, riskovať svoj pokoj, svoju prácu, svoje postavenie, a v krajných situáciách aj celý majetok, alebo dokonca svoje zdravie alebo aj život, určite nie je jednoduché. A to aj preto, že na rozdiel od tradičnej spoločnosti sa v súčasnej modernej (postmodernej) spoločnosti zlu pod kepienkou tzv. demokracie, podarilo dosiahnuť, že polícia i sudy venujú podstatne viac pozornosti tomu aby boli dodržané ľudské práva tých, ktorí konajú zlo, než tomu, že boli hrubo pošliapané ľudské práva ich nevinných obetí.

Postavenie Boha je našťastie opäť celkom odlišné od postavenia policajta, či sudcu, alebo akéhokoľvek vedúceho, ktorý má nad sebou ďalších vedúcich. Boh zlo ani nekoná, ani nepodporuje, ani neakceptuje, ani sa nedá podplatiť, ani jeho odhalenie a teda i potrestanie neodkladá „ad acta“, to sa zdá iba nám, pred ním sa páchatel nemá kde skryť.

On ho trestá podľa svojho uváženia, našim problémom je, že sa toho často nedožijeme, respektíve to často nevidíme na vlastné oči. A keď nám to Boh v niektorých prípadoch umožní vidieť, tak sa sústredíme hlavne na reptanie, že sme to mali vidieť už dávno a v ďalších 999 prípadoch (a už sme naspäť v materskej škole.)

Celkom nakoniec ešte dve myšlienky:

- keď zaznie pojem sloboda, všetci si pravdepodobne predstavia voľnosť, ale podľa mňa je to aj jarmo,
- tých, čo sú si to schopní takto formulovať je menej, ale o to viac je tých čo si to intuitívne uvedomujú - že sloboda je nielen voľnosť, ale aj zodpovednosť v prvom rade za seba, ale aj za iných, znamená mať otvorené uši i oči, myseľ i srdce, rozmyšľať vlastnou hlavou, odporovať zlu, je to povinnosť naučiť sa rozlišovať medzi pravdou a klamstvom, medzi dobrom a zlom.

Problém ľudstva je v tom, že sa delí z hľadiska našej témy, na tri skupiny:

Prvú (nie príliš početnú skupinku) tvoria:

- charakterní, čestní, dobrí ľudia, konajú a šíria okolo seba dobro, a vyhýbajú sa zlu,
- nie sú to len kresťania, ale ako kresťania máme pre nich ešte jeden termín: svätí, sú to ozajstné Božie deti – deti kráľa kráľov,
- sú to ľudia, čo prijímajú slobodu ako zodpovednosť, ako výsadu, ako čestné právo i povinnosť,
- títo ale zároveň aj chápu, že slobodu človeku ani národu nie je možné darovať - kto naozaj túži po slobode, musí si ju vybojovať a rovnako aj v neustálom boji obhajovať,

Druhú skupinku (tiež nie príliš početnú) tvoria:

- ľudia zlí, egoistickí, chamtiví, túžiaci po moci a bohatstve, po ovládaní ostatných, bezcharakterní, nebezpeční,
- sú to tí, čo svoju moc zneužívajú na ujarmovanie iných a bohatstvo na ožobračovanie iných, sú horší ako žraloky, nikdy nemajú a nebudú mať dosť, sú to synovia Zlého,
- mnohí sa považujú za ateistov, ale sú medzi nimi aj tí, čo sa považujú za kresťanov (samozrejme, podstatnejšie je to, za čo ich považuje Boh)

Tretiu skupinu (najpočetnejšiu skupinu) tvorí:

- obrovská masa nás ostatných, odhadujem, že je nás možno až 99 % a možno ešte viac,
- sme mlčiacou väčšinou, sme planktónom, sme drobnou potravou väčších rýb, sme tvorcami bohatstva, ktorým nás následne bohatí ovládajú,
- ale sme aj trávou, ktorú žiadny víchor nevyvráti, my sa ohneme a keď sa unaví tak sa narovnáme, sme burinou, ale aj o nás sa Pán stará, máme hlboké korene a odolnosť voči horúčavam i zimám života,
- k tomu aby sme prežili, nám stačí aj málo; aj my tu máme poslanie.

#### **Kontakt na autora**

doc. PhDr. Stanislav Matulay, PhD  
Vysoká škola Danubius - Sládkovičovo  
e – mail: smatulay@gmail.com

# PLÁNOVANIE MANŽELSTVA A RODIČOVSTVA V POSTOJOCH VYSOKOŠKOLÁKOV<sup>1</sup>

## MAKING A PLAN OF MARRIAGE AND PARENT IN THE ATTITUDES OF COLLEGE STUDENTS

---

*Anton Fabian*

**Abstrakt:** Príspevok sa zaoberá postojmi vysokoškolákov humanitných i technických odborov na Slovensku k manželstvu a rodičovstvu. Na vzorke 1361 respondentov bol uskutočnený dotazníkový prieskum, v ktorom boli zisťované motívy pre uzatváranie manželstva, formy spoločného života, plánovaný čas, počet detí i postoje k rozvodu. Odpovede na otázky prezentujú vzťah súčasných vysokoškolákov k rodinným hodnotám.

**Kľúčové slová:** manželstvo, rodičovstvo, rodina, reprodukčné správanie.

**Abstract:** The following report deals with the attitudes of university students of humanities and technical department in Slovakia to marriage and parenthood. On a sample of 1,361 respondents was conducted question naire survey, which were determined motives for start the marriage, forms of common life, the plan time, the number of children and attitudes towards divorce. Answers to questions present the attitudes of university students to family values.

**Keywords:** Marriage. Parenthood. Family. Reproductive behavior.

### Úvod

Na našej univerzite, na katedre spoločenských vied, bol v roku 2013 podaný projekt s názvom: Postoje k manželstvu a rodičovstvu. Sociologický prieskum ako východisková báza na vytvorenie komplexných multimedialných učebných materiálov k predmetom Sociálna práca - Manželské a rodinné poradenstvo. Projekt má číslo KEGA 022KU-4/2013.

Vedúcim projektu bol prof. Anton Fabian, spoluriešiteľmi doc. Lýdia Lešková, Dr. Mária Sedláková, PhDr. Renáta Jamborová, doktorandi Mgr. Peter Židó, Mgr. Lenka Urbanová, ktorí sa aktívne zapojili do zberu údajov. Ďalší participujúci sú Mgr. Gréta Gáborová, PhDr. Michaela Šuľová, Mgr. Bc. Alena Stopková a Mgr. Katarína Chovancová

### Cieľ projektu

Keďže výskum bol zameraný na rodinné, reprodukčné správanie a vzťah mladých ľudí k manželstvu a rodičovstvu, jeho ciele možno opísať takto:

1. Identifikácia základných vybraných charakteristík rodinného a reprodukčného správania mladých ľudí.
2. Poukázanie na zmeny v postojoch a hodnotovej orientácii cieľovej skupiny týkajúce sa manželstva a rodičovstva.

---

<sup>1</sup> Príspevok je napísaný v rámci projektu KEGA č. 022KU-4/2013 Postoje k manželstvu a rodičovstvu. Sociologický prieskum ako východisková báza na vytvorenie komplexných multimedialných učebných materiálov k predmetom Sociálna práca – Manželské a rodinné poradenstvo.

3. Identifikácia postojov ku alternatívnym formám partnerského správania a otázke rozvodov.
4. Skúmať existenciu rozdielov v názoroch a postojoch k manželstvu a rodičovstvu, konfrontovať hodnotovú orientáciu, názory a postoje týkajúce sa manželstva a rodičovstva u mužov a žien našej prieskumnej vzorky.
5. Skúmať rozdiely v postojoch k manželstvu a rodičovstvu medzi praktizujúcimi veriacimi, nepraktizujúcimi veriacimi a osobami bez vierovyznania.
6. Konfrontovať zistenia s demografickými štatistikami, ktoré zachytávajú reálne rodinné a reprodukčné správanie populácie.
7. Porovnať výsledky prieskumu s údajmi získanými predchádzajúcimi výskumami iných autorov.
8. Vypracovanie inovačných modelov s viacerými variantmi, ktoré napomôžu k lepšej orientácii cieľovej populácie v riešenej oblasti.

### **Charakteristika prieskumnej vzorky**

Prieskumu sa zúčastnilo 1361 respondentov – študentov vysokých škôl v akademickom roku 2014/15. Išlo o fakulty:

Pedagogická fakulta KU Ružomberok,

Teologická fakulta KU Košice,

Teologický inštitút Spišské Podhradie,

Lekárska fakulta UPJŠ Košice,

Technická univerzita Košice,

Vysoká škola zdravotníctva a sociálnej práce sv. Alžbety Bratislava,

Ekonomická univerzita Bratislava,

Chemicko-technologická fakulta UK Bratislava,

Prírodovedecká fakulta UK Bratislava,

Fakulta humanitných a prírodných vied v Prešove,

Grécko-katolícka teologická fakulta v Prešove,

Pedagogická fakulta v Prešove,

Právnická fakulta UK Bratislava.

Zámerom prieskumu bolo zistiť, ako vysokoškoláci vnímajú hodnoty vzťahujúce sa k reprodukčnému a rodinnému správaniu. Formulácia otázok bola ovplyvnená i prieskumnými dotazníkmi, ktoré poskytli poznatky v roku 1997 a v roku 2004<sup>2</sup>

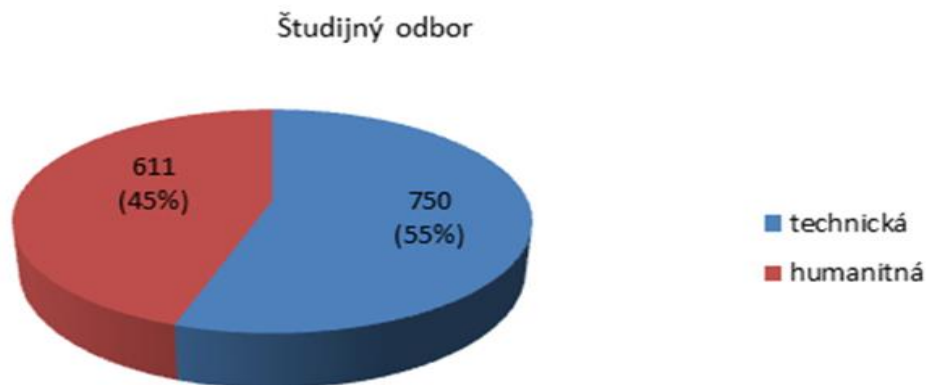
---

<sup>2</sup> Prieskum v roku 1997 uskutočnil kolektív autorov Ústavu sociálneho lekárstva LF UK v Bratislave a Katedry sociológie FF UK v Bratislave, skúmal vybrané charakteristiky demografického správania vysokoškolákov Slovenska. Ich súbor tvorilo 493 študentov z 22 fakúlt slovenských vysokých škôl. Prieskum v roku 2004 uskutočnil kolektív autorov Katedry humánnej geografie a demografie, Prírodovedeckej fakulty UK v Bratislave. Celková početnosť respondentov ankety bola 547, početnosť odpovedí na jednotlivé otázky mala určitú variabilitu (nekompletné, odmietnuté, nesprávne odpovede). Rozsah odpovedí zodpovedal rozsahu ankety z roku 1997. Anketa sa aplikovala prevažne na pedagogických, filozofických a prírodovedeckých fakultách. Porov. MARENČÁKOVÁ, J. – ŠIROČKOVÁ, J. – MLÁDEK, J. *Vybrané charakteristiky demografického správania vysokoškolákov Slovenska*. In: Naša demografia – súčasnosť a perspektívy. Smolenice 04.- 06.05.2005. Bratislava: SŠDS, 2005, s. 146.

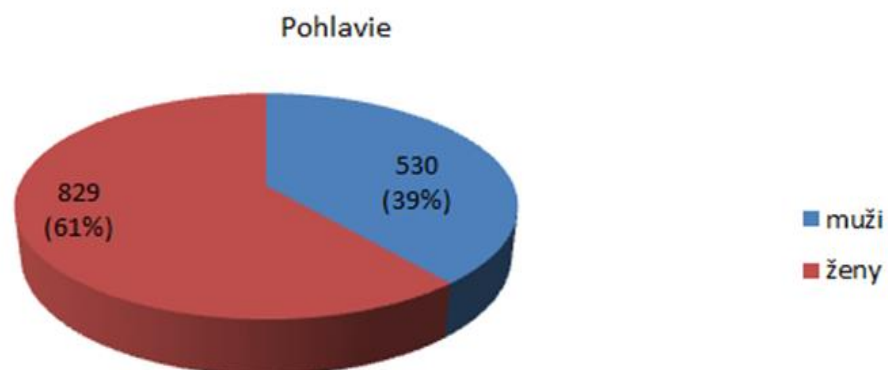


a taktiež prieskumom realizovaným na Teologickej fakulte Katolíckej univerzity v Ružomberku v roku 2009 a v akademickom roku 2012-2013.<sup>3</sup>

Graf. č. 1 Rozdelenie respondentov podľa študijného odboru



Študentov technického zamerania bolo 750 (55,11%) a z humanitných vied 611 (44,89%).

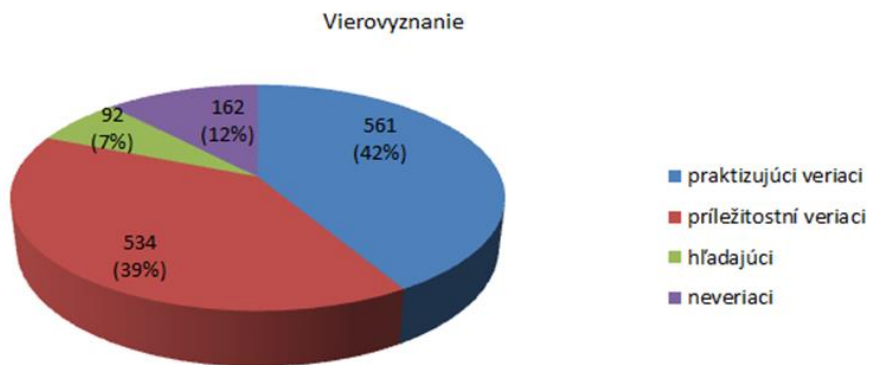


Z hľadiska pohlavia mužov bolo 530 (39%) a žien 829 (61%).

---

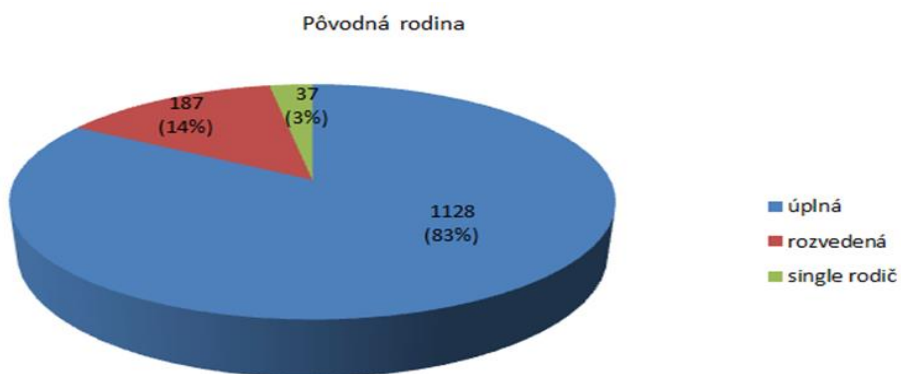
<sup>3</sup>Porov. LEŠKOVÁ, L. Vzťah vysokoškolákov k manželstvu a rodičovstvu (vybrané charakteristiky rodinného a reprodukčného správania). In Žilová, A. *Manželstvo dnes*. Ružomberok : VERBUM, 2010, s. 52-58.

Graf č. 3 Rozdelenie respondentov podľa vierovyznania



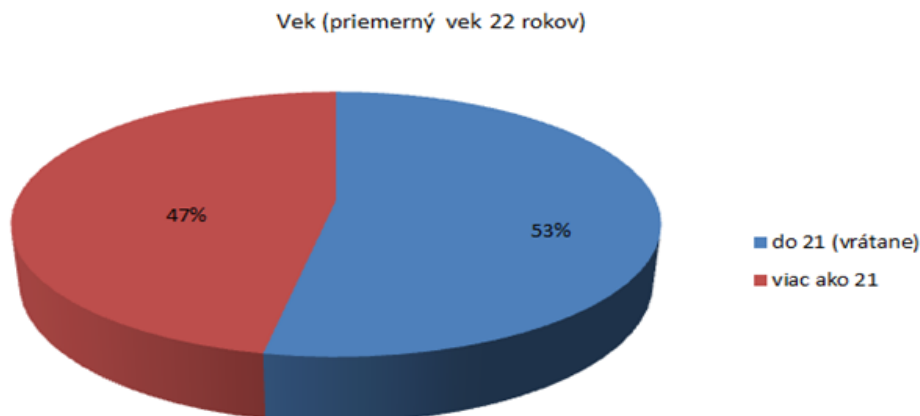
Zúčastnených podľa vierovyznania možno rozdeliť nasledovne: praktizujúcich veriacich, ktorí sa pravidelne zúčastňujú nedeľných bohoslužieb bolo 561 (41,59%). Tých, ktorí sa považujú za veriacich a občas prídu do kostola bolo 534 (39,58%). K hľadajúcim sa vo viere sa hlásilo 92 študentov (6,82%). Za neveriacich sa považovalo 162 (12,01%).

Graf č. 4 Rozdelenie podľa rodiny pôvodu



Dôležitým kritériom pri našom prieskume bola aj pôvodná rodina, čiže kde človek rástol. 1128 (83%) pochádza z úplnej rodiny. Z rozvedenej rodiny pochádza 187 (14%) respondentov a single 37 (3%).

Graf č. 5 Rozdelenie respondentov podľa veku



Z hľadiska veku: priemerný vek bol 22 rokov. Najmladší respondent mal 18 rokov, najstarší 28 rokov. Respondentov do 21 vrátane bolo 53%. Viac ako 21 rokov bolo 47%.

Takže prieskum ukazuje názory a postoje väčšinou veriacich mladých ľudí k manželstvu a rodičovstvu pochádzajúcich z úplných rodín.

### Metóda prieskumu

Hlavnou použitou metódou v prieskume bolo mapovanie. Nástrojom na získanie informácií bol dotazník s 19 otázkami (uzavreté i otvorené). V závere dotazníka bolo 5 otázok, ktoré sa týkali identifikačných údajov.<sup>4</sup> Na zabezpečenie vysokej návratnosti dotazníka sa terénny zber dát robil osobne. Dotazníky sa zozbierali okamžite po ich vyplnení. Pri spracovaní a vyhodnocovaní výskumu, dotazníkových položiek, sa použili matematicko-štatistické metódy, ako aj nástroje deskriptívnej štatistiky.

## Vybrané postoje k manželstvu a rodičovstvu

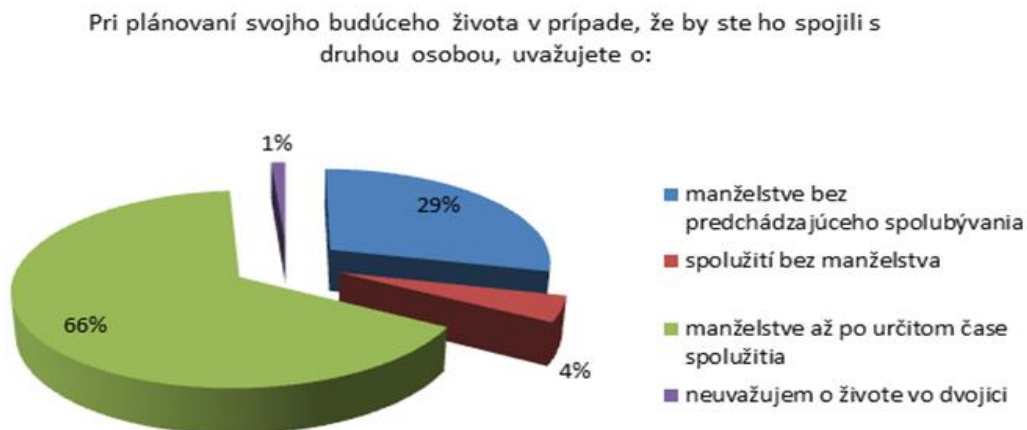
### 1. Plánovaný spôsob spolužitia

Na otázku č.1 *Pri plánovaní svojho budúceho života v prípade, že by ste ho spojili s druhou osobou, uvažujete o:* (1) manželstve bez predchádzajúceho spolubývania; (2) spolužití bez manželstva; (3) manželstve až po určitom čase spolužitia; (4) neuvažujem o živote vo dvojici?

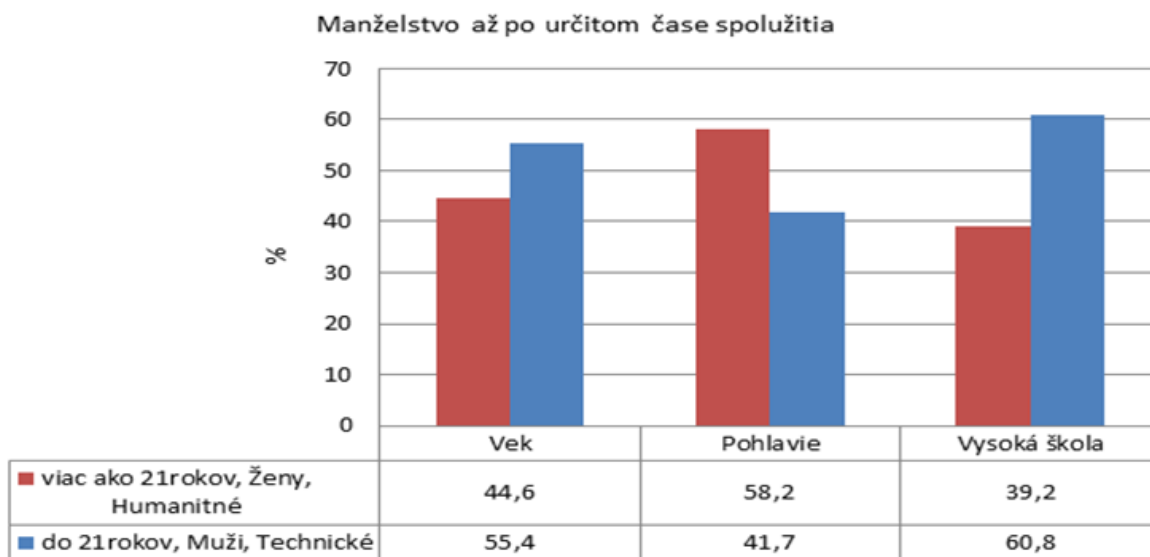
---

<sup>4</sup>Pre účely tohto príspevku boli vybrané k prezentácii len niektoré otázky, a to: č. 1, 4, 5, 6, 7, 11, 12, 13, 15, 16, 18 a 19.

Graf č. 6 Plánovaná forma spolužitia



Až 66 % respondentov odpovedalo, že chcú uzavrieť manželstvo až po určitom čase spolužitia, t. z. že si chcú spolubývanie vyskúšať. Plán žiť single malo iba 1% študentov. Tých, čo odmietajú inštitúciu manželstva, ale chcú bývať s partnerom/kou, sú 4%. 391 respondentov, čiže 29% odpovedalo, že plánujú spoločný život bez skúšky a zdôvodnili to tým, že boli takto vychovaní a chcú žiť podľa svojej viery.



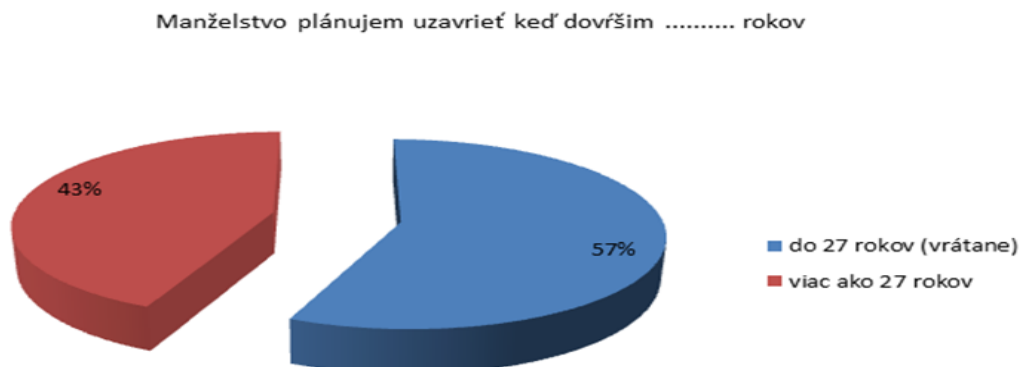
Zaujímavé je, že z tých, ktorí si zvolil spolubývanie na skúšku, je 58% žien a iba 42 % mužov. Spolubývanie na skúšku preferujú študenti zastúpenie technických smerov (61%) oproti študentom humanitných odborov (39%).

V 60. rokoch sa úhrnná prvosobášnosť pohybovala okolo hodnoty 1, čo znamenalo, že štatisticky do manželstva vstupovali všetci muži i ženy. Do konca 70. rokov boli hodnoty ešte 0,9, ale začiatkom 90. rokov sa znižovanie výrazne zrýchlilo a v súčasnosti, pri terajšej úrovni sobášnosti (a nulovej úmrtnosti), by 40 % mužov i žien

sobáš nikdy neuzavreli. Možno ale stále predpokladať zvyšovanie týchto hodnôt vzhľadom na trend odkladania sobášov do vyššieho veku.<sup>5</sup>

## 2. Vek uzatvárania manželstva

Graf č. 8 Plánovaný vek uzatvárania manželstva



Z prieskumu vyplynulo, že až 555 respondentov (43%) by chcelo uzavrieť manželstvo po dovŕšení 27 rokov. Možno teda potvrdiť tendenciu odsúvať manželstvo na vyšší vek.

Aj v súčasnosti je potenciál sobáša schopného obyvateľstva dosť vysoký. Odklady manželstva do vyššieho veku však spôsobujú zníženú sobášnosť v mladších vekových skupinách obyvateľstva. Napríklad vo veku od 18 do 30 rokov bolo v Slovenskej republike v roku 2014 slobodných ešte 88 % mužov a 78 % žien.

Graf č. 9 Uzavretie manželstva v mladšom veku - rozdelenie podľa pohlavia



V skupine, kde uzavretie manželstva plánujú do 27 rokov - 725 (57%), je zaujímavé, že ju tvorí až 73% žien.

Odsúvanie manželstva na vek po 27 rokoch preferujú študenti technického zamerania (63%). Tento trend sa začal začiatkom 90. rokov. V roku 2014 dosiahol

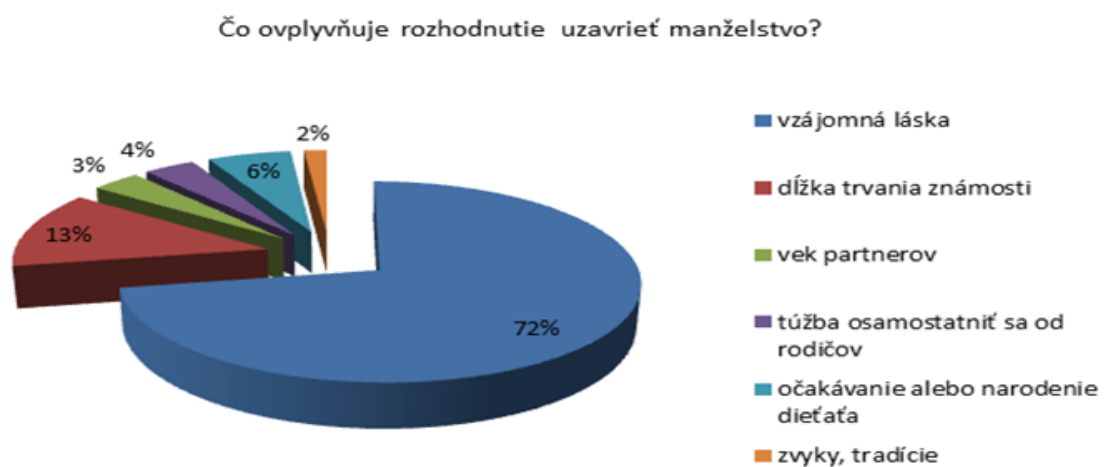
<sup>5</sup>Ústredie ŠÚ SR : Hlavné trendy populačného vývoja v SR v roku 2014. In: <http://slovak.statistics.sk/wps/portal>.

priemerný vek mužov pri sobáši 33 rokov (33,2 roka) a u žien prvýkrát presiahol 30 rokov (30,3 roka). Medziročný nárast bol 0,3 roka, za ostatných 10 rokov sa zvýšil u oboch pohlaví o takmer 3 roky. Z hľadiska veku sa najviac manželstiev dlhodobo uzatváralo vo vekovej kategórii 20 – 24 rokov. Platilo to u mužov do roku 2000 a doroku 2004 u žien. Dnes najvyšší počet manželstiev uzatvárajú muži i ženy vo veku 25 – 29 rokov; v roku 2014 podiel zosobášených, v tejto vekovej skupine, predstavoval 31 % všetkých sobášov mužov a 38 % žien, nasleduje kategória 30- až 34-ročných. Z hľadiska dlhodobých trendov je znižovanie sobášnosti zrejmé vo vekových kategóriách do 24 rokov. Všetky ostatné vyššie vekové kategórie zaznamenávajú zvyšovanie početnosti sobášov.<sup>6</sup>

### 3. Motivácia

Na otázku č. 5 *Čo ovplyvňuje rozhodnutie uzavrieť manželstvo (motivácia)* mali možnosť respondenti vybrať z nasledujúcich odpovedí: (1) vzájomná láska; (2) dĺžka trvania známosti; (3) vek partnerov; (4) túžba osamostatniť sa od rodičov; (5) očakávanie alebo narodenie dieťaťa, (6) zvyky, tradície ?

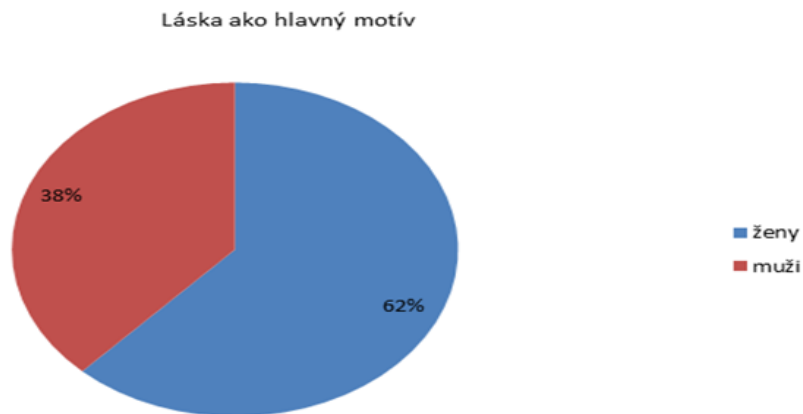
Graf č. 10 Motivácia pre manželstvo



Odpovedalo až 72% (966), že je to vzájomná láska. Dlhá spoločná známosť je dôležitá pre 13% respondentov. Očakávanie narodenia dieťaťa ako dôvod pre uzavretie manželstva uvádza 6%. Túžbu osamostatniť sa od rodičov preferujú 4 %. Už vysoký osobný vek považuje za dôvod iba 3% respondentov. Pre naplnenie zvykov a tradícií ako dôvodu uzavrieť manželstvo je 2%.

<sup>6</sup>Ústredie ŠÚ SR : Hlavné trendy populačného vývoja v SR v roku 2014. In: <http://slovak.statistics.sk/wps/portal>.

Graf č. 11 Láska ako motív pre manželstvo - rozdelenie podľa pohlavia

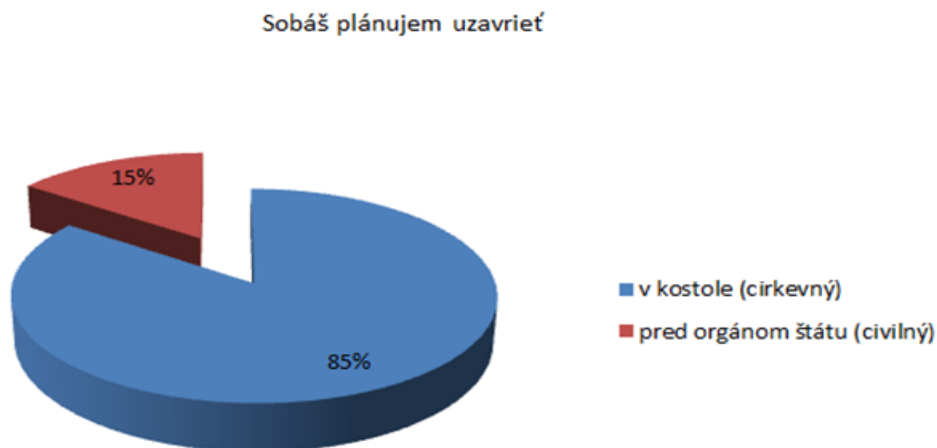


Až 62% žien preferuje lásku ako motív pre uzatváranie manželstva, oproti 38% mužov.

#### 4. Forma uzatvárania manželstva

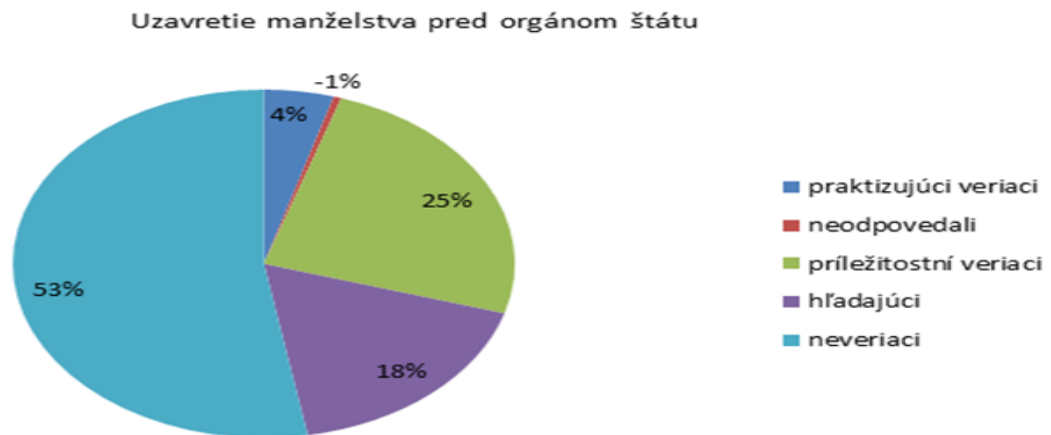
Respondenti mali možnosť odpovedať na otázku č. 6, či preferujú sobáš v kostole (kánonská forma, ktorá viaže pokrsteného človeka), alebo pred orgánom štátu ?

Graf č. 12 Forma uzatvárania manželstva



Až 85% (1125) respondentov odpovedalo, že plánujú uzavrieť manželstvo v kostole. Aj technické aj humanitné odbory preferujú obrad v kostole, z hľadiska pohlavia až 63 % žien.

Graf č. 13 civilný sobáš – rozdelenie respondentov



Pred orgánom štátu by uzavrelo manželstvo 199 respondentov (15%), pričom z nich polovička 53% sú neveriaci.

## 5. Deti

Na Slovensku, z hľadiska vývoja v 50. rokoch pripadalo na každú ženu priemerne 1,5 živonarodeného dievčaťa, potom nastúpil dlhodobý klesajúci trend a od 90. rokov je úroveň náhrady pod hodnotou 1. Pýtali sme sa respondentov: koľko detí ste ochotní prijať a vychovať ?

Graf č. 14 Ochota prijať a vychovávať deti



56% (755) respondentov plánuje dve deti. Tri deti plánuje 23% (311) respondentov. Štyri a viac detí chce iba 10% (132). Len jedno dieťa plánuje 8% (114).

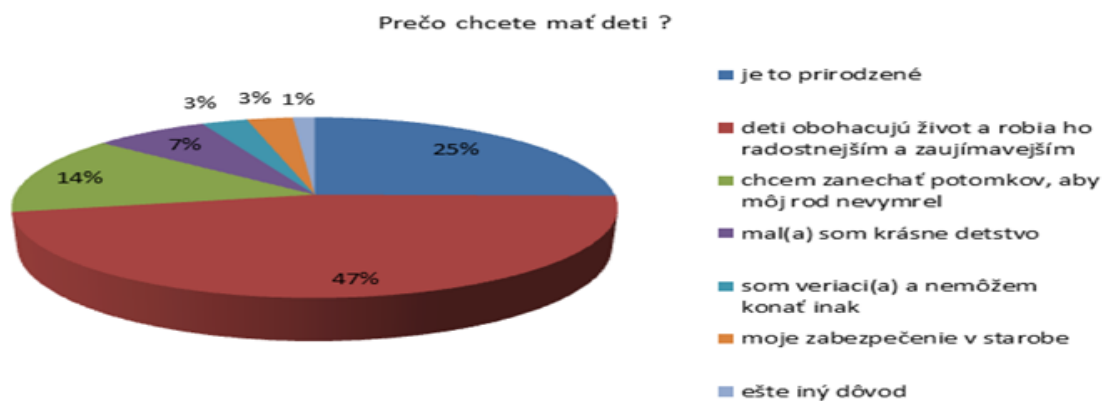


Tabuľka č. 1 Faktory ovplyvňujúce počet detí.

číslo odpovede	počet výberu danej odpovede	percentuálne vyjadrenie v porovnaní voči všetkým čo na danú otázku odpovedali (1341)	percentuálne vyjadrenie v porovnaní voči všetkým zakrúžkovaním odpovediam v danej otázke (2289)
(1) finančná situácia	1088	81,13%	47,53%
(2) bytová situácia	499	37,21%	21,80%
(3) zdravotný stav	536	39,97%	23,42%
(4) pomoc starých rodičov	45	3,36%	1,97%
(5) iné	121	9,02%	5,29%

Celkový počet odpovedí bol 2289, pretože si mohli zvoliť viac odpovedí. Najdôležitejší údaj potvrdzuje závislosť od finančnej situácie.

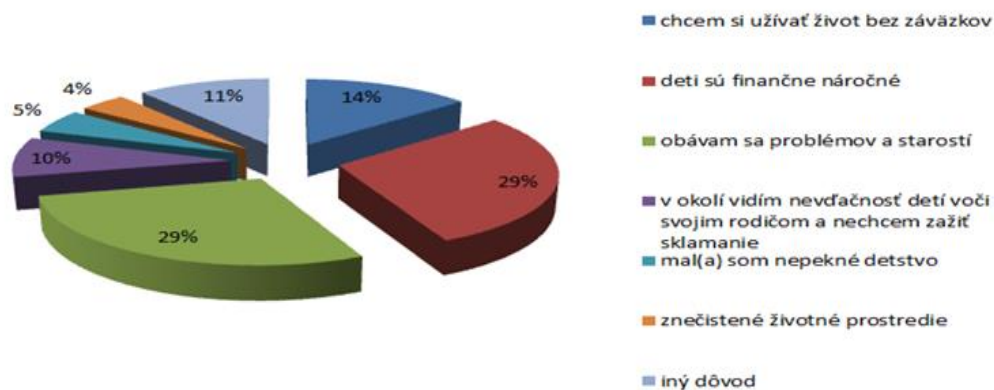
Graf č. 15 Motivácia pre prijatie detí



Na otázku č. 9: Prečo chcete mať deti ? odpovedalo až 47 % respondentov, že deti obohacujú život a robia ho radostnejším. 25% má názor, že je to prirodzené, 14 % proklamuje, že chcú zanechať potomkov.

Graf č. 16 Odmietanie detí

Ak nechcete mať deti, uveďte prečo



Na otázku č. 10: Ak nechcete mať deti, uveďte prečo ? odpovedalo iba 154 (11%) respondentov. Ako dôvody uvádzali: deti sú finančne náročné (29%) obávam sa problémov a starostí – 29%.

Na Slovensku pokračuje rastúci trend mimomanželskej plodnosti. Mimo manželstva sa v roku 2014 narodilo 38,9 % detí, medziročný nárast predstavuje 1,9 bodu. Trend vývoja poukazuje na to, že mimomanželská plodnosť je v slovenskej populácii fenoménom, ktorý sa začal akceptovať a následne od 90. rokov 20. storočia akceleruje. Hodnoty podielu detí narodených mimo manželstva sa kontinuálne zvyšujú z 10 % až na súčasných takmer 40 %. Do akej miery ide o osamotené matky alebo predmanželské koncepcie, alebo kohabitácie rodičov, nie je možné z dostupných dát odhadnúť.<sup>7</sup>

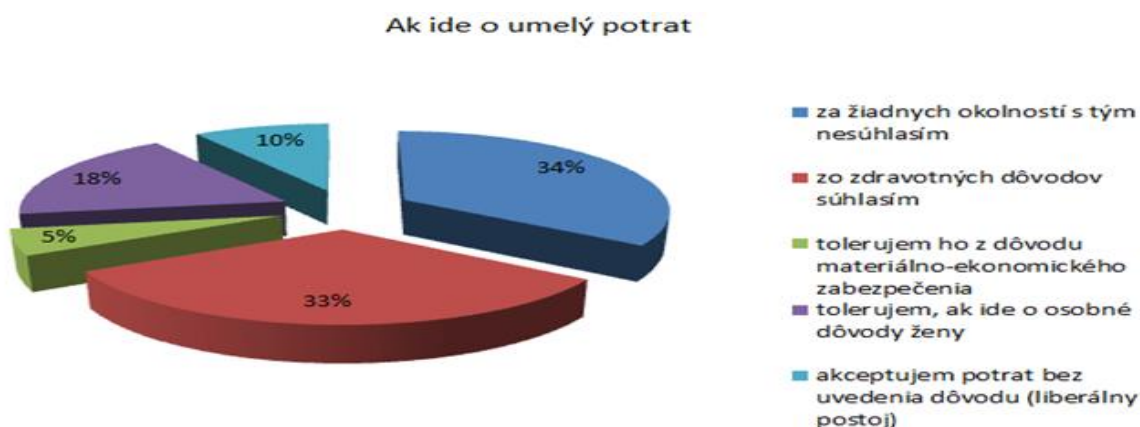
## 6. Interrupcia

Na Slovensku v roku 2014 bolo ukončených potratom 15 615 tehotenstiev. Zvyšuje sa podiel spontánnych potratov o 7 bodov. Kým pred 10 rokmi tvorili štvrtinu, v roku 2014 už takmer tretinu všetkých potratov (32,2 %). Priemerný vek ženy pri umelom potrate predstavoval kedysi 31 rokov no v roku 2014 bol priemerný vek vydatých žien, ktoré podstúpili interrupciu 34 rokov, o 5 rokov vyšší ako priemerný vek nevydatých žien pri potrate (29). Od roku 2007 je najvyššia početnosť potratov vo vekovej skupine 30- až 34-ročných.<sup>8</sup>

<sup>7</sup>Ústredie ŠÚ SR : Hlavné trendy populačného vývoja v SR v roku 2014. In: <http://slovak.statistics.sk/wps/portal>.

<sup>8</sup>Ústredie ŠÚ SR : Hlavné trendy populačného vývoja v SR v roku 2014. In: <http://slovak.statistics.sk/wps/portal>.

Graf č. 17 postoj k umelým potratom

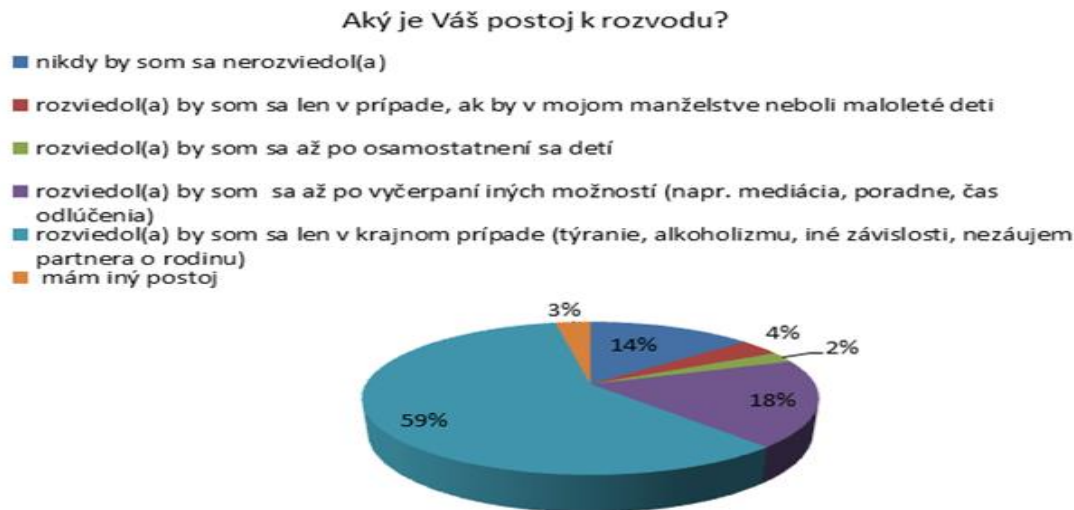


V našom prieskume umelý potrat za žiadnych okolností nepripúšťa 34% (463) respondentov. Z nich je až 66% žien. Zo zdravotných dôvodov by súhlasili – 33% (441)

## 7. Rozvod

V roku 2014 sa na Slovensku rozviedlo 10 514 manželstiev, čo je asi jedna tretina.

Graf č. 18 Postoj k rozvodu



V našom prieskume 59% (795) pripúšťa rozvod len v krajnom prípade (týranie, alkoholizmus, závislosti, nezáujem partnera o rodinu). Nikdy by sa nerozviedlo 14 % (188) respondentov.

Graf č. 19 Predchádzanie rozvodom



83 % respondentov si myslí, že rozvodom sa dá predchádzať. 88% odpovedalo, že najlepšou prevenciou je dlhšia známosť, čiže spoznávanie sa a spoločné prežívanie rôznych situácií.

Rozdielnosť pováh, názorov a záujmov bola príčinou rozvratu okolo 60 % manželstiev, aktuálne má mierne rastúci trend, v roku 2014 ju uviedlo 63 % rozvádajúcich sa párov. Na strane žien je druhým najčastejším dôvodom na ukončenie manželstva „súdnazistil zavinenie“. Pozoruhodný z hľadiska vývoja je fakt, že táto príčina má klesajúci trend. Kým v roku 2005 súd ne zistil zavinenie na strane žien v 2-tisícprípadoch (17 %), v roku 2014 to bolo už len v 1,3 tisíca prípadov (12 %). Na strane mužov je druhou najčastejšou príčinou rozvodu nevera (10 %).<sup>9</sup>

## Záver

Manželstvo a rodina v posledných desaťročiach zaznamenali veľké zmeny. Od rodiny patriarchálnej po rodinu dvojgeneračnú, nukleárnu, od rodiny klasickej, resp. tradičnej, po rodinu modernú až postmodernú.<sup>10</sup> Zmeny prejavujúce sa v reprodukčnom a rodinnom správaní mladej generácie sa prejavili i na vybranej vzorke našich respondentov - vysokoškolákov. Tieto zmeny sa často odvíjajú od zmien životného štýlu, ako aj od celkovej zmeny v hodnotovej orientácii.

Za vysoko pozitívne možno označiť skutočnosť, že vysokoškolskí študenti z úplných rodín, ktorí majú k náboženstvu otvorený vzťah, považujú manželstvo za dôležitú inštitúciu pre výchovu detí a vstup do manželstva spájajú s pozitívnymi hodnotami. Krajné riešenie ukončenia manželstva (rozvod) pripúšťajú len vo výnimočných prípadoch, resp. ho považujú za neprípustnú formu ukončenia manželstva.

Na našej univerzite sme si vedomí zodpovednosti za vzdelanie, ale aj formáciu mladej generácie, od ktorej sa očakáva, že bude k manželstvu a rodičovstvu pristupovať zodpovedne, v snahe zachovať stabilitu rodín a vytvoriť optimálne

<sup>9</sup>Ústredie ŠÚ SR : Hlavné trendy populačného vývoja v SR v roku 2014. In: <http://slovak.statistics.sk/wps/portal>.

<sup>10</sup>Porov. MATĚJČEK, Z. *Rodiče a děti*. Praha: Avicenum, 1989, s. 22; porov. GLASOVÁ, M. *Rodina v spoločenskovedných výskumoch*. In: *Rodina a zodpovedné rodičovstvo dnes*, roč. 11, 2004, č. 7/2004, s. 18.

prostredie pre výchovu svojich detí. Je to aj výzva súčasnej Synody biskupov v Ríme, ktorej téma sa týka práve rodiny v súčasnom svete.

### **Zoznam použitej literatúry**

GLASOVÁ, M. *Rodina v spoločenskovedných výskumoch*. In: Rodina a zodpovedné rodičovstvo dnes, roč. 11, 2004, č. 7/2004, s. 18.

LEŠKOVÁ, L. Vzťah vysokoškolákov k manželstvu a rodičovstvu (vybrané charakteristiky rodinného a reprodukčného správania). In Žilová, A. *Manželstvo dnes*. Ružomberok : VERBUM, 2010, s. 52-58. ISBN 978-80-8084-570-4.

MARENČÁKOVÁ, J. – ŠIROČKOVÁ, J. – MLÁDEK, J. *Vybrané charakteristiky demografického správania vysokoškolákov Slovenska*. In: Naša demografia – súčasnosť a perspektívy. Smolenice 04.- 06.05.2005. Bratislava: SŠDS, 2005.

MATĚJČEK, Z. *Rodiče a děti*. Praha: Avicenum, 1989

ÚSTREDIE ŠÚ SR : Hlavné trendy populačného vývoja v SR v roku 2014. In: <http://slovak.statistics.sk/wps/portal>.

### **Kontakt na autora**

Mons. Prof. ThDr. JCDr. Anton Fabian, PhD.  
Katolícka univerzita v Ružomberku  
Teologická fakulta, Katedra praktickej teológie  
Hlavná 89  
041 21 Košice  
[fabian.anton@rimkat.sk](mailto:fabian.anton@rimkat.sk)

# REŠPEKTOVANIE ĽUDSKÝCH PRÁV – JEDEN ZO ZÁKLADOV SOCIÁLNEJ PRÁCE

## RESPECT FOR HUMAN RIGHTS – ONE OF THE BASE FOR SOCIAL SERVICE

---

*Mária Sedláková*

**Abstrakt:** Príspevok prináša zamyslenie nad nevyhnutnosťou uvedomenia si a dodržania základných ľudských práv v prevencii patologických javov a problémov v sociálnej sfére, v oblasti poradenstva a v praxi sociálnej práce s jednotlivcom a cieľovými skupinami.

**Kľúčové slová:** Základné ľudské práva. Sociálna práca.

**Abstract:** The article brings reflection on the necessity of remember and respect for fundamental human rights in the prevention of pathological phenomen and social problems, in counseling and social work practice with individuals and target groups.

**Keywords:** Fundamental human rights. Social service.

### Úvod

Mohlo by sa zdať, že v modernej spoločnosti, v demokratických a právnych štátoch, už nie je potrebné zaoberať sa základnými ľudskými právami. Je pravdou, že sú krajiny a časti sveta, kde je táto problematika naliehavá v súvislosti so zachovaním života. Ale v každej krajine, v každom spoločenskom systéme i v každej kultúre potrebujeme poznať nielen svet a samých seba, ale aj situáciu druhého človeka. Ak si chceme zachovať ľudskosť, musíme akceptovať každú inú ľudskú bytosť ako živú a slobodnú. Každý človek je jedinečný, výnimočný a neopakovateľný.

### Oblasť prevencie

Rešpektovanie a zachovávanie základných ľudských práv je vo veľkej miere aj prevenciou patologických javov a problémov v sociálnej sfére. Na všetkých úrovniach, či už ide o prevenciu univerzálnu (zameranú na celú populáciu alebo na špecifické podskupiny), prevenciu selektívnu (zameranú na rizikové skupiny) alebo prevenciu indikovanú (zameranú na jednotlivcov) sa treba zaoberať dodržiavaním ľudských práv. Podobne je nutné venovať pozornosť oblasti základných práv predovšetkým v primárnej, ale i sekundárnej i terciárnej prevencii. „Cieľom primárnej prevencie nemôže byť len absencia sociálnopatologických javov, ale jej cieľom musí byť prezentácia sociálne žiaduceho, prosociálneho správania, t.j. správania, ktoré sa nezlučuje so správaním protispoločenským“.<sup>1</sup>

#### Poradenstvo

Jednou z dôležitých etáp sociálnej práce je poradenstvo, ktoré má pomôcť klientovi mobilizovať svoje vnútorné, psychické sily a zdroje a vonkajšie možnosti jeho okolia na to, aby si s pomocou poradcu dokázal vyriešiť problém viac-menej sám. Pri každej pomáhajúcej profesii je dôležité rešpektovať právo klienta na sebaurčenie, na slobodné rozhodovanie a voľbu. V pozitívnom význame ide o vytvorenie podmienok, ktoré klientovi umožnia stať sa viac seba určujúcim, čo znamená pomôcť mu

---

<sup>1</sup> MATOUŠEK, O., KROFTOVÁ, A.: *Mládež a delikvence*. Praha : Portál 1998, s. 261.

dosiahnuť stav, v ktorom bude mať schopnosť vidieť dosiahnuteľné možnosti. Sociálni pracovníci majú rešpektovať a podporovať ľudské právo na uskutočňovanie vlastného výberu a rozhodnutí s predpokladom, že to neohrozí práva a legitímne záujmy druhých.<sup>2</sup>

Pri vykonávaní sociálnej práce môžu nastať situácie, kedy je potrebné ochrániť klienta, dokonca i pred jeho nesprávnymi požiadavkami, či ich dôsledkami. Partnerský vzťah medzi poradcom a jeho klientom má rešpektovať autenticitu klienta, akceptovať jeho odlišnosti, dokázať sa vcítiť do jeho aktuálnej situácie, ale i motivovať a povzbudzovať klienta k zmene, pomáhať mu a spolu s ním hľadať optimálne vzorce správania a fungovania vo svete.<sup>3</sup> Sociálny pracovník má pomôcť klientovi porozumieť jeho možnostiam, ale i dôsledkom, ktoré prinášajú jednotlivé možnosti výberu a rozhodnutia klienta. Ideálom je priviesť klienta k rozhodnutiu, ktoré bude riešením, zlepšujúcim jeho postavenie a zároveň toto riešenie bude v súlade s ochranou práv a záujmov verejnosti.

Pri uvažovaní o ľudských právach v súvislosti so sociálnou prácou je nutné si uvedomiť, že nejde len o ľudské práva klienta, ale aj o hodnotu a dôstojnosť sociálneho pracovníka. Glasová hovorí, že sociálny pracovník sa pri práci stretáva nielen s druhým človekom, ale aj sám so sebou, preto má v klientovi, ale i v sebe vidieť človeka hodného úcty, rešpektu a dôvery.<sup>4</sup>

V korelácii s ľudskými právami sú aj potrebné vlastnosti sociálneho pracovníka: poctivosť, spravodlivosť, pravdivosť, čestnosť, zodpovednosť, obetavosť.<sup>5</sup> Ďalej humánnosť, záujem o druhých, snaha pomáhať aj z úcty k životu druhého,<sup>6</sup> pochopenie pre druhého človeka, záujem o neho, vidieť dobré stránky druhého človeka a mať ho rád.<sup>7</sup> Pomáhajúca profesia sa nemôže vykonávať mechanicky a len s potrebnými vedomosťami, ale aj s ľudskosťou, toleranciou a rešpektovaním druhých ľudí.

### **Sociálna práca s jednotlivcom**

Okrem situácií, kedy vonkajšie zmeny sociálnej situácie môžu byť dovolené a práca s klientom sa zameriava predovšetkým na psychiku a schopnosti človeka – sociálneho klienta, môže ísť aj o nedovolené, protiprávne zmeny v spoločnosti, ak v nej dochádza k nerešpektovaniu a porušovaniu základných ľudských práv. Toto je však na riešenie v inej oblasti, než je sociálna práca. Napriek tomu sociálny pracovník musí zohľadňovať slobodu či neslobodu klienta už pri prvom kontakte s ním.

---

<sup>2</sup> Porov. MÁTEL, A.: *Etická zodpovednosť voči klientom*. In *Dni sociálnej práce a inteRRa 8*. Zborník z konferencie s medzinárodnou účasťou konanej na Univerzite Konštantína Filozofa v Nitre. Nitra : FSVaZ UKF 2010, s. 162-174.

<sup>3</sup> Porov.: MYDLÍKOVÁ, Eva a kol. *Sociálna práca a poradenstvo*. Bratislava : Liga za duševné zdravie. Rok neuvedený, s. 9.

<sup>4</sup> Porov.: GLASOVÁ, K.: *Filozofia v praxi sociálneho pracovníka*. Bratislava : Vysoká škola zdravotníctva a sociálnej práce sv. Alžbety 2008, s. 73.

<sup>5</sup> Porov.: SCHAVEL, M. a kol.: *Sociálna prevencia*. Liptovský Ján : Prohu 2012. 266 s.

<sup>6</sup> Porov.: LEVICKÁ, J., MRÁZOVÁ, A.: *Úvod do sociálnej práce*. Trnava : Fakulta zdravotníctva a sociálnej práce TU 2004. 124 s.

<sup>7</sup> Porov.: KOPŘIVA, K.: *Lidský vztah jako součást profese*. Praha : Portál 2006. 147 s.

Na začiatku práce s klientom je nutné vytvoriť vzťah medzi ním a sociálnym pracovníkom. Už pri prvom kontakte sociálny pracovník rozlišuje, či ide o klienta dobrovoľného alebo nedobrovoľného. Myslí sa tu na dvojaké chápanie: v prvom rade dobrovoľnosť vyhľadania sociálnej pomoci, dobrovoľný príchod k sociálnemu pracovníkovi, resp. nedobrovoľný – na podnet niekoho, a v druhom rade dobrovoľnosť z hľadiska slobody z vonku, t.j., či sú u človeka – klienta sociálnej práce, rešpektované jeho základné ľudské práva, resp. či mu nie je bránené vo vyhľadaní pomoci.

V rámci prvého kontaktu s klientom volí sociálny pracovník štýl komunikácie, spolupráce, ktorý môže byť nedirektívny alebo direktívny. Pri nedirektívnom je spolupráca s klientom založená na jeho aktívnej spoluúčasti, na partnerskom vzťahu a otvorenej komunikácii so sociálnym pracovníkom. Tento štýl okrem osobnostných vlastností klienta samozrejme predpokladá aj jeho slobodu. Len slobodný človek (základné ľudské právo na slobodu) a človek, ktorý má právne vedomie (vedomosť o tom, že je právo a čo by podľa práva malo spravodlivo platiť – vrátane sociálnych základných ľudských práv), môže aktívne spolupracovať a byť hrdým partnerom sociálnemu pracovníkovi. Tým sociálnemu pracovníkovi umožní nielen ľahšiu, ale aj tvorivejšiu spoluprácu na svojom probléme.

Pri direktívnom štýle vedenia prípadu je klient vedený, nie je rovnocenný. Napríklad intelektovo slabý človek, ktorý sa nedokáže podieľať na riešení svojho problému, alebo týraný človek a i. Takáto nerovnocennosť medzi poskytovateľom a odberateľom sociálnej pomoci je prirodzená. Nesmie však ísť o nerovnocennosť v zmysle mocenskom, nadradujúcom sa, nerešpektujúcim základné ľudské práva druhého človeka.

Americký NASW kódex<sup>8</sup> ukladá sociálnym pracovníkom zákaz používať ponižujúci a pohrdavý jazyk tak v písomnej, ako aj v ústnej komunikácii s klientom i v komunikácii o klientovi. Používanie zdvorilého a úctivého<sup>9</sup> jazyka je vyjadrením rešpektovania ľudskej osoby a osobnosti, konkrétne nároku na zachovanie ľudskej dôstojnosti a osobnej cti.<sup>10</sup>

Prvý kontakt s klientom sociálnej práce má podstatný vplyv na ďalšiu spoluprácu s ním. Akákoľvek diskriminácia, či už reálna, že klient prichádza z prostredia, kde nie sú rešpektované jeho základné ľudské práva, alebo sú porušované počas sociálnej práce s ním, či diskriminácia len v pohľade a vnútornom prístupe sociálneho pracovníka ku klientovi, ktorý na prvý pohľad vzbudzuje dešpekt, zabraňuje spolupráci a dosiahnutiu cieľa sociálnej pomoci. Pretože cieľom je pomoc, ale s aktívnou účasťou klienta. Človek diskriminovaný však nie je schopný aktívnej spolupráce, iba podrobeniu sa príkazom a nariadeniam úradníka.

Ak má klient viaceré problémov, s ktorými prichádza pre sociálnu pomoc, práca s ním začína riešením toho problému, ktorý je pre neho najdôležitejší. A najdôležitejšie je, aby sa cítil akceptovaný vo svojej ľudskej dôstojnosti, čo je výsledkom rešpektovania základných ľudských práv.

---

<sup>8</sup> Porov.: NATIONAL ASSOCIATION OF SOCIAL WORKERS: *Code of Ethics*. Washington : NASW 2008. In MATEL, A.: *Etika sociálnej práce*. Bratislava : VŠZaSP sv. Alžbety 2010, s. 112.

<sup>9</sup> Porov.: REAMER, Frederic G.: *Ethical Standards in Social Work*. Washington, DC : NASW 1998. 307 s.

<sup>10</sup> Porov.: SNR: *Zák. č. 460/1992 Zb. – Ústava SR v znení neskorších predpisov*, čl. 19 ods. 1.



V etape analýzy prípadu, kedy je potrebné získať čo najviac informácií o klientovi, vedie s ním sociálny pracovník anamnestický rozhovor. Ten má prebiehať s úctou, nie ako výsluch – opäť tu má svoje miesto rešpektovanie klientovej ľudskej dôstojnosti a základných práv človeka. Okrem osobnej, zisťuje sociálny pracovník aj rodinnú a pracovnú anamnézu klienta. V oboch týchto prostrediach môže byť skryté i zjavné porušovanie práv klienta a jeho ľudskej hodnoty, čo môže byť tou najhlbšou príčinou jeho osobného i sociálneho problému.

Napríklad, ak ide o nezamestnaného klienta, zaujíma sociálneho pracovníka aj dôvod ukončenia pracovného pomeru. A tým – najmä v súčasnosti – môže byť práve len nadradenosť zamestnávateľa, nerešpektovanie práv zamestnancov, veľmi často nejde o porušovanie len Zákonníka práce, ale aj o konanie v rozpore s Ústavou SR, ktorá v 2. hlave zakotvuje základné ľudské práva. Keď totiž konanie zamestnávateľa pri súkromnom podnikaní riadi len túžba po zisku a vlastné vládnutie mocou, ľahko zabúda na ľudskosť.

Prechádzajúc z etapy oboznámenia sa s prípadom (prvý kontakt s klientom a analýza prípadu), dostávame sa k druhému kroku: sociálne hodnotenie, obsahujúce sociálnu diagnostiku, plán práce a voľbu pracovných metód.<sup>11</sup> Aj tu možno nájsť súvislosti so základnými ľudskými právami v zmysle ich nezanedbávania.

Pre fázu diagnostikovania klientovho problému vypracoval Zastrow<sup>12</sup> pätnásť otázok na pomoc sociálnemu pracovníkovi. Odpovede na minimálne dve z nich (Aké má problém príčiny? Aké má klient potreby?) môžu odhaliť ako hlavnú príčinu i problém sociálneho klienta práve nerešpektovanie jeho postavenia ako ľudskej bytosti v niektorom z jeho sociálnych prostredí.

Ak sociálny pracovník zistí porušovanie ľudských práv u svojho klienta, má to vplyv na plán práce s ním a na voľbu pracovných metód.

V tejto etape práce s klientom – pred výberom pracovných metód - zaraduje sociálny pracovník klienta do určitej cieľovej skupiny. Pri tom sám musí dať pozor, aby nezneužil svoju pozíciu a neporušil tak základné ľudské práva. Niektoré sociálne skupiny, ale i jednotlivci môžu svojím spôsobom života i výzorom dávať k tomu podnet.

Tretou etapou sociálnej práce s jednotlivcom je sociálna intervencia, zahŕňajúca v sebe sociálnu terapiu, rehabilitáciu, poradenstvo a diskusiu. V procese sociálnej terapie ide o formovanie názorov a presvedčení klienta a je veľmi dôležité, aby boli zdravé a sebavedomé, majúce základ v prežívaní svojej ľudskej dôstojnosti.

V sociálnej rehabilitácii ide o začlenenie jednotlivca do spoločenského života, ale so súčasnou nezávislosťou od iných ľudí, a teda s nezávislosťou od ich nadradenosti, ktorá je výsledkom nerešpektovania základných ľudských práv iného človeka. Cieľom poradenstva v sociálnej práci nie je dávať rady, čo a ako konať, ale podporovať rast, rozvoj, zrelosť a lepšie uplatnenie klienta, aby sa efektívnejšie orientoval vo svete a vyrovnával so životom.<sup>13</sup> V rámci poradenstva najmä v experienciálnom prístupe možno vidieť súvislosti so základnými ľudskými právami. Je totiž založený na vnímaní človeka ako aktívnej bytosti s možnosťami ďalšieho rastu. Vychádza z uvedomenia si

---

<sup>11</sup> Porov.: LEVICKÁ, J.: *Metódy sociálnej práce*. Trnava : ProSocio 2003, 122 s.

<sup>12</sup> Porov.: ZASTROW In MATOUŠEK, O. a kol.: *Metody a řízení sociální práce*. Praha : Portál 2003. 384 s.

<sup>13</sup> GABURA, J., PRUŽINSKÁ, J.: *Poradenský proces*. Praha : SN 1995. 148 s.

vlastných možností a schopností a naučenia sa využívať ich. Problém klienta je chápaný ako nezhoda medzi vonkajším a vnútorným prežívaním. Práve táto nezhoda môže prameniť v nedocenení človeka – sociálneho klienta, keď sú mu upierané základné práva. Už pred poskytnutím základného sociálneho poradenstva, kedy sa posudzuje povaha problému, treba zistiť, či problém nespočíva v upieraní základných práv, či už je toto upieranie objektívnym alebo subjektívne pociťovaným a prežívaným.

### **Sociálna práca s rodinou**

Každý človek žije v určitom sociálnom prostredí. Rodina je najbližším prostredím a zároveň v prípade, že si jednotlivec nedokáže zabezpečiť základné životné podmienky, je – alebo aspoň má byť -rodina prvým poskytovateľom sociálnej pomoci.

Rodina má niekoľko základných funkcií: biologicko-reprodukčnú, ekonomickú, výchovnú, emocionálnu, ochrannú a socializačnú. Žiadna z nich by však nefungovala bez vzájomnej úcty a uznávania ľudskej hodnoty toho druhého.

V súčasnosti sa veľa diskutuje i rozhoduje o zákaze telesných trestov detí. Akokoľvek by sme sa pridržovali názoru, že „jedna výchovná“ urobí viac, ako hodina dohovárania a akokoľvek by sme aj odborne brali do úvahy vývoj a vek dieťaťa i dobrý úmysel a snahu rodičov, predsa len, ak si na prvé miesto postavíme dôstojnosť druhej ľudskej osoby – v tomto prípade hoci malého dieťaťa – tak nám vyjde jednoznačný záver. Základné ľudské práva predsa patria každému človeku bez ohľadu na vek.

Pri sociálnej práci s rodinou sa uplatňujú viaceré postupy. Na začiatku je vždy potrebné vykonať hodnotenie rodiny. Pri tomto hodnotení sociálny pracovník využíva poznatky z mnohých iných vedných disciplín i praktických aplikácií, a nevyhnutne aj z práva. A keďže základom práva v demokratickom, slobodnom a právnom štáte je uznávanie, kodifikovanie a dodržiavanie základných ľudských práv, sú preto výslovne i konkludentne zahrnuté v práci sociálneho pracovníka.

V rámci hodnotenia rodiny v záujme poskytnutia čo najlepšej sociálnej pomoci je nutné brať do úvahy okrem iného aj kultúrnu orientáciu rodiny z hľadiska príslušnosti k etniku. Táto príslušnosť môže mať rozhodujúci vplyv na vzťahy v rodine, pretože v niektorých etnikách môže byť usporiadanie sociálnych rol v rodine až také nezdravé, že popiera hodnotu a práva ženy alebo dieťaťa. Ak sociálny pracovník pracuje napríklad s rodinou utečeneckou, v ktorej sociálne roly môžu byť úplne iné ako v slovenskej rodine, bez ich pochopenia a vzatia do úvahy by neposkytol skutočnú pomoc. Sociálna práca s takouto rodinou bude odlišná, ak jednotliví členovia rodiny sú stotožnení so svojimi rolami, i keď z nášho pohľadu len ťažko akceptovateľnými, alebo svoje postavenie v rodine považujú za ponižujúce.

Je tiež veľmi dôležité, aby sa takejto rodine venoval len sociálny pracovník, ktorý nemá predsudky a dokáže tolerovať iné kultúry, náboženstvá, inú filozofiu, pokiaľ nie sú v rozpore so základnými právami každého človeka bez ohľadu na odlišnosti.

I v rámci jednej kultúry sa rodiny líšia vlastným hodnotovým rebríčkom. Tzv. rodinný kódex je súborom hodnôt a morálnych zásad konkrétnej rodiny, ovplyvňovaný tradíciami, zvykmi, skúsenosťami, rodinnými legendami a podobne.<sup>14</sup>

---

<sup>14</sup> Porov.: LOVAŠOVÁ, S.: Metódy a techniky sociálnej práce. In Žiaková, E. a kol.: *Sociálna práca - teoretické východiská a praktické kontexty*. Košice : UPJŠ 2011, s. 106.

Sociálny pracovník to berie do úvahy pri riešení konfliktov v rodine a „stráži“, aby tieto rodinné pravidlá neboli nadradené základným právam.

Podchytiť patológiu v rodinných vzťahoch pomáha vytvorenie tzv. rodinnej mapy.<sup>15</sup> Zakreslenie jednotlivých členov rodiny a ich vzájomných vzťahov zreteľne ukáže, či v rodine sú niektorým členom až popierané základné ľudské práva alebo ide len o konflikt, vyplývajúci s rôznosťou ľudí. Takéto znázornenie je nápomocné nielen pre sociálneho pracovníka, ale aj pre rodinu ako celok i jej členov osobitne. Presná diagnóza vzťahov a pozícií vedie k účinnej terapii sociálnou pomocou.

Pri uvažovaní nad sociálnou prácou s rodinou v súvislosti s rešpektovaním základných ľudských práv možno ešte spomenúť vývinový cyklus rodiny a sanáciu rodinného prostredia.

Každá rodina prechádza určitými fázami vývoja. Už pri zoznamovaní sa partnerov možno zistiť, či neskôr nebude jeden z partnerov natoľko dominantným, že druhého nebude považovať za rovnocennú ľudskú bytosť. Tu má svoje miesto preventívna sociálna práca. V živote rodiny nastávajú rôzne fázy vývoja či života, napríklad: narodenie prvého dieťaťa, príchod ďalších detí so zvládaním odlišností a vekových rozdielov, osamostatnenie sa detí a iné. Problémy v rodine môžu nastať práve pri prechode z jednej fázy do druhej, preto ich sociálny pracovník musí poznať. Sú to náročné situácie, pri zvládaní ktorých pomôže vzájomné rešpektovanie sa jednotlivých členov rodiny v ľudskej dôstojnosti. Či už ide o úctu muža k žene - matke, či neuprednostňovanie žiadneho z detí, rešpektovanie hodnoty dospelého dieťaťa v kritickom období puberty a dospievania, neponížovanie druhého manžela v situácii straty zamestnania či v prípade choroby, atď. Ak má byť sociálna práca s rodinou úspešná, musí byť jej súčasťou hodnotenie rodiny, ktorého výsledkom by malo byť odhalenie a pomenovanie problémov a ich príčin. Niekedy sú tie príčiny ľahko zistiteľné a odstrániteľné, konkrétne, vyplývajúce s každodenného života. Ale ak spočívajú v takom zakorenenom postoji k druhému človeku, že popierajú jeho ľudskú dôstojnosť, hodnotu, rovnoprávnosť, je aj sociálna práca náročná.

Sociálna práca pri sanácii rodiny tiež nemôže opomenúť základné ľudské práva, napr. právo na ochranu pred neoprávneným zasahovaním do súkromného a rodinného života, právo na ochranu pred neoprávneným zhromažďovaním, zverejňovaním alebo iným zneužívaním údajov o svojej osobe, právo na pomoc, nevyhnutnú na zabezpečenie základných životných podmienok, právo na ochranu rodičovstva a rodiny, právo rodičov na starostlivosť o deti a ich výchovu, právo na pomoc od štátu pri starostlivosti o deti.<sup>16</sup> Cieľom sanácie rodiny, je zachovať ju ako celok so všetkými jej funkciami. Sanácia sa uplatňuje po prvé preventívne u ohrozených rodín, aby dieťa nemuselo byť z rodiny vyňaté a umiestnené do náhradnej starostlivosti a po druhé následne alebo aktuálne, aby umožnila návrat dieťaťa z náhradnej starostlivosti späť do rodiny.<sup>17</sup> Pri uvažovaní o potrebe či zamietnutí sanácie rodiny je nutné zvažovať viaceré faktory, najmä rizikové faktory rodiny a rodinného prostredia. Korene toho, čo je v rodine asociálne, môže byť

---

<sup>15</sup> Porov.: MATOUŠEK, O. a kol.: *Metody a řízení sociální práce*. Praha : Portál 2003, s. 151-177.

<sup>16</sup> Porov.: SNR: *Zák. č. 460/1992 Zb. – Ústava SR v znení neskorších predpisov*, čl. 19, čl. 39, čl. 41.

<sup>17</sup> Porov.: BECHYŇOVÁ, V.: *Co je sanace rodiny*. In BECHYŇOVÁ, V., KONVIČKOVÁ, M.: *Sanace rodiny*. Praha : Portál 2008. 152 s.

hlboko v minulosti, keď terajší manželia či rodičia boli v svojom detstve ponižovaní, nedocenení, týraní, s nepriznanými právami dieťaťa a človeka. Spoznanie týchto koreňov – príčin dáva predpoklad úspešnej sanácie asociálnej rodiny.

Pri odstraňovaní rizikových faktorov prostredia sa sociálny pracovník zameriava najmä na bytové podmienky rodiny, opierajúc sa o základné ľudské právo na domov. Bez vyriešenia problému žiadneho či nevyhovujúceho bývania totiž nemôže byť realizovaná ani úspešná sanácia rodinného prostredia.

Pri sanácii rodiny ide o vyriešenie širokého spektra problémov, ktoré môžu súvisieť so základnými ľudskými právami, napríklad neposielanie detí do školy verzus zabezpečenie ich práva na vzdelanie, nezamestnanosť rodičov verzus právo na prácu a iné. Aj pri sanácii rodiny, podobne ako pri každej sociálnej práci, môže ísť o situáciu momentálneho problému, alebo o problém, siahajúci do dávnej minulosti a hlboko zakorenených nesprávnych názorov na rovnosť ľudí v oblasti základných práv.

### **Sociálna práca so skupinou**

Schimmerlingová a Novotná<sup>18</sup> rozlišujú modely práce so skupinou podľa teoretickej orientácie, problémových okruhov, typu klientov a časového hľadiska. Jedným z problémových okruhov môže byť práve neakceptovanie ľudských práv, ba ich neakceptovanie v rámci skupiny, s ktorou pracuje sociálny pracovník. Ten musí ustrážiť, aby sa členovia skupiny navzájom rešpektovali v prvom rade ako ľudia. Podobne pri práci so skupinou podľa typu klientov je potrebné overiť, či sa v skupine nenachádza človek ponižovaný, neuznávaný až na úrovni základných práv. Nie je totiž možné riešiť akýkoľvek problém človeka, ak on považovaný za človeka nie je, alebo sa ako človek necíti, ak je mu upierané napríklad právo na život, na slobodu, na rodinu, na bývanie, na vzdelávanie sa, na prácu, právo sťažovať sa, právo podieľať sa na spravovaní vecí, právo na zdravotnú starostlivosť a podporu v núdzi, atď.

V sociálnej práci so skupinou môže ísť o skupiny:

- homogénne (s rovnakým problémom klientov),
- účelovo zamerané (riešiacie konkrétny problém),
- psychoterapeutické (rôzne zamerané v závislosti od zloženia skupiny a problému, ktorý spája členov),
- svojpomocné (s problémom, ktorý prežili, či prežívajú všetci),
- výcvikové a tréningové (zvyšujúce sociálne spôsobilosti),
- zamerané na dosiahnutie sociálnych cieľov (napr. práca s mládežou, preventívne aktivity).<sup>19</sup>

Predovšetkým u prvých troch môže prichádzať do úvahy prednostne na riešenie problém s rešpektovaním základných ľudských práv členov skupiny.

Prácu so skupinou a v skupine ovplyvňujú skupinová dynamika, kohézia a tenzia v skupine, normy skupiny, roly a skupinové pravidlá.<sup>20</sup> Skupinová dynamika je hybnou

---

<sup>18</sup> Porov.: NOVOTNÁ, V., SCHIMMERLINGOVÁ, V.: *Sociální práce, její vývoj a metodické postupy*. Praha : Karolínium 1992. 128 s.

<sup>19</sup> Porov.: BROWN in HAVRÁNKOVÁ, O.: Skupinová práce. In MATOUŠEK, O. a kol.: *Metody řízení sociální práce*. Praha : Portál 2003, s. 151-177.

<sup>20</sup> HAVRÁNKOVÁ, O.: Skupinová práce. 2003 In: MATOUŠEK, O. a kol.: *Metody řízení sociální práce*. Praha : Portál 2003, s. 151-177.

silou skupiny, uplatňujú sa v nej skúsenosti a zážitky každého člena. Ak niektorý z členov skupiny mal negatívny zážitok s neuznaním svojich základných ľudských práv a ak potom mal skúsenosť s riešením takéhoto bezprávia, môže byť prínosom pre celú skupinu, v ktorej ešte jeden či viacerí majú, alebo mali podobný problém.

Kohézia v tejto metóde sociálnej práce znamená súdržnosť skupiny a je dôležitá pre pocit bezpečia. Ak by sa čo i len jeden člen skupiny cítil mimo skupinu ohrozený, nedokáže vyťažiť zo skupinovej práce, pretože sa znovu vráti do prostredia, v ktorom nie je uznaný ako svojprávna osoba. Preto je dôležité nájsť, pomenovať a odstrániť na začiatku práce so skupinou takéto prípadné vážne porušovania ľudských práv a pracovať s ľuďmi vnútorne slobodnými vo svojom človečenstve. Až potom je možné pomáhať im k oslobodzovaniu sa z rôznych iných ťažkostí, problémov a závislostí.

Tenzia je napätie, v tomto prípade pozitívne, nútiace členov skupiny k aktivite, snahe o zmenu svojej situácie. Azda nič by nemalo nútiť človeka k snahe o zmenu viac, ako keď si ho druhí nevážia, nectia, nepriznávajú mu hodnotu a pod., t.j. popierajú jeho základné ľudské práva.

Ďalším činiteľom, ovplyvňujúcim prácu so skupinou, sú normy skupiny, ktoré ona vyžaduje od svojich členov. Či už sú to pravidlá vopred dohodnuté alebo tzv. „nepísané pravidlá“, ani jedno nemôže byť v rozpore so všeobecne záväznými právnymi normami, medzi ktoré patria aj základné ľudské práva a ani v rozpore s dobrými mravmi, pričom porušovanie ľudských práv je isto aj porušovaním dobrých mravov.

Roly v skupine väčšinou odrážajú roly v živote člena skupiny. Ale prínosom je, že každý má možnosť vidieť i zažiť aj inú rolu, novú, opačnú. A práve takýto zážitok môže človeku veľmi pomôcť zbaviť sa dovedajšieho spôsobu života, v našom uvažovaní života, v ktorom boli potláčané jeho ľudské práva.

Pravidlá skupiny, ako ďalšie činitele, ovplyvňujúce prácu so skupinou, vytvorené na začiatku, sú pre členov záväzné. Zostavujú ich členovia skupiny s pomocou a dohliadaním sociálneho pracovníka. Sú dôležité aj z hľadiska bezpečnosti a disciplíny. Existuje päť základných pravidiel<sup>21</sup>, ktoré si skupina môže doplniť o vlastné pravidlá.

Mlčanlivosť a dôvernosť prikazuje členom skupiny povedané v skupine nerozoberať mimo nej a zároveň ubezpečuje členov skupiny, že to, čo povedali a rozoberali, ostane utajené pred verejnosťou. To dáva človeku slobodu a odvahu rozoberať v rámci skupiny akýkoľvek problém aj taký, s ktorým by sa inde (napríklad na úrade, polícii) obával zverejniť, hoci môže ísť o závažné porušovanie jeho základných ľudských práv.

Otvorenosť a úprimnosť je podmienkou práce so skupinou. Súvislosť so základnými ľudskými právami možno vidieť v dvoch pohľadoch: po prvé - nemá význam riešiť žiadne konkrétne problémy člena skupiny bez predchádzajúceho odstránenia jeho akejkoľvek diskriminácie a po druhé – je dôležité zaoberať sa aj názorom a postojom človeka k porušovaniu svojich práv a k svojej situácii, čo možno odhaliť len v otvorenom a úprimnom monológu i dialógu.

---

<sup>21</sup> RIEGR in HAVRÁNKOVÁ, O.: Skupinová práca. In MATOUŠEK, O. a kol.: *Metody a řízení sociální práce*. Praha : Portál 2003, s. 161.

Právo povedať „stop“, ak člen skupiny nie je pripravený zapojiť sa do diskusie. Jeho nepripravenosť rozprávať o svojom probléme, pocitoch, prežívaní je na jednej strane vždy rešpektovaná a na druhej práve skupina – vyjadrovanie iných a vedenie práce v skupine – mu môže pomôcť k vyjadreniu seba a oslobodeniu sa z akoby vlastného väzenia.

Zodpovednosť voči sebe a voči druhým – súvislosť so základnými ľudskými právami je v tom, že žiadne právo nie je absolútne, že aj základné ľudské právo jedného človeka končí tam, kde začína základné ľudské právo druhého človeka. Prakticky túto súvislosť vidieť na tom, že skupine nemôže byť ľahostajné porušovanie základných práv ani u jediného jej člena, či je to už mimo skupinu alebo počas práce v nej.

Dodržiavanie organizačných pravidiel v skupine vyjadruje zásadu „serva ordinem et ordo servabit te“ (zachovaj poriadok, a poriadok zachová teba) a zároveň princíp vernosti v malom, či v maličkostiach. Ak sa totiž neprehliadnu a riešia i rešpektujú nezrovnalosti v malých a konkrétnych veciach, možno predpokladať, že k veľkým porušeniam ani nedôjde.

Pri sociálnej práci so skupinou možno ešte nájsť súvislosti so základnými ľudskými právami pri uvažovaní o jej etapách. Levická<sup>22</sup> rozlišuje päť základných etáp práce so skupinou: preafilačná etapa, etapa formovania skupiny, etapa udržiavania skupiny, etapa konfliktov a etapa ukončenia práce so skupinou.

Preafilačná etapa má fázu vzniku skupiny a fázu vypracovania projektu práce. Vo fáze vzniku skupiny môže ísť o prípad, keď skupina ľudí s porušovanými základnými právami sa obráti na sociálneho pracovníka, menej častá by bola situácia v prípade porušovania ľudských práv, že by skupinu zostavoval sociálny pracovník na základe záujmu ľudí, vyjadreného napríklad v prihláške a podobne. Projekt práce so skupinou – plán práce, definuje okrem iného, potreby skupiny, pričom sa berú do úvahy ciele sociálneho pracovníka so skupinou, ale aj ciele skupiny a ciele jednotlivých členov. V prípade porušovania ľudských práv je odstránenie tohto porušovania prvoradým cieľom.

V etape formovania skupiny, keď sa ujasňujú pozície členov, vodcu a rol a tvoria sa normy skupiny, je dôležité vylúčiť, aby sa z utláčaného nestal utlačovateľ v tom zmysle, že ak je v skupine niekto, komu mimo nej je upierané právo na dôstojný život, česť, osobnú integritu a podobne, aby sa v skupine nestal tým, kto bude toto upierať iným, cítiac sa tu neohrozeným.

V závere práce so skupinou, pri hodnotení splnenia cieľov, pozitív i negatív práce, v prípade, že išlo o porušovanie základných ľudských práv, je nutná jeho úplná eliminácia a vyhodnotenie musí obsahovať konštatovanie, že riešenie porušovania základných práv už nie je dôvodom budúcich kontaktov ani práce s touto skupinou.

### **Sociálna práca s komunitou**

Sociálna práca s komunitou je metódou, ktorá pomáha ľuďom, žijúcim na určitom územnom celku, riešiť konkrétne životné situácie. Zároveň je to aj práca so skupinami a jednotlivcami, ktorí komunitu tvoria. V komunite existujú formálne i neformálne

---

<sup>22</sup> Porov.: LEVICKÁ, J.: *Teoretické aspekty sociálnej práce*. Trnava : Trnavská univerzita 2002. 283 s.

autority, ktoré sociálny pracovník potrebuje poznať a cez ne pôsobiť. Súčasne do práce s komunitou patrí aj zapojenie dobrovoľníkov a využitie vzťahov rodinných, príbuzenských, priateľských a susedských.

Práca s komunitou je potrebná v prípadoch patologickej poruchy v spoločnosti (sociálna diskriminácia určitej komunity, vznik alebo návrat patologických sociálnych javov v konkrétnej komunite), v prípadoch spoločensky žiaduceho ovplyvňovania niektorej úrovne či oblasti života komunity.<sup>23</sup> Tu je potrebné vylúčiť, ako dôvod nepriaznivého stavu, porušovanie ľudských práv, resp. ich nepriznávanie niektorej konkrétnej komunite ľudí.

### **Sociálna práca so spoločnosťou**

Súvislosti tejto sociálnej práce so základnými ľudskými právami na úrovni praxe možno nájsť len mimo našej krajiny a tiež mimo štátov právnych, demokratických, moderných, ktoré rešpektujú a realizujú základné ľudské práva. Na úrovni teoretického opisu sociálnej práce so spoločnosťou možno vidieť nasledujúce súvislosti.

Jedným z krokov sociálnej práce so spoločnosťou je zhodnotenie a zváženie zmeny, ktorá je cieľom. Niekedy je nutné údaje o závažnosti problému a jeho rozsahu získať prieskumom, ale aj overiť si získané údaje. Ak uvažujeme o porušovaní základných sociálnych ľudských práv, stratégiou riešenia na prvom mieste je zmena právnych noriem – ak predpokladáme tzv. zákonné bezprávie, t.j., že už v právnych normách sú popierané základné ľudské práva. Ak by išlo o častejšiu formu – tzv. nezákonné bezprávie, t.j., že normy sú v súlade so základnými ľudskými právami, ale sa nedodržia, stratégiou by bola zmena výkonných (vykonávajúcich) predpisov, upravujúcich správanie poskytovateľov sociálnych služieb.

### **Záver**

Pre sociálnu prácu sú zásadnými princípy zachovania ľudských práv a sociálnej spravodlivosti. Sociálny pracovník je povinný rešpektovať dôstojnosť človeka, chrániť jeho integritu a blaho, snažiť sa porozumieť všetkým aspektom jeho života. Vyvrcholením tohto prístupu je podpora práva klienta na vlastný výber riešenia svojej situácie a na vlastné rozhodnutie pri súčasnom rešpektovaní práv iných.<sup>24</sup>

### **Zoznam použitej literatúry:**

BECHYŇOVÁ, V.: Co je sanace rodiny. In BECHYŇOVÁ, V., KONVIČKOVÁ, M.: *Sanace rodiny*. Praha : Portál 2008.

GABURA, J., PRUŽINSKÁ, J.: *Poradenský proces*. Praha : SN 1995.

GLASOVÁ, K.: *Filozofia v praxi sociálneho pracovníka*. Bratislava : Vysoká škola zdravotníctva a sociálnej práce sv. Alžbety 2008.

---

<sup>23</sup> Porov.: TOKÁROVÁ, A. et. al.: *Sociálna práca. Kapitoly z dejín, teórie a metodiky sociálnej práce*. Prešov : Akcent Print 2003.

<sup>24</sup> Porov.: MÁTEL, A. a kol.: *Etika sociálnej práce*. Bratislava : VŠZaSP sv. Alžbety 2010, s. 65-66.

GABURA, J., PRUŽINSKÁ, J.: *Poradenský proces*. Praha : SN 1995. 148 s.

KOPŘIVA, K.: *Lidský vztah jako součást profese*. Praha : Portál 2006.

LEVICKÁ, J.: *Metódy sociálnej práce*. Trnava : ProSocio 2003.

LEVICKÁ, J.: *Teoretické aspekty sociálnej práce*. Trnava : Trnavská univerzita 2002.

LEVICKÁ, J., MRÁZOVÁ, A.: *Úvod do sociálnej práce*. Trnava : Fakulta zdravotníctva a sociálnej práce TU 2004.

LOVAŠOVÁ, S.: *Metódy a techniky sociálnej práce*. In Žiaková, E. a kol.: *Sociálna práca – teoretické východiská a praktické kontexty*. Košice : UPJŠ 2011.

MATOUŠEK, O. a kol.: *Metody a řízení sociální práce*. Praha : Portál 2003.

MATOUŠEK, O., KROFTOVÁ, A.: *Mládež a delikvence*. Praha : Portál 1998.

MÁTEL, A. a kol.: *Etika sociálnej práce*. Bratislava : VŠZaSP sv. Alžbety 2010.

MÁTEL, A.: *Etická zodpovednosť voči klientom*. In *Dni sociálnej práce a inteRRa 8*. Zborník z konferencie s medzinárodnou účasťou konanej na Univerzite Konštantína Filozofa v Nitre. Nitra : FSVaZ UKF 2010.

MYDLÍKOVÁ, Eva a kol. *Sociálna práca a poradenstvo*. Bratislava : Liga za duševné zdravie. Rok neuvedený.

NOVOTNÁ, V., SCHIMMERLINGOVÁ, V.: *Sociální práce, její vývoj a metodické postupy*. Praha : Karolínium 1992.

REAMER, Frederic G.: *Ethical Standards in Social Work*. Washington, DC : NASW 1998.

SCHAVEL, M. a kol.: *Sociálna prevencia*. Liptovský Ján : Prohu 2012.

SNR: *Zák. č. 460/1992 Zb. – Ústava SR v znení neskorších predpisov*.

SNR: *Zák. č. 460/1992 Zb. – Ústava SR v znení neskorších predpisov*.

TOKÁROVÁ, A. et. al.: *Sociálna práca. Kapitoly z dejín, teórie a metodiky sociálnej práce*. Prešov : Akcent Print 2003.

#### **Kontakt na autorku**

JUDr. Mgr. Mária Sedláková, PhD.  
pravo@netkosice.sk



**Abstrakt:** Príspevok je zameraný na analýzu Rehabilitačného strediska pre ľudí s duševnými poruchami „Radosť“<sup>1</sup>, a to predovšetkým v kontexte zákona o sociálnych službách. Zameriavame sa na druh, formu a prijímateľov sociálnej služby, taktiež približujeme vznik, ciele a činnosti v predkladanom zariadení.

**Kľúčové slová:** Duševná porucha. Rehabilitačné stredisko. Sociálne služby.

**Abstract:** This contribution is aimed to analyse the Rehabilitation Centre "Joy" for the people with mental illnesses, especially in context of the Slovak law – Social Services Act. In the article we are concerned especially on its type and form of social service, recipients of social service, as well as formation, goals and activities of the centre.

**Keywords:** Mental illness. Rehabilitation centre. Social service.

## 1 Rehabilitačné stredisko ako druh sociálnej služby

**Sociálnu službu** definuje zákon o sociálnych službách ako odbornú činnosť, obslužnú činnosť alebo ďalšiu činnosť či súbor týchto činností, ktoré sú zamerané na:

- a) prevenciu vzniku, riešenie alebo zmiernenie nepriaznivej sociálnej situácie fyzickej osoby, rodiny či komunity,
- b) zachovanie, obnovu alebo rozvoj schopnosti fyzickej osoby viesť samostatný život a na podporu jej začlenenia do spoločnosti,
- c) zabezpečenie nevyhnutných podmienok na uspokojovanie základných životných potrieb fyzickej osoby,
- d) riešenie krízovej sociálnej situácie fyzickej osoby a rodiny,
- e) prevenciu sociálneho vylúčenia fyzickej osoby a rodiny.<sup>2</sup>

Zákon o sociálnych službách klasifikuje **sociálne služby podľa druhu** do piatich kategórií, a to: sociálne služby krízovej intervencie, sociálne služby na podporu rodiny s deťmi, sociálne služby na riešenie nepriaznivej sociálnej situácie z dôvodu ťažkého zdravotného postihnutia, nepriaznivého zdravotného stavu alebo z dôvodu dovŕšenia dôchodkového veku, sociálne služby s použitím telekomunikačných technológií a podporné služby.<sup>3</sup>

Jedným z druhov sociálnych služieb poskytovaných v rámci sociálnych služieb na

---

<sup>1</sup>Rehabilitačné stredisko pre ľudí s duševnými poruchami „Radosť“, Bauerova 1, Košice, [www.zpp-radost.sk](http://www.zpp-radost.sk)

<sup>2</sup>Porov. Zákon č. 448/2008 Z. z. o sociálnych službách a o zmene a doplnení zákona č. 455/1991 Zb. o živnostenskom podnikaní (živnostenský zákon) v znení neskorších predpisov v znení zákona č. 317/2009 Z. z., nález Ústavného súdu Slovenskej republiky č. 332/2010 Z. z., zákona č. 551/2010 Z. z., zákona č. 50/2012 Z. z., zákona č. 185/2012 Z. z., zákona č. 413/2012 Z. z., zákona č. 485/2013 Z. z. a zákona č. 185/2014 Z. z., čl. 1, § 2, ods. 1.

<sup>3</sup> Porov. Zákon č. 448/2008 Z. z. o sociálnych službách a o zmene a doplnení zákona č. 455/1991 Zb. o živnostenskom podnikaní (živnostenský zákon) v znení neskorších predpisov v znení zákona č. 317/2009 Z. z., nález Ústavného súdu Slovenskej republiky č. 332/2010 Z. z., zákona č. 551/2010 Z. z., zákona č. 50/2012 Z. z., zákona č. 185/2012 Z. z., zákona č. 413/2012 Z. z., zákona č. 485/2013 Z. z. a zákona č. 185/2014 Z. z., čl. 1, § 37, ods. 1, 2, 5.

riešenie nepriaznivej sociálnej situácie z dôvodu ťažkého zdravotného postihnutia, nepriaznivého zdravotného stavu alebo z dôvodu dovŕšenia dôchodkového veku je **rehabilitačné stredisko (RS)**. V rehabilitačnom stredisku sa poskytuje sociálna služba fyzickej osobe, ktorá je odkázaná na pomoc inej fyzickej osoby, fyzickej osobe, ktorá je slabozraká a fyzickej osobe, ktorá je nepočujúca alebo ktorá má ťažkú obojstrannú nedoslýchavosť. V rehabilitačnom stredisku sa poskytuje sociálna rehabilitácia, sociálne poradenstvo, pomoc pri odkázanosti na pomoc inej fyzickej osoby, a v prípade pobytovej formy sa poskytuje taktiež aj ubytovanie, stravovanie, pranie, upratovanie, žehlenie a údržba bielizne a šatstva. V rehabilitačnom stredisku sa poskytuje sociálne poradenstvo taktiež aj rodine alebo inej fyzickej osobe, ktorá zabezpečuje pomoc fyzickej osobe odkázanej na pomoc inej fyzickej osoby v domácom prostredí, na účel spolupráce pri sociálnej rehabilitácii.<sup>4</sup>

## 2 Forma sociálnej služby v RS Radosť

Zákon o sociálnych službách identifikuje predovšetkým terénnu, ambulantnú a pobytovú formu sociálnej služby.<sup>5</sup>

RS Radosť je sociálnou službou, ktorá je poskytovaná ambulantnou formou každý pracovný deň v čase od 8:00 do 16:00 hod..<sup>6</sup> Podľa zákona o sociálnych službách „ambulantná forma sociálnej služby sa poskytuje fyzickej osobe, ktorá dochádza, je sprevádzaná alebo je dopravovaná do miesta poskytovania sociálnej služby.“<sup>7</sup>

## 3 Prijímatelia sociálnej služby v RS Radosť

Cieľovou skupinou RS Radosť sú osoby s ťažkým zdravotným postihnutím vo veku od 18 rokov. Ide predovšetkým o duševné poruchy, ako je schizofrénia, depresia, bipolárna porucha, sklony ku suicidalite, poruchy osobnosti a správania. Prijímatelia sociálnej služby v RS Radosť sú posudzovaní Košickým samosprávnym krajom – odbor sociálnych vecí a zdravotníctva a odkázaní na sociálnu službu v rehabilitačnom stredisku. V priestoroch zariadenia sú vytvorené podmienky pre umiestnenie 15 prijímateľov sociálnej služby, a to s rôznym stupňom postihnutia.<sup>8</sup>

---

<sup>4</sup> Porov. Zákon č. 448/2008 Z. z. o sociálnych službách a o zmene a doplnení zákona č. 455/1991 Zb. o živnostenskom podnikaní (živnostenský zákon) v znení neskorších predpisov v znení zákona č. 317/2009 Z. z., nález Ústavného súdu Slovenskej republiky č. 332/2010 Z. z., zákona č. 551/2010 Z. z., zákona č. 50/2012 Z. z., zákona č. 185/2012 Z. z., zákona č. 413/2012 Z. z., zákona č. 485/2013 Z. z. a zákona č. 185/2014 Z. z., čl. 1, § 12, ods. 1.

<sup>5</sup> Porov. Zákon č. 448/2008 Z. z. o sociálnych službách a o zmene a doplnení zákona č. 455/1991 Zb. o živnostenskom podnikaní (živnostenský zákon) v znení neskorších predpisov v znení zákona č. 317/2009 Z. z., nález Ústavného súdu Slovenskej republiky č. 332/2010 Z. z., zákona č. 551/2010 Z. z., zákona č. 50/2012 Z. z., zákona č. 185/2012 Z. z., zákona č. 413/2012 Z. z., zákona č. 485/2013 Z. z. a zákona č. 185/2014 Z. z., čl. 1, § 13, ods. 1.

<sup>6</sup> Porov. KUSZTVÁNOVÁ, M. Výročná správa Rehabilitačného strediska pre ľudí s duševnými poruchami Radosť za rok 2014. Košice : RS Radosť, 2014, s. 2.

<sup>7</sup> Zákon č. 448/2008 Z. z. o sociálnych službách a o zmene a doplnení zákona č. 455/1991 Zb. o živnostenskom podnikaní (živnostenský zákon) v znení neskorších predpisov v znení zákona č. 317/2009 Z. z., nález Ústavného súdu Slovenskej republiky č. 332/2010 Z. z., zákona č. 551/2010 Z. z., zákona č. 50/2012 Z. z., zákona č. 185/2012 Z. z., zákona č. 413/2012 Z. z., zákona č. 485/2013 Z. z. a zákona č. 185/2014 Z. z., čl. 1, § 13, ods. 2.

<sup>8</sup> Porov. ŠULOVÁ, M. – PAĽOVÁ, L. Výročná správa Rehabilitačného strediska pre ľudí s duševnými poruchami Radosť za rok 2012. Košice : RS Radosť, 2012, s. 2.

Dôležitým aspektom v prístupe sociálnych pracovníkov ku prijímateľom sociálnej služby je dodržiavanie etických princípov a hodnôt. Klient je na prvom mieste a pristupuje sa k nemu ako k partnerovi, ktorý má právo vyjadrovať svoje potreby, požiadavky a zúčastňovať sa na spolurozhodovaní o dôležitých skutočnostiach. Dôraz sa kladie na dodržiavanie dôstojnosti a jedinečnosti každej osoby. Taktiež na vytváranie takého prostredia a vzťahov, ktoré je založené na dôvere a úcte. Pracovníci RS Radosť dodržiajú etické princípy, ako je tolerancia, diskretnosť, úcta, slušnosť, zdvorilosť či ohľaduplnosť.<sup>9</sup>

#### 4 Vznik RS Radosť

Za vznikom RS Radosť stojí občianske združenie Združenie príbuzných a priateľov (ZPP) „Radosť“. Zakladateľkou a riaditeľkou je Mgr. Drahoslava Kleinová, ktorá svoju osobnú životnú skúsenosť prijala ako výzvu a zhmotnila ju do vzniku zariadenia.<sup>10</sup>

Občianske združenie ZPP „Radosť“ bolo na Ministerstve vnútra Slovenskej republiky zaregistrované v novembri 1997. Od roku 2002 za finančnej podpory ÚKSK v Košiciach začalo poskytovať sociálne poradenstvo a sociálnu prevenciu. V roku 2004 vznikla v rámci mimovládnej organizácie ZPP „Radosť“ denná ambulatná sociálna služba pre ľudí s duševnou poruchou – rehabilitačné stredisko.<sup>11</sup>

#### 5 Vízia, poslanie a ciele RS Radosť

**Víziou** RS Radosť je poskytovať sociálne služby, ktoré vedú k osamostatňovaniu ľudí s duševným ochorením a ich integrácii do spoločnosti.

**Poslaním** RS Radosť je aktivizovať vnútorné schopnosti prijímateľov sociálnej služby, viesť ich k prekonávaniu osobných a sociálnych dôsledkov ťažkého zdravotného postihnutia, naučiť ich spolu so svojimi rodinami tešiť sa zo života aj s handicapom a byť užitočnými pre druhých.

K **cieľom** RS Radosť patrí predovšetkým rozvoj sociálnych zručností, ktoré sú potrebné pre praktický život (empatia, komunikácia, asertivita, riešenie konfliktov, rozvoj kognitívnych schopností), rozvoj samostatnosti nácvikom praktických zručností (schopnosť hospodáriť s financiami, nakupovanie, samostatná príprava jedál,

<sup>9</sup>Porov. KUSZTVÁNOVÁ, M. *Výročná správa Rehabilitačného strediska pre ľudí s duševnými poruchami Radosť za rok 2014*, s. 4.

<sup>10</sup>Osobné svedectvo zakladateľky ZPP a RS Radosť Mgr. Drahoslavy Kleinovej o podnetoch k vzniku: **Z beznádeje vznikla Radosť** – Keď nám ochorel syn Vladko, mal 10 rokov. Rozmýšľali sme, kam ho umiestnime, lebo v našom meste nebola škola, ktorú by mohol navštevovať, a ani žiadne sociálne zariadenie. Striedali sme nemocnicu s detskou psychiatrickou liečebňou v Hrani. Tak sme sa trápili 9 rokov. Boli to pre nás s manželom „muky“ dať choré dieťa preč od seba. V tom čase som pracovala v školstve. Učila som hudbu a etiku. Rozveseľovala som zdravé deti a srdce mi plakalo, že sa nemôžem postarať o svoje. Po nociach som nespávala a zapisovala si riešenia. Vladko málo komunikoval: to, čo cítil, bolo v jeho očiach – raz to bol strach, inokedy láska. Darilo sa nám rozprávať sa cez kresby. Vždy robil pokroky. Tešila som sa každej maličkosti. Hoci nekomunikoval, v Prahe v nemocnici opakoval vždy dve vety: „Mami, ja sa chcem s tebou rozprávať“ a „Mami, je doma všetko v poriadku?“ Bolo mi umožnené tri týždne byť s ním na detskej psychiatrii hospitalizovaná ako rodič. Bola to pre mňa veľká škola. Pomáhala som deťom, kde sa dalo. Často som Vladka počúvala a zapisovala dlho do noci, čo mi rozprával. Boli to „domotané iracionálne veci“, ale postupne som v tom začala objavovať symboly, ktoré mi naznačovali ďalšie kroky na ceste k jeho pomoci. KLEINOVÁ, D. *História* [online]. [cit. 2015-10-13]. Dostupné na internete: <[http://www.zpp-radosť.sk/?page\\_id=6](http://www.zpp-radosť.sk/?page_id=6)>.

<sup>11</sup> Porov. ŠULOVÁ, M. – PALOVÁ, L. *Výročná správa Rehabilitačného strediska pre ľudí s duševnými poruchami Radosť za rok 2012*. Košice : RS Radosť, 2012, s. 1.

hygienické návyky, upratovanie, samostatné cestovanie, orientácia v priestore), zvyšovanie sebaúcty a prekonávanie izolácie (skupinové aktivity v rámci RS, akcie zamerané na prezentáciu RS verejnosti), formovanie verejnej mienky v oblasti tolerancie k psychicky znevýhodnených občanov a odbúravanie predsudkov voči nim, sieťovanie a spolupráca s organizáciami pôsobiacimi v oblasti starostlivosti o duševné zdravie, sociálna práca s rodinami klientov RS.<sup>12</sup>

## 6 Činnosť RS Radosť

Podľa zákona o sociálnych službách k **odborným činnostiam** patrí základné a špecializované sociálne poradenstvo, pomoc pri odkázanosti fyzickej osoby na pomoc inej fyzickej osoby, pomoc pri uplatňovaní práv a právom chránených záujmov, sociálna rehabilitácia, ošetrovateľská starostlivosť v zariadení, pracovná terapia, tlmočenie a sprostredkovanie tlmočenia, sprostredkovanie osobnej asistencie, pomoc pri výkone opatrovníckych práv a povinností, výchova, preventívna aktivita, pomoc pri pracovnom uplatnení, pomoc pri príprave na školskú dochádzku a školské vyučovanie, sprevádzanie dieťaťa do a zo školského zariadenia, stimulácia komplexného vývinu dieťaťa so zdravotným postihnutím, pomoc pri prevádzke domácnosti, pomoc pri hospodárení s peniazmi, podpora pri organizovaní času, podpora pri zapojení sa do spoločenského a pracovného života, podpora rozvoja osobných záujmov, predchádzanie a riešenie krízových situácií a podpora spoločensky primeraného správania v rámci podpory samostatného bývania.<sup>13</sup>

Rehabilitačné stredisko sa, okrem iných odborných činností, zameriava najmä na **sociálnu rehabilitáciu**, ktorú zákon o sociálnych službách definuje ako „odbornú činnosť na podporu samostatnosti, nezávislosti, sebestačnosti fyzickej osoby rozvojom a nácvikom zručností alebo aktivizovaním schopností a posilňovaním návykov pri sebaobsluhu, pri úkonoch starostlivosti o domácnosť a pri základných sociálnych aktivitách s maximálnym využitím prirodzených zdrojov v rodine a komunite.“<sup>14</sup>

Každodenná práca s prijímateľmi sociálnej služby v RS Radosť je určená stanoveným **harmonogramom**, ktorý rešpektuje ich individualitu a zdravotný stav. Aktivity, ktoré sa v RS Radosť realizujú, možno rozdeliť na **individuálne** (sociálna práca s jednotlivcom, kde môžeme radiť napr. tvorbu a realizáciu individuálneho plánu), **skupinové** (uskutočňujú sa pravidelne podľa týždenného plánu a patrí sem napr. ranná komunita, výtvarná činnosť, edukačné aktivity, muzikoterapia) a **komunitné** (sociálna práca nielen s klientmi, ale aj s ich rodinami a širšou verejnosťou, pričom

---

<sup>12</sup>Porov. KUSZTVÁNOVÁ, M. *Výročná správa Rehabilitačného strediska pre ľudí s duševnými poruchami Radosť za rok 2014*, s. 3-4.

<sup>13</sup> Porov. Zákon č. 448/2008 Z. z. o sociálnych službách a o zmene a doplnení zákona č. 455/1991 Zb. o Živnostenskom podnikaní (živnostenský zákon) v znení neskorších predpisov v znení zákona č. 7/2009 Z. z., nález Ústavného súdu Slovenskej republiky č.2/2010 Z. z., zákona č.51/2010 Z. z., zákona č.50/2012 Z. z., zákona č./2012 Z. z., zákona č.413/2012 Z. z., zákona č.485/2013 Z. z. a zákona č.185/2014 Z. z., čl. 1, § 16, ods. 1.

<sup>14</sup>Zákon č. 448/2008 Z. z. o sociálnych službách a o zmene a doplnení zákona č. 455/1991 Zb. o Živnostenskom podnikaní (živnostenský zákon) v znení neskorších predpisov v znení zákona č.317/2009 Z. z., nález Ústavného súdu Slovenskej republiky č.332/2010 Z. z., zákona č.551/2010 Z. z., zákona č.50/2012 Z. z., zákona č.185/2012 Z. z., zákona č.413/2012 Z. z., zákona č.485/2013 Z. z. a zákona č.185/2014 Z. z., čl. 1, § 21, ods. 1.

ich cieľom je začleňovanie klientov do spoločnosti, prevencia sociálneho vylúčenia, odstraňovanie predsudkov, stigmatizácie, šírenie osvety v oblasti duševného zdravia, propagácia RS Radosť, získavanie nových dobrovoľníkov, upevňovanie a rozširovanie vzťahov s rodinnými príslušníkmi klientov).<sup>15</sup>

Aktivity v RS Radosť by sme mohli rozdeliť aj na **rozvoj pracovných zručností–ergoterapia** (varenie a príprava jednoduchých jedál, udržiavanie poriadku v zariadení, starostlivosť o kvety a pod.), **nácvik hudobných činností – muzikoterapia** (nácvik ľudových či moderných piesní, hra na hudobných nástrojoch a pod.), **výtvarná umelecká tvorba – arteterapia** (tvorivé dielne, maľovanie, práca s hlinou, výtvarné techniky – vosková batika, maľba na drevo, sklo, hodváb, pletenie košíkov a pod.), **nácvik tanečných a pohybových prvkov – tanečná terapia**(osvojenie prvkov z klasického, ľudového a moderného tanca, pohybové aktivity a pod.), **rozvoj praktických zručností, schopností a návykov** (nácvik telefonovania, vybavovania žiadosti a iných úradných formalít, starostlivosť o zovňajšok, osobnú hygienu, vkus – nevkus, nácvik spoločenského správania, základy stolovania, základy práce na počítači a pod.), **rozvoj komunikácie a asertívneho správania**(komunikačné, interakčné, kooperatívne, rolové hry, aktivity na rozvoj skupiny a sebaapresadzovanie sa v nej, nácvik modelových situácií, činnosti podnecujúce vyjadrovanie emócií a pod.) a **rodinná sociálna terapia** (psychorehabilitačné pobyty, sociálne poradenstvo, vianočné večierky, dni otvorených dverí a pod.).<sup>16</sup>

### Zoznam použitej literatúry

KLEINOVÁ, D. *História* [online]. [cit. 2015-10-13]. Dostupné na internete: <[http://www.zpp-radost.sk/?page\\_id=6](http://www.zpp-radost.sk/?page_id=6)>.

KLEINOVÁ, D. *Aktivity* [online]. [cit. 2015-10-13]. Dostupné na internete: <[http://www.zpp-radost.sk/?page\\_id=9](http://www.zpp-radost.sk/?page_id=9)>.

ŠUĽOVÁ, M. – PAĽOVÁ, L. *Výročná správa Rehabilitačného strediska pre ľudí s duševnými poruchami Radosť za rok 2012*. Košice : RS Radosť, 2012. 37 s.

KUSZTVÁNOVÁ, M. *Výročná správa Rehabilitačného strediska pre ľudí s duševnými poruchami Radosť za rok 2014*. Košice : RS Radosť, 2014. 51 s.

*Zákon č. 448/2008 Z. z. o sociálnych službách a o zmene a doplnení zákona č. 455/1991 Zb. o živnostenskom podnikaní (živnostenský zákon) v znení neskorších predpisov v znení zákona č.317/2009 Z. z., nález Ústavného súdu Slovenskej republiky č.332/2010 Z. z., zákona č.551/2010 Z. z., zákona č.50/2012 Z. z., zákona č.185/2012 Z. z., zákona č.413/2012 Z. z., zákona č.485/2013 Z. z. a zákona č.185/2014 Z. z.*

### Kontakt na autorku

PhDr. Michaela Šuľová, PhD.  
Katólicka univerzita v Ružomberku, Teologická fakulta,  
Katedra spoločenských vied  
Hlavná 89, Košice  
[mmichaela.sulova@gmail.com](mailto:mmichaela.sulova@gmail.com)

<sup>15</sup> Porov. ŠUĽOVÁ, M. – PAĽOVÁ, L. *Výročná správa Rehabilitačného strediska pre ľudí s duševnými poruchami Radosť za rok 2012*, s. 5-6.

<sup>16</sup> KLEINOVÁ, D. *Aktivity* [online]. [cit. 2015-10-13]. Dostupné na internete: <[http://www.zpp-radost.sk/?page\\_id=9](http://www.zpp-radost.sk/?page_id=9)>.

# REALIZÁCIA SOCIÁLNEJ PRÁCE V PODMIENKACH DETSKÝCH DOMOVOV<sup>1</sup>

## IMPLEMENTATION OF SOCIAL WORK IN CONDITIONS OF ORPHAGNES<sup>2</sup>

---

*Gréta Gáborová*

**Abstrakt:** Detský domov je zariadenie, ktorého cieľom je pomôcť dieťaťu v nepriaznivej situácii, ak je jeho zdravie, stav a vývin ohrozený. V procese transformácie detských domovov na detské domovy rodinného typu, došlo k viacerým zmenám. Možno povedať, že dopady sú či už pozitívne alebo negatívne. Príspevok sa zaoberá sociálnou prácou v detskom domove, ktorá vo veľkej miere spočíva práve na sociálnom pracovníkovi, pričom spolupracuje s ostatnými odborníkmi a deťmi.

**Kľúčové slová:** Detský domov. Koncepcia deinštitucionalizácie náhradnej starostlivosti. Sociálna práca. Sociálny pracovník. Transformácia detských domov.

**Abstract:** The children's home is a device that aims to help the child in an unfavorable situation if his health condition and development at risk. In the process of transformation of orphanages for children's home so family type, there have been many changes. It can say that the effects are positive or negative. The paper deals with social work in an orphanage, which largely consists precisely in the social worker, while cooperating with other professionals and children.

**Keywords:** Orphanage. The concept of institutionalization foster care. Social work. Social worker. Transforming children's homes.

### Úvod

Každé dieťa potrebuje, aby mohlo vyrastať a formovať sa vo svojej vlastnej, biologickej rodine. Takáto rodina mu dáva základ nielen k výchove, ale aj príprave na budúcnosť a samostatný život. Rodina je pre dieťa základom pre jeho existenciu a zdravý vývoj.

V dnešnej dobe sa stáva, že v niektorých prípadoch biologickí rodičia nemôžu, nedokážu, či dokonca nechcú sa postarať o svoje dieťa, deti. Dôvodom môže byť výskyt sociálno-patologických javov u jedného alebo viacerých členov rodiny. Vo vážnejších prípadoch, ak je stav, život a zdravie dieťaťa ohrozené, dochádza k odňatiu dieťaťa z biologickej rodiny do inštitucionálneho zariadenia, medzi ktoré patrí krízové stredisko, a detský domov v prípade ak je stav, život a zdravie dieťaťa ohrozené dlhodobejšie. U dieťaťa môže dôjsť k poruchám správania. Tieto poruchy vznikajú z dôvodu absencie rodičov, rodinného prostredia, či neschopnosti adaptovať sa na inštitucionálne zariadenie, nových ľudí – pracovníkov a spolubývajúce deti, rovesníkov.

---

<sup>1</sup> Príspevok spracovaný v rámci projektu KEGA 018KU-4/2013 - *Výskum využívania aktivizujúcich metód v sekundárnom vzdelávaní predmetu sociálnoprávna ochrana a tvorba nových učebných pomôcok pre ich implementáciu do edukačného procesu.*

<sup>2</sup> Contribution elaborated in the frame work of the project KEGA018KU-4/2013 – *There search of using activating methods in secondary education in the subject of social- lega lprotection and creating of new teaching instruments for their implematation in the educational proces.*

Sociálna práca je tá odborná činnosť, ktorá sa zaoberá zmierňovaním a neutralizovaním problémov, ktoré vzniknú v prípade jednotlivca, v rodine alebo v zariadení. Nevyhnutnou súčasťou realizácie je sociálny pracovník, ktorého kompetencie pri vykonávaní sociálnej práce už nemajú len administratívny charakter, ako to bolo kedysi, ale oblasť jeho pôsobenia v detskom domove má oveľa väčšie rozmery.<sup>3</sup>

## 1. Detský domov a sociálny pracovník

Detské domovy sú zariadeniami, v ktorých sa vykonávajú opatrenia sociálnoprávnej ochrany detí a sociálnej kurately. Ich zriaďovateľom, ak ide o štátny detský domov, je Ústredie práce sociálnych vecí a rodiny v Bratislave, a to od 1. júla 2011. Cieľom týchto zariadení je ochrana dieťaťa a poskytnutie čo najlepšej možnej výchovy a prípravy na život a budúce povolanie v „podobe“, aby sa celá príprava a aj bývanie a chod starostlivosti podobal rodine. Takýto detský domov je domov rodinného typu.<sup>4</sup> Je to zariadenie, ktoré dočasne nahrádza dieťaťu jeho domov. V tomto prípade je prioritou detského domova spolupráca s rodičmi dieťaťa a náprava rodinných vzťahov, ich úprava, „uzdravenie“, teda sanácia. Ak sanácia rodinného prostredia, vzťahov, nie je možná, je pre dieťa pripravená niektorá z foriem náhradnej starostlivosti. Pomoc dieťaťu poskytuje tím odborníkov. Najviac úloh a kompetencií je v rukách sociálneho pracovníka, ktorý spolupracuje aj s inými odborníkmi.<sup>5</sup>

Do detského domova možno prijať dieťa na základe:<sup>6</sup>

- právoplatného rozhodnutia súdu o nariadení ústavnej starostlivosti,
- predbežného opatrenia,
- právoplatného rozhodnutia súdu o uložení výchovného opatrenia.

Vykonávanie sociálnej práce v detskom domove si vyžaduje od sociálneho pracovníka neustále vzdelávanie a supervíziu. Keďže v súčasnosti je počet detí v detských domovoch stále narastajúci, je potrebné, aby disponoval profesionálnym prístupom a poznatkami. Z toho dôvodu je preňho potrebná supervízia. Zákon

---

<sup>3</sup>Porov. ŠKOVIERA, A. *Dilemata náhradní výchovy*. Praha: Portál, 2007, s.111.

<sup>4</sup> Detský domov rodinného typu charakterizuje autor Škoviera, ako obytný priestor, ktorý simuluje štandardný byt. Deti si zabezpečujú základné činnosti za pomoci pracovníkov (nákupy, varenie, pranie, upratovanie) - sebestačne na úrovni skupiny. Čo sa týka vecí, dochádza tu k minimalizovaniu anonymity a činností. Detský domov rodinného typu je rozdelený na samostatné skupinky, pričom v každej z nich žije max. 10 detí. V rámci tohto typu detského domova je typické aj to, že deti majú viac súkromia, v porovnaní s deťmi, ktoré kedysi žili v detskom domove internátneho typu. V tomto type DD sa kladie dôraz na záujmy jednotlivca, pričom sa kladie dôraz na to, aby súrodenci boli v skupinke umiestnení spolu, ak je to možné. Porov. ŠKOVIERA, A. *Dilemata náhradní výchovy*. s. 20-21 .

<sup>5</sup>Porov. BECHYŇOVÁ V. – KONVIČKOVÁ M. *Sanace rodiny*. Praha: Portál, 2008, s. 17-18.

Sanácia rodiny zahŕňa opatrenia sociálnoprávnej ochrany detí, sociálnych služieb a ďalších opatrení a programov, ktoré sú poskytované rodičom alebo dieťaťu. Sanácia je založená na procese podpory dieťaťa, tak že sa poskytuje pomoc rodine dieťaťa. Na sanácii rodiny sa podieľa multidisciplinárny tím odborníkov, pričom s celou sanáciou musí rodina súhlasiť a so všetkými opatreniami a aktivitami musí byť rodina oboznámená.

<sup>6</sup>Zákon č. 305/2005 o sociálnoprávnej ochrane detí a o sociálnej kuratele v znení neskorších predpisov Z.z., §51 ods. 1.

305/2005 o sociálnoprávnej ochrane detí a sociálnej kuratele, časť 4, § 47, ods. 7, vymedzuje povinnosť zabezpečenia supervízie pre sociálnych pracovníkov a vychovávateľov pracujúcich v detských domovoch.<sup>7</sup>

Sociálny pracovník musí vnímať a byť oboznámený s individuálnou životnou situáciou klienta – dieťaťa a jeho rodiny. Musí tiež vnímať vplyvy, ktoré súvisia a sú aj príčinou nepriaznivej sociálnej situácie, v ktorej sa dieťa/rodina nachádza. Taktiež by mal chápať súvislosti spoločenského okolia. Takmer vždy sa musí osobná pomoc sociálneho pracovníka spojiť so sprostredkovaním sociálnych služieb. Proces sociálnej práce ovplyvňujú zaťažujúce podmienky prostredia. Pri realizovaní sociálnej práce môže naraziť na rôzne prekážky, ktoré môžu vzniknúť z danej individuálnej a sociálnej situácie, z inštitucionálnych podmienok, právnych predpisov, z nedostatku prostriedkov a z aktuálneho stavu vývoja sociálnej práce.

Okrem toho, musí ovládať zákony - orientovať sa v právnych vzťahoch, má byť schopný vybudovať vzťah s klientom založený na dôvere a vzájomnej spolupráci. Sociálny pracovník si musí uvedomiť, že iba „napomáha“ klientovi, tzn. nerozhoduje zaňho. Pre výkon svojej práce je oboznámený s cieľmi, funkciami, štruktúrami a spôsobom práce organizácií a inštitúcií, ktoré ponúkajú sociálne služby, aby bol schopný reálne odhadnúť vlastné možnosti a podľa toho i vykonával svoju časť práce. S klientmi, zástupcami iných profesijných skupín a s dobrovoľníkmi vyvíja kooperatívne pracovné procesy, na ktorých sa zodpovedne podieľa.<sup>8</sup>

Pole pôsobnosti sociálneho pracovníka v detskom domove je postavené v rámci troch oblastí. Vyplýva to zo zákona 305/2005 o sociálnoprávnej ochrane detí a sociálnej kuratele. K prvému patrí kompetencia, ktorú realizuje SP ku dieťaťu, druhá pôsobnosť je vo vzťahu k biologickým rodičom dieťaťa a tretie pole pôsobnosti sociálneho pracovníka je vo vzťahu k profesionálnym rodičom. Sociálny pracovník v zmysle tohto zákona v spolupráci s vychovávateľmi, obcou a Úradom práce, sociálnych vecí a rodiny, odborom sociálnoprávnej ochrany detí a sociálnej kurately alebo s akreditovaným subjektom vypracúva Plán rozvoja osobnosti dieťaťa.<sup>9</sup>

## 1.2 Transformácia detských domovov

Detské domovy na Slovensku prešli transformáciou postupne od roku 2000. Sociálny rezort začal spolupracovať s neštátnou organizáciou Úsmev ako dar.

Odvtedy došlo k zmenám, a to ku transformácii výchovných podmienok, priestorových podmienok, personálnej štruktúry a hospodársko-ekonomických podmienok v detských domovoch.<sup>10</sup> Cieľom bolo vytvoriť čo najlepšie podmienky pre

---

<sup>7</sup>Supervízia je metódou, ktorá zvyšuje profesionálne kompetencie odborníkov, ktorí pracujú s ľuďmi a napomáha aby sociálni pracovníci, a nielen oni, ale aj iní pracovníci z iných oblastí, vedeli kvalitnejšie vykonávať svoju prácu. Porov. SCHAVEL M. – TOMKA M. *Základy supervízie a supervízia v praktickej výučbe v sociálnej práci*. Bratislava : VŠZaSP sv. Alžbety, 2010, s.9.

<sup>8</sup>Porov. OLÁH M. *Príručka pre skvalitnenie supervízie v detských domovoch*. Bratislava: Asociácia vzdelávateľov v sociálnej práci, 2008, s. 4-5.

<sup>9</sup>Porov. PAPŠO, P. Kompetencie sociálneho pracovníka v detskom domove. In *Profesijné kompetencie sociálnych pracovníkov v kontexte intencionálnych a inštitucionálnych intencií*. Banská Bystrica : UMB, 2009, s. 84-89.

<sup>10</sup>V rámci zmeny výchovných podmienok došlo k rozvíjaniu sociálnych zručností detí a kladenie väčšieho dôrazu na to, pričom dieťa, ktoré žije v skupinke s ostatnými deťmi, by si mali sami zabezpečovať veci, ktoré sa týkajú nakupovania, varenia a starostlivosti o seba.



deti, aby sa mohli vrátiť do svojej vlastnej biologickej rodiny, prípadne náhradnej rodiny.

Vláda Slovenskej republiky schválila uznesením č. 761/2011 zo dňa 30. novembra 2011 Stratégiu deinštitucionalizácie systému sociálnych služieb a náhradnej starostlivosti v Slovenskej republike.

Koncepcia deinštitucionálnej náhradnej starostlivosti v plnej miere rešpektuje základné princípy, na ktorých je táto právna úprava postavená:

- ✓ Zásada prednosti prirodzeného rodinného prostredia – zotrvanie detí v prirodzenom rodinnom prostredí a návrat detí do prirodzeného rodinného prostredia v prípade ich vyňatia je absolútnou prioritou.
- ✓ Zásada prednosti umiestňovania detí, ktoré nemôžu vyrastať vo svojom prirodzenom rodinnom prostredí do náhradného rodinného prostredia s prednosťou blízkych príbuzných pred starostlivosťou v zariadeniach na výkon rozhodnutia súdu.
- ✓ Zásada prednosti umiestňovania detí umiestnených v detských domovoch do profesionálnych rodín pred inými organizačnými zložkami detských domovov.
- ✓ Zásada prednosti vykonávania súdneho rozhodnutia v skupinách zriadených v samostatných domoch alebo bytoch, ak nie je možné umiestniť dieťa v profesionálnej rodine.
- ✓ Zásada prednosti umiestňovania detí do detských domovov zriadených ako domovy detí pred detskými domovmi zriadených ako centrá detí.
- ✓ Zásada zachovávanie súrodeneckých vzťahov a nerozdeľovania súrodeneckých skupín. Zásada umiestňovania detí, o ktoré sa nemôžu starať rodičia z rôznych dôvodov čo najbližšie k ich prirodzenému rodinnému prostrediu.
- ✓ Zásada integrácie detí, ktoré si vyžadujú osobitnú, resp. zvýšenú starostlivosť z dôvodu zdravotného stavu, porúch správania, drogovej závislosti, týrania či zneužívania.<sup>11</sup>

Na rozdiel od internátnych typov domovov (typické kedysi), deti vychovávané v rodinnom type, sú lepšie pripravené do života, života v náhradných rodinách a na návrat do vlastných biologických rodín.

Detské domovy v procese transformácie, ako už bolo spomenuté v úvode nášho príspevku, sa stali súčasťou systému sociálno-právnej ochrany detí s možnosťou zapojenia akreditovaných subjektov. S tým súvisí aj postupný nárast povinností pre pracovníkov detských domovov, ako napríklad vypracovanie plánu rozvoja osobnosti dieťaťa IPROD a vypracovanie plánu rozvoja supervízie v detskom domove

---

Zmena personálnych podmienok znamená, že vychovávatelia by mali byť deťom nápomocní a vnímať ich potreby, pochopiť ich. To si vyžaduje vzdelávanie a zvyšovanie kvalifikácie vychovávateľov.

Ku zmene vnútorných priestorov od kedy došlo ku transformácii, je potrebné, aby sa počet detí pod v jednom zariadení znížil, a to na max. 40 detí. S tým súvisí aj úprava priestorov, kde deti žijú a formujú sa, na také, aby sa detský domov čo najviac podobal prirodzenému domovu. Porov. ŠKOVIERA, A. *Dilemata náhradní výchovy*, s. 31-33 .

<sup>11</sup>ÚSTREDIE PRÁCE, SOCIÁLNYCH VECÍ A RODINY. *Plán transformácie a deinštitucionalizácie náhradnej starostlivosti*. [cit.2015.10.10]. Dostupné na internete: <<http://www.upsvar.sk/buxus/docs/SSVaR/OVOZ/Koncepcia.pdf>> .

a nepretržité pravidelné vzdelávanie zamestnancov pracujúcich v detských domovoch.<sup>12</sup>

Medzi pozitívnu stránku týchto zmien možno tiež zaradiť, že dochádza k zníženiu pobytu dieťaťa v detskom domove, počtu detí v detských domovoch vo veku do 3 rokov života.<sup>13</sup>

### 1.3 Tvorba Individuálneho plánu rozvoja osobnosti dieťaťa

V situácii, ak je dieťa ohrozené, či už jeho zdravotný stav alebo život, je neodkladné mu zabezpečiť predbežné opatrenie. Úlohou kolízneho opatrovníka, ktorý pôsobí na príslušnom ÚPSVaR (orgán sociálno-právnej ochrany detí a sociálnej kurately) je, aby oznámil kolíznemu opatrovníkovi Ústredia práce sociálnych vecí a rodiny v Bratislave, že príde dieťa do detského domova. Ten mu pošle základné informácie o dieťati.

Úlohou sociálneho pracovníka, ktorý pracuje v detskom domove je, aby si prevzal dieťa napr. v nemocnici alebo v krízovom centre, keď sa v ňom dieťa nachádza. Predtým však musí sociálny pracovník prevziať potvrdenie od kolízneho opatrovníka.

Po prijatí dieťaťa do detského domova je úlohou sociálneho pracovníka, aby vypracoval Individuálny plán rozvoja osobnosti dieťaťa (IPROD), ktorý má obsahovať základné osobné údaje o dieťati a jeho biologickej rodine, rodinnú anamnézu, dôvod umiestnenia, plán a metódy sociálnej práce s dieťaťom a jeho rodinou. Mesačne sa tento plán dopĺňa a vyhodnocuje. V deň prijatia dieťaťa sociálny pracovník rodičom pošle oznámenie s uvedením návštevnych hodín a kontaktu.<sup>14</sup>

Po uplynutí troch mesiacov, keď sa dieťa nachádza v detskom domove, by malo dôjsť k nariadeniu ústavnej starostlivosti. Ak dôjde k tomuto nariadeniu, detský domov spolupracuje spolu s kolíznou opatrovníčkou. Úlohou kolíznej opatrovníčky je zistiť, či sa rodina zaujíma o dieťa. Ak sa zistí, že rodina o dieťa nejaví záujem, tak po 6 mesiacoch hlási detský domov Úradu práce, že dieťa je právne osvojiteľné. Detský domov podá návrh Úradu práce. Následne ÚPSVaR oznámi súdu, že dieťa sa môže osvojiť.

V detskom domove, pri vytváraní IPROD má byť súčasťou plánu aj **plán sociálnej práce s dieťaťom**. Tento plán má byť vytváraný a kontrolovaný aspoň každých 6 mesiacov. ÚPSVaR v spolupráci s detským domovom sa podieľa na vytváraní tohto plánu. Hlavným cieľom je sanácia rodiny, pri ktorej je potrebná návšteva rodiny, kde sa zisťujú podmienky, v akých rodina žije. Ďalej je potrebná spolupráca s obcou.

<sup>12</sup> Dôvodom zavedenia transformácie detských domov bolo tiež to, že dieťa, ktoré dovŕšilo 6. vek života, bolo umiestnené, resp. premiestnené do iného typu zariadenia. Takýto prístup nebol adekvátny, a mal viacero negatívnych dopadov na dieťa. Tak vznikla potreba transformácie DD – s čím súvisí aj prechod od inštitucionálnej starostlivosti na komunitný/rodinný typ starostlivosti.

<sup>13</sup> Deti do 3 rokov života, sú spravidla umiestnené do profesionálnych rodín. V súčasnosti je ešte stále málo profesionálnych rodičov, resp. ľudí, ktorí by sa nimi chceli stať a mali by záujem o starostlivosť o dieťa. Profesionálny rodič sa stáva zamestnancom detského domova (stará sa max. o 2 deti), pričom starostlivosť o dieťa môže vykonávať aj manželský pár priamo v dome alebo byte, ktorý patrí detskému domovu. V takom prípade (ak ide o manželský pár) sa môžu starať o 3 až 6 detí. Porov. BÚŠOVÁ, K. *Profesionálna rodina*. Košice: Equilibria, 2013, s.8-9.

<sup>14</sup> Porov. MICHÁLEKOVÁ, M. Návrat dieťaťa z detského domova späť do biologickej rodiny. In *Mosty k rodine*. [online], 2010, roč. 1, č. 1-2, s.12-13[cit. 2015-10-10]. Dostupné na internete: <<http://www.mostykrodine.sk/mosty1.pdf>>. ISSN 1338-2713.

Sociálny pracovník pozoruje vývoj sociálnej situácie v biologických rodinách, z ktorých boli deti vyňaté a umiestnené do detského domova, pričom informujú rodičov o zdravotnom stave ich detí.<sup>15</sup> Snaží sa viesť rodičov k tomu, aby vytvorili vhodné podmienky pre návrat domov, ak to však zdravotný stav ich detí dovoľuje. Sociálne pracovníčky taktiež spolupracujú s náhradnými rodičmi a profesionálnymi rodičmi, aktualizujú dokumentáciu o deťoch, zabezpečujú sociálnu agendu a spolupracujú pri interakciách.

IPROD má obsahovať ciele, zdroje a potrebné služby pre dieťa v kombinácii s hodnotiacimi a inými relevantnými nástrojmi, ktoré by boli preňho užitočné.<sup>16</sup>

V rámci nášho príspevku sa budeme zaoberať detským domovom rodinného typu, ktorého sídlo je na Uralskej ulici v Košiciach, ktorý tiež prešiel transformáciou. V tomto zariadení sú deti prijaté a umiestnené na základe rozhodnutia súdu a na predbežné opatrenie.<sup>17</sup> V najbližších mesiacoch sa očakáva novelizácia zákona č. 305/2005 o sociálnoprávnej ochrane detí a o sociálnej kuratele, pričom môže dôjsť aj k predĺženiu výchovných opatrení.

Detský domov sa nachádza v priestoroch bývalej škôlky. Každý detský domov si riadi kapacitu detí. Počet detí v detskom domove sa stále mení, teda nie je stabilný. V súčasnosti je kapacita pre 72 detí, z toho 23 detí býva priamo v detskom domove a 24 detí v profesionálnych rodinách. Mladých dospelých je v tomto zariadení 7. Ide o tých, ktorí sa pripravujú na samostatný život, pracujú alebo študujú – najviac do 25. rokov života. Nachádzajú sa tu aj dve rodinky (matka s deťmi), ktoré sa ocitli v kríze, a tento detský domov im poskytuje prístrešie a pomoc. V profesionálnych rodinách je z počtu 24 detí, 16 chlapcov a 8 dievčat.

Tento detský domov má tri samostatné skupiny pre deti a jednu skupinu pre mladých dospelých. Tieto skupiny majú na starosti 3 vychovávateľa a 3 pomocní vychovávateľa, ktorí, okrem iných odborníkov, spolupracujú s deťmi. Raz v mesiaci sa realizujú komunity detí s odborným tímom.

V detskom domove sa nachádzajú dve rodiny, ktoré tvorí matka s deťmi (dievčatá, ktoré vyrastali v detskom domove a stali sa matkami v mladom veku). Bola im pridelená izba v detskom domove, pričom pracovníci pravidelne pozorujú, či sa matka vie postarať o svoje deti. Zároveň sa im poskytuje pomoc pri rozvoji zručností a návykov.

V detskom domove je miestnosť vyhradené pre arteterapiu a terapeutickú miestnosť.

Ak dôjde k novelizácii zákona 305/2005 o sociálnoprávnej ochrane detí a o sociálnej kuratele, je plánom tohto detského domova, aby 3 skupinky detí boli

---

<sup>15</sup>Porov. BECHYŇOVÁ, V. – KONVIČKOVÁ, M. *Sanace rodiny*. Bratislava : Portál, 2008, s. 40-41.

<sup>16</sup>Pri tvorbe individuálneho plánu rozvoja osobnosti je dôležitý zber informácií o klientovi. Táto etapa sa nazýva tiež aj *Mapovanie životnej situácie*. Obsahuje meno a priezvisko klienta, adresu trvalého bydliska, dátum narodenia, druh sociálnej služby, dátum nástupu do sociálneho zariadenia, najbližší príbuzný, stav pri nástupe a kontakt. Okrem toho obsahuje aj anamnézy a to, sociálnu, zdravotnú popripade školskú alebo problému klienta. Konkrétnymi anamnézami a ich uplatnením sa zaoberá autor Oláh, ktorý podrobne vysvetľuje každú z nich. Porov. OLÁH, M. *Sociálna práca v praxi*. Bratislava : VŠZaSP sv. Alžbety, 2012, s. 45.

<sup>17</sup>Zákon č. 36/2005 o rodine a o zmene a o doplnení niektorých zákonov Z.z., §54 ods. 1,2.

umiestnené priamo do domov alebo bytov, teda nie v priestoroch, kde sa nachádzajú teraz. Cieľom je ešte viac ich integrovať, zapojiť do spoločnosti a zabrániť tak izolácii. Ďalším cieľom je, že mladí dospelí zostanú v priestoroch na Uralskej ulici.

Pracovníci tohto zariadenia sa vzdelávajú, aby dokázali čoraz lepšie pracovať s biologickou rodinou dieťaťa. Uskutočňujú sa prípadové konferencie.

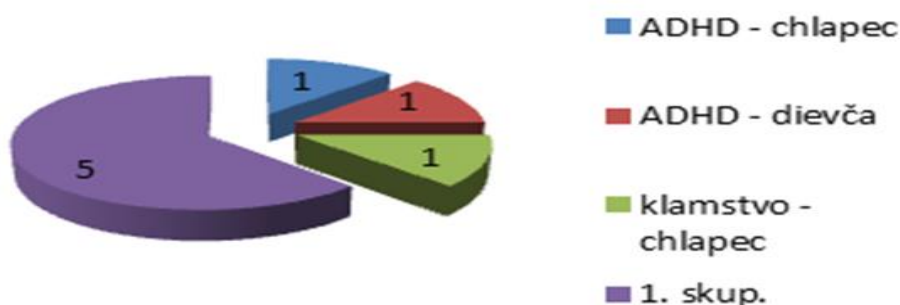
Od 1. apríla 2013 je v detskom domove zriadené Centrum podpory profesionálnych rodičov (CPPR), ktoré bolo zriadené v rámci národného projektu deinštitucionalizácie profesionálnych rodín. Toto centrum zahŕňa 2 psychológov, 1 sociálneho pracovníka a 16 profesionálnych rodičov.<sup>18</sup>

Ako príklad možno uviesť príklad porúch správania u detí v troch skupinkách detského domova, ktorým boli diagnostikované poruchy. Tieto informácie boli zistené v máji - júni 2015. Ako naznačujú grafy, pri ostatných deťoch, ktorým neboli poruchy diagnostikované psychiatrom, sa sem-tam vyskytlo problémové správanie, ktoré nemalo nejaký negatívny dopad, išlo o mierne porušenie noriem.

Dôvodom, prečo sa u detí vyskytujú poruchy správania je, že im chýbajú ich rodičia a prirodzené rodinné prostredie. Tiež to môže byť predchádzajúca zlá skúsenosť či už doma alebo v škole.<sup>19</sup>

Detský domov síce nahrádza dieťaťu jeho domov, ale stále to nie je to pravé. Dieťa potrebuje cítiť, že ho má niekto naozaj rád a môže sa zveriť rodičovi.

**Graf 1** – Prvá skupinka detí, s celkovým počtom 8

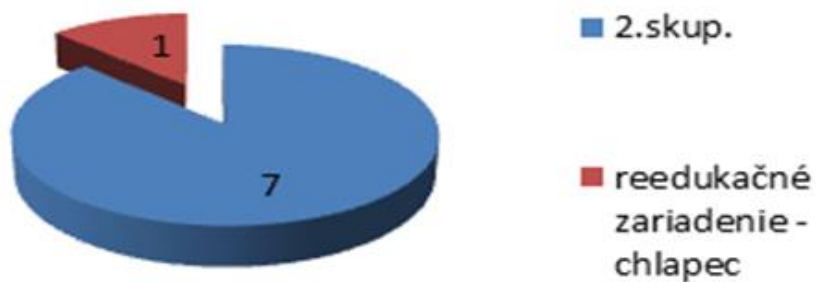


V prvej skupinke je osem detí, z ktorých jeden chlapec a jedno dievča majú diagnostikované poruchy správania, a to hyperaktivitu – ADHD. U ďalšieho chlapca bolo zistené klamstvo, ktoré je podľa názoru pracovníkov vo viacerých prípadoch spojené s nereálnymi argumentmi pri komunikácii či už s odborným tímom pracovníkov alebo deťmi žijúcimi v detskom domove.

<sup>18</sup>Informácie získané priamo od pracovníkov detského domova, v rámci vykonávania výskumu a praxe.

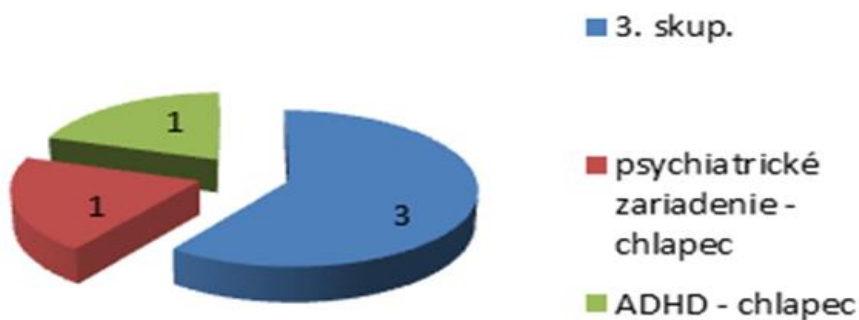
<sup>19</sup>Autor Turček píše o poruchách správania a ich príčinách vzniku. K hlavným typom porúch správania podľa neho patrí: hyperaktivita, agresivita, hostilita, klamstvo, úteky z domova, záškoláctvo, antisociálneprejav a delikvencia. Porov. TURČEK, K. Psychopatologické a sociálno-patologické prejavy detí a mládeže. Bratislava: IRIS, 2003, s. 13-14.

**Graf 2 – Druhá skupinka detí, s celkovým počtom 8**



V druhej skupinke žije osem detí. Jeden chlapec na určitú dobu musel byť premiestnený do reedukačného zariadenia, v snahe jeho prevýchovy.

**Graf 3 – Tretia skupinka detí, s celkovým počtom 5**



V tretej skupinke bolo jednému chlapcovi diagnostikovaná hyperaktivita, a iný chlapec musel byť premiestnený do psychiatrického zariadenia, kde mu bola poskytnutá pomoc zo strany psychiatrov.<sup>20</sup>

## Záver

Sociálna práca v detskom domove po transformácii detských domov sa čoraz viac začala zaoberať dlhodobou pomocou dieťaťu. Práca sociálneho pracovníka v detskom domove je veľmi rozsiahla. Je to aj z dôvodu transformácie detských domovov, kedy činnosť sociálneho pracovníka nemá už len administratívny charakter, ale predovšetkým zahŕňa priamu dlhodobú prácu s dieťaťom a jeho rodinou. Väčšina práce je v jeho rukách, pričom spolupracuje aj s ostatnými kolegami, odborným tímom v snahe čo najviac pomôcť dieťaťu, ktoré sa ocitlo v nepriaznivej situácii.

---

<sup>20</sup>Vlastné spracovanie grafov na základe získania informácií od pracovníkov detského domova.

Okrem už spomínaného tímu, spolupracuje sociálny pracovník s obcou, školou, kolíznym opatrovníkom, súdom a profesionálnou rodinou.

### **Zoznam použitej literatúry**

BECHYŇOVÁ V. – KONVIČKOVÁ M. *Sanace rodiny*. Praha: Portál, 2008. 151 s. ISBN 978-80-262-0031-4.

BÚŠOVÁ, K. *Profesionálna rodina*. Košice: Equilibria, 2013. 31 s. ISBN 978-80-814-3079-4.

MICHÁLEKOVÁ, M. Návrat dieťaťa z detského domova späť do biologickej rodiny. In *Mosty k rodine*. [online], 2010, roč. 1, č. 1-2, s.12-13[cit. 2015-10-10]. Dostupné na internete: <<http://www.mostykrodine.sk/mosty1.pdf>>. ISSN 1338-2713.

OLÁH M. *Príručka pre skvalitnenie supervízie v detských domovoch*. Bratislava: Asociácia vzdelávateľov v sociálnej práci, 2008. 36 s. ISBN 978-80-969905-0-4.

OLÁH, M. *Sociálna práca v praxi*. Bratislava : VŠZaSP sv. Alžbety, 2012. 317 s. ISBN 978-80-8132-039-2.

PAPŠO, P. Kompetencie sociálneho pracovníka v detskom domove. In *Profesijné kompetencie sociálnych pracovníkov v kontexte intencionálnych a inštitucionálnych intencií*. Banská Bystrica : UMB, 2009. s.134. ISBN 978-80-557-0112-7.

SCHAVEL M. – TOMKA M. *Základy supervízie a supervízia v praktickej výučbe v sociálnej práci*. Bratislava : VŠZaSP sv. Alžbety, 2010. 198 s. ISBN 978-80-89271-87-0.

ŠKOVIERA, A. *Dilemata náhradní výchovy*. Praha: Portál, 2007.143 s. ISBN 978-80- 7367-318-5.

TURČEK, K. *Psychopatologické a sociálno-patologické prejavy detí a mládeže*. Bratislava : IRIS, 2003. 168 s. ISBN 80-88778-99-9.

ÚSTREDIE PRÁCE, SOCIÁLNYCH VECÍ A RODINY. *Plán transformácie a deinštitucionalizácie náhradnej starostlivosti*. [cit. 2015.10.10]. Dostupné na internete: <<http://www.upsvar.sk/buxus/docs/SSVaR/OVOZ/Koncepcia.pdf>>.

Zákon č. 305/2005 Z. z. o sociálnoprávnej ochrane detí a o sociálnej kuratele v znení neskorších predpisov.

Zákon č. 36/2005 o rodine a o zmene a o doplnení niektorých zákonov Z.z., §54 ods. 1,2.

### **Kontakt na autorku**

Mgr. Gréta Gáborová  
Interná doktorandka  
Katolícka univerzita v Ružomberku  
Teologická fakulta Košice  
Hlavná 89, 041 21 Košice  
Tel.: + 00421 55/68 36 152  
E-mail: greta.gaborova@gmail.com

# VÝZNAM PROFESIONÁLNEJ RODINY PRE OHROZENÉ DIEŤA NA SLOVENSKU

## PROFESSIONAL FAMILY IMPORTANS FOR RISK CHILD IN SLOVAKIA

*Mária Gálová*

**Abstrakt:** Príspevok sa zaoberá skutočnosťou, že v situácii ohrozeného dieťaťa umiestneného do ústavnej starostlivosti je vhodnejším riešením jeho umiestnenie v profesionálnej rodine, ktorá poskytuje vzory rodinného života a dôslednejšie napĺňanie potrieb dieťaťa. Výhodou profesionálnej rodiny pre dieťa je poskytnutie domova, citového zázemia, bezpečia a ochrany a taktiež individuálneho prístupu. V príspevku uvádzame výsledky výskumu profesionálnych rodín, ktorý sme realizovali v Slovenskej republike.

**Kľúčové slová:** Detský domov. Ohrozené dieťa. Profesionálna rodina.

**Abstract:** The contribution focuses on the best solution in situation of vulnerable child placed in institutional care. This is upbringing in professional family, which provides better fulfillment of child's needs and parental model, that child in institutional facility will not obtain. Advantage of the professional family for the child is provision of home, emotional background, safety and protection and also individual approach. We introduce the research results taken in professional families. The survey is realised in Slovak republic.

**Keywords:** Foster home. Vulnerable child. Professional family.

### Úvod

Podľa Zákona o sociálnoprávnej ochrane a sociálnej kuratele a o zmene a doplnení niektorých zákonov<sup>1</sup>, v profesionálnej rodine zabezpečujú starostlivosť o deti manželia, ktorí sú zamestnanci detského domova, alebo fyzická osoba, ktorá je zamestnancom detského domova. Starostlivosť o deti môže zabezpečovať aj jeden zamestnanec detského domova. Profesionálny rodič môže mať v osobnej starostlivosti najviac tri deti. V prípade viacerých detí (napr. súrodeneckej skupiny) sa môžu stať zamestnancami detského domova obaja manželia. Do profesionálnej rodiny je vhodné zveriť aj staršie dieťa, či dieťa s rôznymi výchovnými problémami, alebo aj dieťa telesne, či duševne postihnuté. Profesionálny rodič musí prejsť obdobným procesom posudzovania a prípravy ako osvojiteľia alebo pestúnski rodičia, pričom sa sledujú osobnostné predpoklady. Profesionálny rodič poskytuje starostlivosť deťom s nariadenou ústavnou výchovou vo svojom vlastnom rodinnom prostredí 24 hodín denne<sup>2</sup>.

Dieťaťu sa môže v detskom domove, a teda aj v profesionálnej rodine, poskytovať starostlivosť do dosiahnutia plnoletosti (do 18 rokov) alebo ďalej až do osamostatnenia, najdlhšie do 25 roku veku. Za osamostatnenie sa považuje

<sup>1</sup> Zákon č. 305/2005 Z. z. o sociálnoprávnej ochrane detí a sociálnej kuratele a o zmene a doplnení neskorších predpisov.

<sup>2</sup> MIKLOŠKO, J., ŽARNAY, Š.: *Ohrozená rodina na Slovensku v kontexte príčin vyňatia detí z biologických rodín*. Bratislava: Spoločnosť priateľov detí z detských domovov Úsmev ako dar v spolupráci s Ústredím práce, sociálnych vecí a rodiny a Fakultou zdravotníctva a sociálnej práce Trnavskej univerzity v Trnave, 2007.

predovšetkým zabezpečenie si prípravy na povolanie a vlastného bývania. Mladý dospelý môže zotrvať po skončení ústavnej starostlivosti po dosiahnutí plnoletosti v profesionálnej rodine, ak o to požiada a ak je to vhodné a účelné a ak s tým rodina súhlasí.

Podľa vyššie uvedeného zákona, museli byť do profesionálnej rodiny umiestňované od januára 2007 všetky deti do jedného roka svojho veku, od januára 2009 všetky deti do troch rokov a od januára 2012 všetky deti do šiestich rokov. Výnimkou boli deti, ktorých zdravotný stav vyžaduje osobitnú starostlivosť v špecializovanej samostatnej skupine, alebo ak je to v záujme dieťaťa z dôvodu zachovania súrodeneckých väzieb. Deti v profesionálnej rodine zostávajú do času, kým sa môžu vrátiť do pôvodnej rodiny, alebo kým sa pre ne nenájde náhradná rodina.

Ústredie práce sa zaviazalo zabezpečiť postupne starostlivosť v profesionálnych rodinách aj o staršie deti. Podľa vypracovanej koncepcie by malo byť umiestnené v profesionálnej rodine od 1. januára 2016 každé dieťa do ôsmich rokov veku a od 1. januára 2021 každé dieťa do desiatich rokov. Pravidlom však zostáva, že umiestnenie v profesionálnej rodine má pri dieťati v každom veku prednosť pred umiestnením v zariadení.<sup>3</sup>

### **Výsledky výskumu súvisiace s umiestňovaním detí do profesionálnych rodín na Slovensku**

Profesionálna rodina ako forma ústavnej starostlivosti sa v maximálnej miere približuje starostlivosti rodinnej. Prijatie ohrozeného dieťaťa do rodiny je veľmi závažným rozhodnutím celej rodiny. Proces rozhodovania je pre každú profesionálnu rodinu jedinečný a špecifický. Problematike profesionálnej rodiny sme sa venovali aj v našom výskume. Týmto individuálnym spôsobom sa pri výbere dieťaťa riadia všetky rodiny, ktoré sa zúčastnili nášho dotazníkového šetrenia. Na realiáciu empirického výskumu sme použili kvantitatívnu metódu dotazníkového šetrenia. Nezastupiteľnú úlohu a zodpovednosť v procese kontaktu detí a potencionálnych profesionálnych rodičov majú riaditelia detských domovov a sociálni pracovníci spolupracujúci s profesionálnymi rodinami. V tabuľke 1 uvádzame kritériá výberu dieťaťa do profesionálnej rodiny na Slovensku. Dáta sme získali z výskumnej vzorky 107 respondentov – profesionálnych rodičov.

---

<sup>3</sup> Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny. Dostupné na internete: < [http://www.upsvar.sk/ustredie-psvr.html?page\\_id=211](http://www.upsvar.sk/ustredie-psvr.html?page_id=211)>.



**Tabuľka 1 Záujem možného výberu detí do profesionálnej rodiny**

Odpovede profesionálnych rodičov	Počet respondentov		Percento respondentov		
	áno	nie	áno	nie	spolu
<b>pohlavie</b>	29	78	27,10%	72,90%	100,00%
<b>vek</b>	60	47	56,07%	43,93%	100,00%
<b>zdravotné problémy</b>	43	64	40,19%	59,81%	100,00%
<b>etnická príslušnosť</b>	38	69	35,51%	64,49%	100,00%
<b>sociálny pôvod</b>	10	97	9,35%	90,65%	100,00%

Rozhodujúcimi skutočnosťami pri umiestnení dieťaťa do profesionálnej rodiny sú vek a zdravotné problémy dieťaťa. Najviac nevýznamným faktorom je sociálny pôvod dieťaťa. Vzhľadom na to, že starostlivosť o dieťa v profesionálnej rodine nie je vždy bezproblémová, pri výbere dieťaťa je rozhodujúcim faktorom vek dieťaťa, ktorý je dôležitý až pre takmer 60% opýtaných respondentov. Ako dôvod výberu podľa veku dieťaťa respondenti uvádzali adaptabilnosť dieťaťa do profesionálnej rodiny. Dve profesionálne rodiny uviedli, že prijaté dieťa musí byť mladšie ako ich biologické dieťa. Naopak, profesionálne rodiny, ktoré prenechávajú výber detskému domovu, ako dôvod uvádzajú informovanosť detského domova o aktuálnej situácii opusteného dieťaťa. Zdravotné problémy detí umiestnených do profesionálnych rodín sú rozhodujúcim faktorom pre 40% respondentov. Až 90% opýtaných respondentov nepovažuje sociálny pôvod, z ktorého dieťa pochádza za dôležitý pri výbere dieťaťa do ich rodiny. Pri výbere dieťaťa do profesionálnych rodín rozhoduje aj etnická príslušnosť dieťaťa, ktorá je dôležitá až pre 35% opýtaných profesionálnych rodičov. Za aktuálny dôvod výberu podľa etnickej príslušnosti považujú neprijatie dieťaťa s rómskym pôvodom ich okolím, školským prostredím, prípadne ich biologickými deťmi.

Viac ako polovica všetkých špecifických prípadov umiestnenia detí, ktoré vyžadujú zvýšenú starostlivosť o zverené dieťa, okrem viacpočetných súrodeneckých skupín, bolo zrealizovaných vo veku do 40 rokov profesionálneho rodiča. Zo štatistických závislostí treba spomenúť, že odpovede sú štatisticky stredne silno závislé pri umiestnení detí s mentálnym postihnutím od veku profesionálneho rodiča, vzdelania a taktiež bydliska profesionálneho rodiča. Výskyt viacpočetnej súrodeneckej skupiny je stredne silným vplyvom viazaný na vzdelanie profesionálneho rodiča. Z realizovaného výskumu vyplýva, že o deti s mentálnym postihnutím, prejavujú záujem mladší profesionálni rodičia, s vysokoškolským vzdelaním a ubytovaním v mestských bytoch. Deti s poruchami správania sú umiestňované s preukázaným stredne silným štatistickým vplyvom na vek profesionálnych rodičov. Umiestnenie viacpočetných súrodeneckých skupín je stredne silným štatistickým vplyvom viazané na vzdelanie profesionálnych rodičov. Umiestňujú ich starší profesionálni rodičia so stredoškolským vzdelaním, bývajúci v obci v bytoch. Na umiestňovanie rómskeho

etnika sa nám výskumom nepreukázal štatisticky vplyv ukazovateľov základného súboru. Umiestňujú ich mladší profesionálni rodičia s vysokoškolským vzdelaním, bývajúcí v obci v rodinných domoch. Ako dôvod výberu podľa veku respondenti uvádzali adaptabilnosť dieťaťa do profesionálnej rodiny, ktorá je veľmi dôležitá pre ďalšie fungovanie a smerovanie rodiny. Najviac adaptabilné sú podľa profesionálnych rodičov deti do troch rokov.

Až 104 respondentov považuje za adaptabilné deti vo veku do 3 rokov, pretože tieto deti sa rýchlo adaptujú na nové rodinné prostredie a predchádzajúci život u biologických rodičov ich ovplyvňuje v minimálnej miere. Pre mladšie deti je proces adaptácie prirodzenejší. Majú tendenciu rýchlo sa "pripútať" k novej blízkej osobe. Pri starších deťoch je adaptácia na nové podmienky v rodine komplikovaná. Deti staršie ako 10 rokov sa adaptujú ťažšie na nové rodinné prostredie, pretože do profesionálnej rodiny prichádzajú so svojimi niekoľkoročnými návykmi, ktoré sa len ťažko menia.

**Tabuľka 2. Adaptácia detí podľa vekovej skupiny**

Stupeň adaptácie	do 3 rokov	od 3 do 6r.	od 6 do 10r.	od 10 do 15r.	15 a viac r.
<b>Adaptabilné</b>	104	82	36	10	8
<b>Ťažšie adaptabilné</b>	1	20	62	53	33
<b>Neadaptabilné</b>	2	2	6	41	62

Profesionálne rodiny pri prijatí dieťaťa z iného etnika musia zhodnotiť pripravenosť, respektívne nepripravenosť, či diskriminačné prejavy okolia, ktoré môže vážne zasiahnuť do psychického vývinu dieťaťa. V tomto smere sa vynára potreba zabezpečiť a pripraviť pre tieto deti rodiny tej istej etnickej príslušnosti, ktorá sa postupom času darí naplňať. Skúsenosti ukazujú, že v týchto rodinách funguje iný systém výchovy, starostlivosti a iné priority, ktoré môžu byť prospešné na budovanie identity dieťaťa. Víziou je, aby bola pripravená sieť profesionálnych rodín a podľa typu zdiagnostikovaného dieťaťa by sa vybrala rodina, ktorá by bola vhodná pre dieťa. Dotazované profesionálne rodiny vykonávajú najčastejšie starostlivosť o deti, ktoré si vyžadujú zvýšenú starostlivosť na základe výsledkov odbornej diagnostiky z dôvodu porúch správania. Práve tieto deti a viacpočetné súrodenecké skupiny patria do kategórie "nechcených" detí. Oslovené profesionálne rodiny vykonávajú starostlivosť s telesným a mentálnym postihnutím, výchovnými problémami a bežnými zdravotnými problémami. Taktiež sa starajú o viacpočetné súrodenecké skupiny a deti inej etnickej príslušnosti. Úspešné prijatie dieťaťa a jeho ďalší harmonický vývin veľmi záleží aj od pripravenosti profesionálnych rodín.

**Tabuľka 3. Umiestnenie detí podľa jednotlivých rizikových skupín**

	Hodnoty	Početnosť	Percento %
Telesné postihnutie.	áno	19	17,8
	nie	88	82,2
	celkové	107	100
Mentálne postihnutie	áno	32	29,9
	nie	75	70,1
	celkové	107	100
Poruchy správania	a	43	40,2
	n	62	57,9
	s	2	1,9
	celkové	107	100
Viacpočetná súrodenecká skupina	áno	41	38,3
	nie	66	61,7
	celkové	107	100
Rómske etnikum	áno	31	29
	nie	76	71
	celkové	107	100

Profesionálni rodičia nepoznajú dĺžku starostlivosti o zverené dieťa, nevedia, ako dlho sa budú o neho starať a taktiež nevedia, ako dlho bude trvať adaptácia dieťaťa na nové prostredie. Táto skutočnosť sa týka nielen profesionálnej rodiny, ale aj zverého dieťaťa.

Zaujímavým zistením v nášho výskumu je, že takmer polovica účastníkov výskumu ešte nezažila odchod dieťaťa z profesionálnej rodiny. A 75% rodín nepovažuje odchod dieťaťa z rodiny, pre ktoré sa našla iná forma náhradnej starostlivosti, ako stratu. Veľkou otázkou je vzájomná náklonnosť, citový vzťah medzi rodičmi a deťmi, ktorý vytvára tzv. pozitívny vzťah k svetu a svet vníma priateľsky. Podľa Šmajdovej a Búšovej<sup>4</sup> však tento vzťah nie je možné v profesionálnej rodine úplne naplniť, keďže dieťa si v jej podmienkach nikdy nie je isté svojou budúcnosťou a už samo prostredie, ktoré je preň v tomto zmysle "ohrozujúce" môže uňho stimulovať snahu trvalo zakotviť v profesionálnej rodine.

Ak opäť túto oblasť porovnáme s rodinou, v rodinnej výchove je kľúčovým momentom emočný vzťah dospelého k dieťaťu, ktorý, ak je vzťahom porozumenia, dôvery, sympatie a úcty, dochádza v ňom k vzniku priaznivých podmienok, ktoré dieťa vedú k budovaniu správneho spôsobu konania, správania a dodržiavania noriem a požiadaviek."

<sup>4</sup> ŠMAJDOVÁ BÚŠOVÁ, K.: *Návrh vymedzenia cieľov a obsahu výchovnej práce v profesionálnej rodine.* Pedagogika.sk, roč. 3, 2012.

V profesionálnej rodine je najväčšia možnosť dosledovania detí a starostlivosti o ne. Naopak, dieťa vychovávané v ústavnom zariadení pociťuje strach, že odchodom z detského domova stratí ľudí, ktorí mu poskytovali starostlivosť. Profesionálna rodina sa snaží naplňovať viaceré potreby dieťaťa, poskytovať rodičovské vzory, ktoré dieťa v ústavnom zariadení nezíska. Výhodou profesionálnej rodiny pre dieťa je aj poskytnutie krátkodobého domova, možnosti citového zázemia, bezpečia a ochrany a hlavne individuálneho prístupu k dieťaťu. Profesionálna rodina sa snaží o výchovu k prosociálnemu správaniu.

Až 65 respondentov sa vyjadrilo, že dieťa po ukončení starostlivosti v profesionálnej rodine zostane i naďalej súčasťou rodiny. Naopak, až 92 opýtaných rodín považuje zodpovednosť za budúcnosť dieťaťa výhradne za záležitosť detského domova. Ako veľmi pozitívne hodnotíme vyjadrenia 40 respondentov, ktorí majú záujem poskytnúť pomoc pri riešení jeho bytovej a finančnej otázky. Iba 7 respondentov sa vyjadrilo, že odchodom dieťaťa z ich rodiny končí aj vzťah a jemu poskytovaná pomoc.

**Tabuľka 4. Budúcnosť detí po dosiahnutí plnoletosti a opustení profesionálnej rodiny**

	áno	nie	Spolu
dieťa ostane i naďalej súčasťou našej rodiny	65	41	107
poskytnem mu pomoc pri riešení jeho bytovej i finančnej otázky	40	66	107
zodpovednosť za dieťa preberie detský domov	14	92	107
odchodom dieťaťa z mojej profesionálnej rodiny sa končí náš vzťah i jemu poskytovaná pomoc	7	99	107
iné	10	96	107

## Záver

Profesionálna rodina kvalitou a hodnotou zodpovedá životu v bežnej rodine a je vhodnejším riešením pre dieťa s nariadenou ústavnou starostlivosťou.

Profesionálna rodina lepšie zohľadňuje napĺňanie potrieb dieťaťa. Prechod detí do dospelosti je prirodzenejší a je tiež predpokladom, že niektoré rodiny požiadajú o inú formu starostlivosti ako napr. pestúnstvo či dokonca osvojenie.

Ako uvádza Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny,<sup>5</sup> “profesionálna rodina, má najväčší význam v tom, že umožňuje dieťaťu stálosť osoby, prípadne manželov, ktorí dieťaťu zabezpečujú celodennú starostlivosť. Táto forma náhradnej starostlivosti zohľadňuje napĺňanie individuálnych potrieb dieťaťa a najviac sa približuje modelu rodinnej výchovy.”

<sup>5</sup> Profesionálne rodiny in: [http://www.upsvar.sk/socialne-veci-a-rodina/socialno-pravna-ochrana-deti/profesionalne-rodiny.html?page\\_id=12846](http://www.upsvar.sk/socialne-veci-a-rodina/socialno-pravna-ochrana-deti/profesionalne-rodiny.html?page_id=12846).

## **Zoznam použitej literatúry**

MIKLOŠKO, J., ŽARNAY, Š.: Ohrozená rodina na Slovensku v kontexte príčin vyňatia detí z biologických rodín. Bratislava: Spoločnosť priateľov detí z detských domovov Úsmev ako dar v spolupráci s Ústredím práce, sociálnych vecí a rodiny a Fakultou zdravotníctva a sociálnej práce Trnavskej univerzity v Trnave, 2007, 78 s., ISBN 978-80-969616-1-0.

Zákon č. 305/2005 Z. z. o sociálnoprávnej ochrane detí a sociálnej kuratele a o zmene a doplnení neskorších predpisov.

Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny. [online]. 8. 10. 2015. Dostupné na internete: [http://www.upsvar.sk/ustredie-psvr.html?page\\_id=211](http://www.upsvar.sk/ustredie-psvr.html?page_id=211)>.

ŠMAJDOVÁ BÚŠOVÁ, K.: Návrh vymedzenia cieľov a obsahu výchovnej práce v profesionálnej rodine. Pedagogika.sk, roč. 3, 2012.

Profesionálne rodiny. [online]. 5. 10. 2015. Dostupné na internete: [http://www.upsvar.sk/socialne-veci-a-rodina/socialno-pravna-ochrana-deti/professionalne-rodiny.html?page\\_id=12846](http://www.upsvar.sk/socialne-veci-a-rodina/socialno-pravna-ochrana-deti/professionalne-rodiny.html?page_id=12846)>.

### **Kontakt na autorku**

Mgr. Mária Gallová  
Katólicka univerzita v Ružomberku  
Teologická fakulta  
Externá doktorandka  
Slovensko  
e-mail: maria.gallova@ku.sk

# KOMPETENCIE SOCIÁLNYCH PRACOVNÍKOV AKO SÚČASŤ PROFESIONALIZÁCIE ODBORU<sup>1</sup>

## THE COMPETENCIES OF SOCIAL WORKERS AS A PART OF PROFESIONALIZATION FIELD<sup>2</sup>

---

*Katarína Chovancová*

**Abstrakt:** V súčasnosti sociálna práca rieši širokú oblasť sociálnych problémov a dotýka sa mnohých oblastí. To je aj dôsledkom zložitosti stanovenia jednotlivých kompetencií a šírky ich vymedzenia. Z toho dôvodu sa náš príspevok zaoberá kompetenciami sociálnych pracovníkov. Na začiatku sú uvedené teoretické východiská, kde poukazujeme na samotnú terminológiu pojmu kompetencia. Zároveň analyzujeme jednotlivé synonymá tohto pojmu. Ďalej sa zameriavame na kľúčové kompetencie podľa Belza a Siergera, ktoré sú spracované formou tabuľky. Následne sú aplikované a opísané niektoré profesionálne kompetencie sociálnych pracovníkov. Taktiež opisujeme supervíziu ako základ pre udržanie a rozvoj profesionálnych kompetencií. Cieľom príspevku je poukázať na relevanciu jednotlivých kompetencií v práci sociálnych pracovníkov.

**Kľúčové slová:** Kompetencie. Sociálna práca. Schopnosť. Supervízia.

**Abstract:** Nowadays, social work solves wide area of social problems and it affects many areas. This is also the cause of the complexity of individual competencies. For that reason our contribution deals by the competencies of social workers. At the beginning there are shown the theoretical bases, where we point to itself terminology of the concept of competencies. We also analyze the various synonyms of this term. We further focus on the key competences by Belza and Sierger, which are processed by the table. There are subsequently applied and described some of the professional competencies of social worker. Also we provide supervision, as the basis for keeping and developing of professional competences. The aim of this contribution is to point out the relevance of individual competences in the work of social workers.

**Key words:** Competencies. Social work. Ability. Supervision.

### Úvod

Sociálny pracovník je pomáhajúci profesionál, ktorý musí byť schopný kompetentne realizovať sociálnu prácu a plniť jej ciele. Zahŕňa to však isté požiadavky, ako aj množstvo úloh, ktoré má sociálny pracovník splniť, aby mohol sociálnu prácu realizovať na profesionálnej úrovni. Súčasťou profesionálnej výbavy je vzdelanie, sústava hodnôt, vzorce, odborná príprava a podobne. Dôležitá je však aj

---

<sup>1</sup> Príspevok spracovaný v rámci projektu KEGA 018KU-4/2013 - *Výskum využívania aktivizujúcich metód v sekundárnom vzdelávaní predmetu sociálnoprávna ochrana a tvorba nových učebných pomôcok pre ich implementáciu do edukačného procesu*

<sup>2</sup> Contribution elaborated in the framework of the project KEGA018KU-4/2013 – *The research of using activating methods in secondary education in the subject of social- legal protection and creating of new teaching instruments for their implementation in the educational process.*

schopnosť integratívne spájať všetky tieto zložky profesionálnej výbavy, s požiadavkami na osobnosť sociálneho pracovníka, ako sú aj zodpovednosť, úcta, slušnosť, rešpektovanie, humánnosť, dôveryhodnosť a ďalšie.

V súčasnosti sociálna práca rieši širokú oblasť sociálnych problémov a dotýka sa mnoho oblastí, z čoho vyplýva aj zložitnosť vymedzenia jednotlivých kompetencií. Významnou súčasťou profesionalizácie sociálnej práce sú teda samotné kompetencie sociálnych pracovníkov, ako aj uplatnenie kompetenčného prístupu.

## Teoretické východiská

Pojem kompetencia je odvodený z latinského slova *competentia*<sup>3</sup>, čo v preklade znamená právomoc, okruh pôsobnosti, spôsobilosť alebo schopnosť vykonávať istú činnosť. Zvyknú sa používať aj ďalšie synonymá k pojmu kompetencia, a to zručnosť, efektívnosť, kapacita, požadovaná kvalita a podobne.<sup>4</sup> Veteška a Tureckiová hovoria o kompetenciách ako o schopnosti vykonávať určitú konkrétnu činnosť.<sup>5</sup> Mertens však definuje kompetencie ako vedomosti a schopnosti, ktoré umožňujú človeku pôsobiť vo viacerých funkciách a predovšetkým úspešne zdolať zmeny vo svojom pracovnom živote. Thompson charakterizoval kompetencie ako široké schopnosti plniť jednotlivé úlohy.<sup>6</sup>

V snahe vymedzenia samotného významu slova kompetencia, môžeme vnímať značnú terminologickú nejednotnosť. Podľa Mlčáka dôvodom nejednotnosti je fakt, že nie sú dostatočne rozlíšené:

- *kompetencie vo vzťahu k osobe (psychologické hľadisko)* - schopnosti človeka vykonávať prácu dobre - teda samotná pripravenosť a osobnostné predpoklady, faktory, ktoré ovplyvňujú vykonávanie pracovných úloh ako emócie, charakter, záujmy a pod.
- *kompetencie vo vzťahu k práci*, ako uvádza aj Hupková<sup>7</sup>, ide o *raxeologické hľadisko* – spôsobilosti, kvalifikácia, potenciály, ktoré sú vyžadované konkrétnym pracovným miestom<sup>8</sup>, teda profesionálna pripravenosť pre správne vykonávanie profesijnej činnosti.

Na základe spojení týchto dvoch rozmerov, môžeme konštatovať, že byť kompetentným znamená disponovať určitými právomocami pre konkrétny druh vlastnej pôsobnosti v určitej oblasti. Je to konanie so znalosťou konkrétnej

---

<sup>3</sup> Porov. HRABOVSKÝ, J. ŠPAŇÁR, J. *Latinsko-slovenský, slovensko-latinský slovník*. Bratislava : SPN Mladé letá, 2012, s. 155.

<sup>4</sup> Porov. TUERK, I. *Didaktika*. Bratislava : Iura Edition, 2008, s. 204.

<sup>5</sup> Porov. VETEŠKA, J., TURECKIOVÁ, M. *Kompetence ve vzdělávání*. Praha : Grada, 2008, s. 30.

<sup>6</sup> Porov. LEVICKÁ, J. *Sociálna práca I*. Trnava : Oliva, 2007, s. 102. K základným vlastnostiam a kompetenciám sociálnych pracovníkov sa vyjadruje i Lešková. Porov. LEŠKOVÁ, L. Sociálny pracovník – profesionál rôznych rolí. In *Teológia a sociálne otázky*. Brno : Cesta, 2008, s. 15-24, porov. LEŠKOVÁ, L. Sociálne kompetencie ako sociálny kapitál pomáhajúcej profesie = Social competence as social capital assisting profession. In *Zarządzanie i Edukacja : Dwumiesięcznik Szkoły Wyższe im. Bogdana Jańskiego*. - Warszawa. 2014, roč. 23, č. 93, s. 171-189.

<sup>7</sup> Porov. HUPKOVÁ, M. *Rozvíjanie sociálnych spôsobilostí v pomáhajúcich profesiách*. Bratislava : IRIS, 2011, s. 15.

<sup>8</sup> Porov. MLČÁK, Z. a kol. *Profesní kompetence sociálních pracovníků a jejich hodnocení klienty*. Ostrava : REPRONIS, 2005, s. 29.

problematiky a samozrejme aj so zodpovednosťou za takéto konanie.<sup>9</sup> Vo vzťahu k sociálnej práci konať zodpovedne znamená, že sociálny pracovník, v rámci profesijných kompetencií preberá zodpovednosť za to, čo robí, a to z dôvodu možnosti rozhodnúť sa a racionálne zdôvodniť svoje jednanie. Strieženec uvádza zodpovednosť ako vzťah sociálnej činnosti a povinnosti jednotlivca.<sup>10</sup>

Sociálny pracovník podľa etického kódexu sociálnej práce nesie zodpovednosť vo vzťahu:

- a) k sebe samému (k svojmu svedomiu),
- b) ku klientovi,
- c) ku kolegom, organizácii, v ktorej pracuje, no predovšetkým,
- d) ku profesii, ktorú zastupuje.

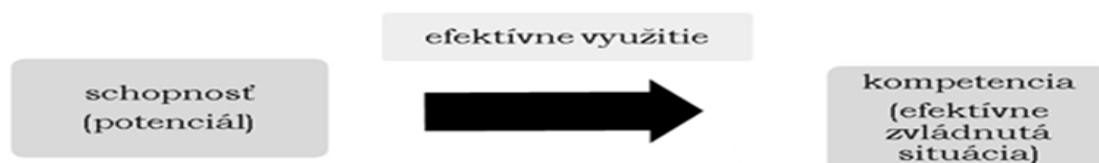
Aj samotná príprava na kompetentné konanie obsahuje nielen vedomostno-vzdelávaciu oblasť, ale aj hodnotovú orientáciu, rozvoj morálnych aspektov osobnosti.<sup>11</sup>

Môžeme vidieť, že v snahe definovania kompetencií najčastejšie používame pojmy - synonymá schopnosť a zručnosť – spôsobilosť. Z toho považujeme za potrebné tieto pojmy definovať.

*Schopnosť* je psychická vlastnosť osobnosti, ktorá je podmienkou respektíve predpokladom úspešného vykonávania určitej komplexnej činnosti, napr. schopnosť abstraktne myslieť, schopnosť učiť sa. Miera schopnosti závisí od vrodených predpokladov (vlôh) a získaných, osvojených predpokladov (napr. učením) pre výkon určitej činnosti.

Zároveň pripomíname, že mať schopnosť ešte neznamená, že človek bude úspešne jednať v konkrétnych situáciách. Upozornil na to americký psychológ *D.McClelland* vo svojej publikácii „*Testing for competence rather than for intelligence*“ (1973) *Človek môže mať schopnosť kritického myslenia, schopnosť rozhodovať sa, no napriek tomu nemusí byť dobrým sociálnym pracovníkom. Dôležité je vedieť využiť tieto schopnosti. Jedna kompetencia v sebe môže obsahovať rôzne schopnosti.*<sup>12</sup> Tento fakt uvádzame v nasledujúcej schéme.

### Schéma č. 1



<sup>9</sup> Porov. LEŠKOVÁ, L. *Úvod do základov sociálnej práce*. Košice : Seminár sv. Karola Bartolomejského, 2008, s.70.

<sup>10</sup> Porov. STRIEŽENEC, Š. *Úvod do základov sociálnej práce*. Trnava : AD vydavateľstvo, 1999, s. 28.

<sup>11</sup> Porov. LEVICKÁ, J. *Sociálna práca I*, s.102-103.

<sup>12</sup> Porov. VETEŠKA, J., TURECKIOVÁ, M. *Kompetence ve vzdelávaní*, s. 31.



*Zručnosť* je špecializovaná schopnosť vykonávať konkrétnu činnosť, riešiť určitý konkrétny problém. Zručnosť intelektuálnej povahy sa zvykne nazývať aj **spôsobilosť**.<sup>13</sup>

### **Relevancia kompetencií sociálnych pracovníkov**

V súvislosti so sociálnou prácou môžeme uvažovať o kompetenciách sociálnych pracovníkov v spojení s oboma významami. (Aj vo vzťahu k osobe, ako aj ku vzťahu k práci). Konanie sociálnych pracovníkov je na jednej strane predpokladom, aby sociálna práca bola vykonávaná dobre, na druhej strane je súčasťou základných spôsobilostí, ktoré sú vyžadované od sociálnych pracovníkov.

Laická verejnosť považuje samotnú prácu sociálnych pracovníkov, ako aj intervenciu sociálnych pracovníkov, za jednoduchú. Zoberme si však príklad intervencie sociálneho pracovníka pri práci s rodinou, kde musí disponovať s programami, ako sú ochranné služby, pre rodiny, podpora rodiny v domácom prostredí, výchovné prístupy a pod. Sociálny pracovník pracuje s rodinou v presvedčení, že čo ovplyvňuje jedného člena rodiny, sa v niektorých prípadoch prenáša aj na ostatných členov rodiny. Sociálni pracovníci na úseku sociálnoprávnej ochrany detí a sociálnej kurately (ďalej ako SPODaSK) vykonávajú aj terénnu sociálnu prácu, resp. v prirodzenom rodinnom prostredí.<sup>14</sup> Formou takejto terénnej sociálnej práce sú tzv. „šetrenia v domácnostiach“ spájané s výkonom kolízneho opatrovníka a pod. Z toho dôvodu je potrebné dať do pozornosti, že práca sociálneho pracovníka s rodinou, resp. práca v procese úpravy rodičovských práv a povinností nie je ľahká a kladie náročné požiadavky na sociálneho pracovníka. Túto skutočnosť deklaruje Tabuľka 1, v ktorej je uvedený počet rodín a detí v evidencii SPOaSK v Slovenskej republike.

**Tabuľka 1 Počet rodín a detí v evidencii SPOaSK v Slovenskej republike**

ROK	2011	2012	2013	2014
Počet rodín	224 432	216 466	203 664	181 203
Počet detí	338 085	325 163	292 965	255 328

Zdroj: vlastné spracovanie podľa štatistických výkazov V12 MPSVR

V sledovanom období rokov je jednoznačné, že došlo k postupnému znižovaniu nových rodín a detí do evidencie orgánu SPODaSK. No napriek tomu, je to alarmujúci počet, ktorý poukazuje na problémy v rodinách, kde vhodnú intervenciu môže poskytnúť len profesionálny sociálny pracovník so svojimi kompetenciami.

### **Kľúčové kompetencie**

Kľúčové kompetencie majú človeku pomôcť využívať odborné znalosti a informácie pri efektívnom riešení problémov so zameraním na budúcnosť. Sú výrazom schopnosti človeka chovať sa primerane k situácii v súlade sám so sebou.

<sup>13</sup> Porov. TUREK, I. *Didaktika*, s. 204.

<sup>14</sup> Porov. Zákon č. 305/2005 Z. z. o sociálnoprávnej ochrane a o sociálnej kuratele a o zmene a doplnení niektorých zákonov, čl. I., §4, ods.1a)

V súvislosti s kľúčovými kompetenciami dávame do pozornosti štruktúru kľúčových metód. Ako uvádzajú Belz a Siegrist, potenciálom k disponovaniu s kompetenciami je *individuálna kompetencia jednanía*. Tá sa vyvíja prostredníctvom spolupôsobenia sociálnej kompetencie, kompetenciám ku vzťahu k vlastnej osobe a kompetenciám v oblasti metód.<sup>15</sup>

V rámci tejto štruktúry kľúčových kompetencií sa budeme snažiť zaradiť a opísať niektoré profesijné kompetencie sociálnych pracovníkov.

**Tabuľka 2 Štruktúra kľúčových kompetencií**

KOMPETENCIA	
A	<p>SOCIÁLNA</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- schopnosť tímovej práce</li> <li>- spolupráca</li> <li>- odolnosť voči konfliktným situáciám</li> <li>- komunikatívnosť</li> </ul>
B	<p>VO VYŤAHU K VLASTNEJ OSOBE</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- schopnosť reflexie voči sebe samému</li> <li>- vedomé rozvíjanie vlastných hodnôt</li> <li>- byť svojim vlastným manažérom</li> <li>- ďalej sa rozvíjať</li> </ul>
C	<p>V OBLASTI METÓD</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- uplatňovať odborné znalosti – systematicky, plánovite (zamerať sa na cieľ)</li> <li>- preskúmať kriticky v záujmu dosadenia inovácií</li> <li>- štrukturovať a klasifikovať nové informácie</li> <li>- vypracovávať tvorivé riešenia</li> </ul>

#### A) SOCIÁLNE KOMPETENCIE

V rámci profesionálnej kompetencie uvádzame schopnosť *komunikovať*<sup>16</sup> a *kooperovať*. Väčšina odborníkov v sociálnej oblasti rezultuje hlavne na komunikáciu pri práci s klientom, kolegami alebo odborníkmi, pričom pripomínajú relevanciu schopnosti *synchronizácie* verbálnej a neverbálnej komunikácie. Kooperácia u sociálnych pracovníkov sa prejavuje v tom, že:

- chápu spoluprácu v prospech klienta,
- disponuje motivovať iných k pomoci jeho klientovi,
- vyzdvihuje spokojnosť z tímovej spolupráce<sup>17</sup>,
- vzájomné dopĺňajú aktivity,
- majú možnosť častej komunikácie zoči-voči<sup>18</sup>.

V súvislosti s kompetenciami v sociálnej práci uvádzame aj *sociálnu kompetenciu*. Jej podstatou je *sociálna zrelosť*. Smekál sociálnu kompetenciu charakterizuje ako

<sup>15</sup> Porov. BELZ, H., SIEGRIST, M. *Kľúčové kompetence a jejich rozvíjení: východiska, metody, cvičení a hry*. Praha : Portál, 2001, s. 166.

<sup>16</sup> Havrdová uvádza Kompetenciu - *rozvíjať účinnú komunikáciu*, aj medzi kľúčové kompetencie sociálnych pracovníkov.

<sup>17</sup> Levická vo svojej publikácii *Sociálna práca I.* (2007), uvádza fakt, že realizácia tejto *schopnosti kooperácie*, nie je taká známa. Upozorňuje na malú mieru kooperácie medzi pomáhajúcimi profesiami, dokonca aj medzi jednotlivými sociálnymi pracovníkmi. Zároveň dodáva, že tento fakt môžeme pokladať za prechodný jav. Porov. LEVICKÁ, J. *Sociálna práca I*, s.97.

<sup>18</sup> Porov. STRIEŽENEC, Š. *Úvod do základov sociálnej práce*, s. 96.

efektivitu v dohadovaní s ľuďmi. Ďalej uvádza, že základom je sebareflexia a reflexia sociálnej situácie<sup>19</sup>. Je založená na empatii a na schopnosti udržania profesionálnych hraníc – odstupe od role, ktorú profesionálne zastáva.<sup>20</sup>

Medzi profesionálne kompetencie radíme aj *zasahovať a poskytovať služby*. Rozumieme tým aj kontrolu kvality poskytovaných služieb, čím prispieva k rozvoju práce vlastnej organizácie. To prispieva k zlepšeniu kvality a ku efektívnemu využívaniu zdrojov v prospech klienta spolu s kolegami. Vďaka takejto tímovej práci dokážu poskytovať vhodné služby na požadovanej úrovni.

## B) KOMPETENCIE VO VZŤAHU K VLASTNEJ OSOBE

Sociálny pracovník musí mať pod kontrolou svoju osobnú zaangažovanosť. Podľa Levickej uvádzame *kognitívnu sebadištanciu*, kedy sociálny pracovník odráža vlastné konanie, city, myslenie a pod. To napomáha dodržať aj potrebný nadhľad nad klientovým problémom.<sup>21</sup> Má schopnosť analyzovať aj vlastné pocity, emócie pri práci s klientom. Podľa štruktúry kľúčových kompetencií Bielza a Siegrista, kompetenciám vo vzťahu k vlastnej osobe rozumieme aj ako vedomé rozvíjanie vlastných hodnôt. Osobné hodnoty sociálnych pracovníkov výrazne ovplyvňujú prácu s klientom. Sociálni pracovníci pri práci neustále zdieľajú spoločné hodnoty, pričom tieto hodnoty:

- určujú povahu sociálnej práce;
- určujú povahu vzťahu medzi sociálnym pracovníkom a klientom, kolegami a spoločnosťou;
- sú kľúčové pri riešení etických dilem;
- sú na nich založené princípy práce s klientmi<sup>22</sup>.

Je veľmi dôležité klásť *dôraz na rozvoj vlastných hodnôt sociálnych pracovníkov* (v rámci profesie), ako aj na schopnosť využiť, resp. dodržať, tieto hodnoty predovšetkým v prospech klientov. Medzi hodnoty sociálnych pracovníkov považujeme osobnostné rysy, vedomosti, zručnosti a hodnoty, ktoré sociálneho pracovníka podnecujú k tomu, aby robil svoju prácu dobre.

Významnou profesijnou kompetenciou je schopnosť *sebainštrumentalizácie*, kedy sociálny pracovník využíva sám seba ako pracovný nástroj, samozrejme v prospech klienta. Sociálny pracovník však predovšetkým rozvíja a udržiava svoje vedomosti, schopnosti, aby dosahoval optimálne pracovné výkony.<sup>23</sup> Z toho dôvodu túto profesionálnu kompetenciu radíme ku kľúčovým kompetenciám vo vzťahu ku vlastnej osobe. Autori, v rámci kompetencií vo vzťahu k vlastnej osobe uvádzajú aj schopnosť byť vlastným manažérom. Manažovanie samého seba, svojho života, vedie k vykonávaniu osobných, alebo aj pracovných úloh na kvalitnej úrovni. Ide hlavne o rozumné plánovanie svojho času. O to ťažšie to majú pracovníci v pomáhajúcich profesiách, pretože ich plánovanie je zamerané aj na svojich klientov. Ich úlohou je naučiť svojich klientov plánovať svoj čas, aby aj oni boli schopní dosahovať vlastné ciele sami. V súvislosti uvádzame *self management* (sebariadenie) jednu z kľúčových

---

<sup>19</sup> Porov. MATOUŠEK, O. *Slovník sociální práce*. Praha : Portál, 2003, s. 208.

<sup>20</sup> Porov. LEVICKÁ, J. *Sociální práce I*, s.100.

<sup>21</sup> Porov. LEVICKÁ, J. *Sociální práce I*, s. 94.

<sup>22</sup> Porov. MATOUŠEK, O. *Metody a řízení sociální práce*. Portál : Praha, 2003, s. 22-24.

<sup>23</sup> Porov. LEVICKÁ, J. *Sociální práce I*, s. 95.

kompetencii sociálnych pracovníkov. Je dôležitá kvôli efektívnemu zvládnutiu profesijných, ale aj súkromných cieľov. Uskutočňuje sa prostredníctvom funkcií, ktoré obsahujú prvky sebaakceptovania, sebazvedávania, sebarozvoja a sebauplatňovania.<sup>24</sup>

### C) KOMPETENCIE V OBLASTI METÓD

Jednou z kľúčových profesijných kompetencii sociálnych pracovníkov je zručnosť v *ovládaní metód sociálnej práce*. Okrem systému utvárania teoretických východísk a koncepcnosti praktickej aplikácie, základom pre vedecký rozvoj a postupné rozvíjanie je aj metodologická základňa.<sup>25</sup> Metódy sociálnej práce majú významné miesto v rámci ich vysokoškolského štúdia<sup>26</sup> a rozumieme im ako presne stanovený postup smerujúci k dosiahnutiu legitímneho cieľa.<sup>27</sup> K naplneniu stanoveného cieľa, sociálni pracovníci často využívajú pracovné postupy, ktoré sú kombináciou viacerých metód sociálnej práce. V súvislosti pripomíname aj techniky sociálnej práce, ktoré sociálni pracovníci aplikujú v rámci svojich metód.<sup>28</sup>

Za profesionálne kompetentného považujeme sociálneho pracovníka vtedy, keď je schopný optimálnym a efektívnym spôsobom dosahovať vytýčené ciele, čo predstavuje aj dobré ovládnutie nástrojov, teda metód a techník sociálnej práce.<sup>29</sup> Napríklad jedným z profesionálnych kompetencii sociálneho pracovníka je *vedieť iniciovať klienta k spolupráci*.

V rámci metód sociálnej práce sociálni pracovníci vykonávajú aktivity, pri ktorých ide predovšetkým o vedomosti, ktoré sa týkajú zaobchádzania s informáciami pri riešení problémov. Čiže dokáže sa zorientovať v probléme a plánovať potrebné riešenia.

Sociálny pracovník usmerňuje komunikáciu a spolu s klientom vypracujú spoločný plán práce, ktorý je cestou k dosiahnutiu stanovených cieľov.<sup>30</sup>

Schéma č. 2



Z vyššie uvedených riadkov a schémy vyplýva, že sociálny pracovník v rámci kompetencií, v oblasti metód, musí mať *metodické myslenie*, aby samotná sociálna práca mala nielen zmysel, ale aby bola aplikovaná na správnom mieste a v správnom

<sup>24</sup> Porov. LEŠKOVÁ, L. *Time management v kontexte sociálnej práce* In Time management. Rodinný život verzus pracovný čas a poslanstvo osobnosti bl. Sary Salkahazi. Košice : Vaško – vydavateľstvo Prešov, 2015 s. 63 a 66.

<sup>25</sup> Porov. SCHAVAL, M., OLÁH, M., DEREJANIKOVÁ, Š. *Sociálna práca vo verejnej správe*. Bratislava : VŠZaSP, 2009, s. 12.

<sup>26</sup> Porov. MATOUŠEK, O. *Metody a řízení sociální práce*, s. 34.

<sup>27</sup> Porov. STRIEŽENEC, Š. *Úvod do základov sociálnej práce*, s. 94.

<sup>28</sup> Porov. JUSKO, P. *Metódy sociálnej práce a kompetencie sociálnych pracovníkov*. In Profesionálne kompetencie sociálnych pracovníkov. Banská Bystrica : PFUMB, 2010, s. 29.

<sup>29</sup> Porov. HUDECOVÁ, A. *Kompetencie sociálnych pracovníkov – východiská*. In Profesionálne kompetencie sociálnych pracovníkov. Banská Bystrica : PFUMB, 2010 s.18.

<sup>30</sup> Porov. LEŠKOVÁ, L. *Úvod do základov sociálnej práce*, s. 149.

čase.<sup>31</sup> Levická uvádza aj *nástrojovú kompetenciu*, teda dobré ovládanie metód a techník sociálnej práce.<sup>32</sup>

Havrdová vo svojej publikácii *Kompetence v praxi sociálnej práce* uvádza nasledovné praktické kompetencie sociálnych pracovníkov:

- *rozvíjať účinnú komunikáciu,*
- *orientovať sa a plánovať postup,*
- *podporovať a pomáhať k sebestačnosti,*
- *zasahovať a poskytovať služby,*
- *prispievať k práci organizácii,*
- *odborne rásť*<sup>33</sup>.

### **Supervízia**

V súvislosti s kompetenciami sociálneho pracovníka dávame do pozornosti supervíziu ako účinnú metódu kontinuálneho zvyšovania profesionálnej kompetencie. Chráni status samotnej profesie, pomáha k profesionalizácii a zároveň chráni aj klienta pred nekompetentnými zásahmi.<sup>34</sup> Je istou formou spätnej väzby, ktorá dáva reakciu na výkon konkrétnej odbornej činnosti.<sup>35</sup> Sociálny pracovník dosiahne profesionálnu kompetenciu, až keď dokáže integratívne spájať nástrojovú, reflektívnu a sociálnu kompetenciu. Neoddeliteľnou súčasťou je aktivácia na odborný rast.<sup>36</sup> Práve k takémuto zabezpečeniu odborného rastu a rozvoju profesionálnej kompetencie slúži aj supervízia.

### **Záver**

Adaptácia ľudí na dynamiku ustavičných zmien a na nové podmienky nie je jednoduchá. Nie sú schopní zorientovať sa v zmenených podmienkach a nedokážu nájsť východisko z nepriaznivej situácie. V dnešných podmienkach nestačí napr. iba forma ekonomickej pomoci, ale je vyžadovaná odborná práca s človekom v zmysle precízneho spoznania jeho situácie a poskytnúť tak vhodné riešenie. Práve sociálna práca podáva široké alternatívy riešení nevhodných situácií jednotlivcov, skupín a komunít. Preto profesionálny sociálny pracovník so svojimi kompetenciami prispieva k trvalo udržateľnému rozvoju jedinca a má pozitívny vplyv na humanizáciu ľudského života, s rešpektovaním ľudskej dôstojnosti.

### **Zoznam použitej literatúry:**

- BELZ, H., SIEGRIST, M. *Kľúčové kompetence a jejich rozvíjení: východiska, metody, cvičení a hry*. Praha : Portál, 2001. 376 s. ISBN 80-71-78-479-6
- HAVRDOVÁ, Z. *Kompetence v praxi sociální práce*. Praha : Osmium, 1999, s. 155 – 161. ISBN: 80-902081-8-5
- HRABOVSKÝ, J. ŠPAŇÁR, J. *Latinsko-slovenský, slovensko-latinský slovník*. Bratislava : SPN Mladé letá, 2012. 1222 s. ISBN 978-80-10-02233-5

---

<sup>31</sup> Porov. STRIEŽENEC, Š. *Úvod do základov sociálnej práce*, s. 99.

<sup>32</sup> Porov. LEVICKÁ, J. *Sociálna práca I*, s. 54.

<sup>33</sup> Porov. HAVRDOVÁ, Z. *Kompetence v praxi sociální práce*. Praha : Osmium, 1999, s. 155 – 161.

<sup>34</sup> Porov. VASKA, L. *Teoretické aspekty supervízie začínajúcich sociálnych pracovníkov*. Bratislava : IRIS, 2012, s.110.

<sup>35</sup> Porov. HUSÁKOVÁ, M. *Sociálna práca*. Bratislava : EKONÓM, 2014, s. 45.

<sup>36</sup> Porov. LEVICKÁ, J. *Sociálna práca I*, s. 90.

- HUDECOVÁ, A. *Kompetencie sociálnych pracovníkov – východiská*. In Profesionálne kompetencie sociálnych pracovníkov. Banská Bystrica : PFUMB, 2010. s. 7-18. ISBN 978-80-557-0112-7
- HUPKOVÁ, M. *Rozvíjanie sociálnych spôsobilostí v pomáhajúcich profesiách*. Bratislava : IRIS, 2011. 334 s. ISBN 978-80-89256-61-7
- HUSÁKOVÁ, M. *Sociálna práca*. Bratislava : EKONÓM, 2014, 177 s. ISBN 978-80-225-3851-0
- JUSKO, P. Metódy sociálnej práce a kompetencie sociálnych pracovníkov. In Profesionálne kompetencie sociálnych pracovníkov. Banská Bystrica : PFUMB, 2010. s. 29-33. ISBN 978-80-557-0112-7
- LEVICKÁ, J. *Sociálna práca I*. Trnava : Oliva, 2007. 167 s. ISBN 978-80-969454-2-9
- LEŠKOVÁ, L. *Úvod do základov sociálnej práce*. Košice : Seminár sv. Karola Bartolomejského, 2008. 167 s. ISBN 978-80-89361-23-6
- LEŠKOVÁ, L. *Time management v kontexte sociálnej práce* In Time management. Rodinný život verzus pracovný čas a poslanstvo osobnosti bl. Sára Salkaházi. Košice : Vaško – vydavateľstvo Prešov, 2010. s. 62-82. ISBN 978-80-7165-959-4
- LEŠKOVÁ, L. Sociálny pracovník – profesionál rôznych rolí. In *Teológia a sociálne otázky*. Brno : Cesta, 2008. s. 15-24. ISBN 978-80-7295-109-3.
- LEŠKOVÁ, L. Sociálne kompetencie ako sociálny kapitál pomáhajúcej profesie = Social competence as social capital assisting profession. In *Zarządzanie i Edukacja : Dwumiesięcznik Szkoły Wyższe im. Bogdana Jańskiego*. - Warszawa. 2014, roč. 23, č. 93, s. 171-189. ISSN 1428-474X.
- MATOUŠEK, O. *Metody a řízení sociální práce*. Portál : Praha, 2003. 380 s. ISBN 80-7178-548-2
- MATOUŠEK, O. Slovník sociální práce. Praha : Portál, 2003. 287 s. ISBN 80-7178-549-0
- MLČÁK, Z. a kol. Profesionální kompetence sociálních pracovníků a jejich hodnocení *lienty*. Ostrava : REPRONIS, 2005. 350 s. ISBN 80-7368-129-3
- STRIEŽENEC, Š. *Úvod do základov sociálnej práce*. Trnava : AD vydavateľstvo, 1999. 215s. ISBN 80-967589-6-9
- SCHAVEL, M., OLÁH, M., DEREVJANIKOVÁ, Š. *Sociálna práca vo verejnej správe*. Bratislava : VŠZaSP, 2009. 162 s. ISBN 80-8082-065-1
- TUREK, I. *Didaktika*. Bratislava : Iura Edition, 2008. 595 s. ISBN 978-80-8078-198-9
- VASKA, L. *Teoretické aspekty supervízie začínajúcich sociálnych pracovníkov*. Bratislava : IRIS, 2012. 175 s. ISBN 978-80-89238-70-5
- VETEŠKA, J., TURECKIOVÁ, M. *Kompetence ve vzdělávání*. Praha : Grada, 2008. 159 s. ISBN 978-80-247-1770-8
- ÚSTREDIE PRÁCE, SOCIÁLNYCH VECÍ A RODINY SR. *Štatistiky. Ročné štatistické výkazy* [online]. [2015- 10-11]. Dostupné na internete: <[http://www.upsvar.sk/statistiky/rocne-vykazy-mps-vr-sr.html?page\\_id=77292](http://www.upsvar.sk/statistiky/rocne-vykazy-mps-vr-sr.html?page_id=77292)>
- Zákon č. 305/2005 Z.z. o sociálnoprávnej ochrane detí a o sociálnej kuratele v znení neskorších predpisov*

#### **Kontakt na autorku**

Mgr. Katarína Chovancová  
 Interná doktorandka  
 Katolícka univerzita v Ružomberku, Teologická fakulta  
 Hlavná 89, 041 21, Košice  
 E-mail: kitti.chovancova@gmail.com

# VÝZNAM VČASNEJ INTERVENČIE PRE DIEŤA SO ZDRAVOTNÝM POSTIHNUTÍM, JEHO RODINU A SPOLOČNOSŤ

## THE IMPORTANCE OF EARLY INTERVENTION FOR A CHILD WITH DISABILITIES, HIS FAMILY AND COMMUNITY

---

*Marcela Strhárská*

**Abstrakt:** Problematika rodín s deťmi so zdravotným postihnutím je aktuálnou témou sociálnej práce najmä v kontexte s novou sociálnou službou včasnou intervenciou. Príspevok stručne predstavuje rodinu s dieťaťom so zdravotným postihnutím, jej potreby a odkázanosť na pomoc spoločnosti. Definuje obsah včasnej intervencie, predstavuje včasnú intervenciu na Slovensku a v niektorých vyspelých krajinách. Cieľom príspevku je poukázať na význam včasnej intervencie pre dieťa so zdravotným postihnutím, jeho rodinu a spoločnosť.

**Kľúčové slová:** Dieťa so zdravotným postihnutím. Rodina s dieťaťom so zdravotným postihnutím. Včasná intervencia.

### **Abstract:**

The issue of families with children with disabilities is a current topic of social work especially in the context of new social service ECI . This paper briefly presents the family with a disabled child, its needs and dependency on assistance company. Defines the content of early intervention , early intervention is in Slovakia and in some developed countries. The aim of this paper is to highlight the importance of early intervention for a child with disabilities, their families and society.

**Keywords:** Child with disabilities. Family with a child with disabilities. Early intervention.

### **Úvod**

V minulosti bola problematika rodín s dieťaťom so zdravotným postihnutím mimo centra pozornosti odborníkov, nakoľko sa sústreďovali viac na dieťa so zdravotným postihnutím. Jednalo sa o tzv. medicínsky prístup k zdravotnému postihnutiu, zameraný na stanovenie diagnózy, liečbu a rehabilitáciu. <sup>1</sup>

V druhej polovici 20. storočia sa táto problematika čoraz viac dostáva do pozornosti laickej a širšej odbornej verejnosti. Potreba venovať viac pozornosti rodinám s deťmi so zdravotným postihnutím narastá aj v dôsledku zverejňovania problémov takýchto rodín samotnými rodičmi. Odborné kruhy si začínajú uvedomovať, že narodenie dieťaťa so zdravotným postihnutím je stresujúcou skutočnosťou najmä pre rodičov a ovplyvňuje aj širšie sociálne štruktúry. Mení sa ich prístup z medicínskeho modelu starostlivosti na sociálny prístup. Dochádza k zmene pohľadu na riešenie problematiky s dôrazom na celostné nazeranie na dieťa so zdravotným postihnutím a nutnosť interdisciplinárneho riešenia. Odborníci v zahraničí, neskôr i u nás, organizujú rôzne odborné semináre, konferencie a sympózia národného a medzinárodného charakteru. Riešenie problematiky rodín s deťmi so zdravotným postihnutím je ovplyvňované aj prijatím medzinárodných deklarácií a dokumentov na

---

<sup>1</sup> JANKOVSKÝ, J. *Ucelená rehabilitace dětí s tělesným a kombinovaným postižením*. Praha: Triton, 2001. 158 s. ISBN 80-7254-192-7.

ochranu práv detí a osôb so zdravotným postihnutím. Začína sa zdôrazňovať nový ľudsko-právny model riešenia problematiky zdravotného postihnutia. Európska únia zaväzuje členské štáty zakomponovať do svojich národných politík nástroje na riešenie včasnej pomoci rodinám s deťmi so zdravotným postihnutím.

„Vznik a existencia zdravotného postihnutia predstavuje sociálnu udalosť, ktorá zásadným spôsobom ovplyvňuje život každého človeka. Dopad tejto situácie pociťujú nielen osoby so zdravotným postihnutím, ale aj ich rodiny a spoločnosť.“<sup>2</sup>

### **1. Rodina s dieťaťom so zdravotným postihnutím**

“Rodina je mikrokozmos sveta. K pochopeniu sveta stačí, ak budeme skúmať rodinu. Hodnoty ako sila, intimita, autonómia, dôvera a schopnosť komunikovať sú životne dôležité zložky, na ktorých závisí kvalita nášho života na svete. Zmeniť svet znamená zmeniť rodinu.”<sup>3</sup>

Rodina je kontextom pre formovanie jednotlivca - pre jeho spôsob učenia, jeho správanie, myšlienky pocity, závery o sebe a svojej hodnote a jeho vzťahu k vonkajšiemu svetu. Primárny trojuholník - jeden zo základných konštruktov modelu V. Satirovej - t.j. dieťa, otec a matka, je tým priestorom, ktorému je vlastná možnosť stať sa zdrojom budovania zdravého sebavedomia, zdrojom opory, priestorom na učenie a rast. Primárny trojuholník je zdrojom identity JA a priestorom, kde sa sebahodnota dieťaťa buduje. Ak má dieťa z tohto miesta skúsenosť, že je v poriadku, cíti sa milované, prijímané a podporované, neúspechy sa berú ako výzvy na ich prekonanie a nie ako zlyhanie, do sveta vkročí so sebadôverou a primeranou sebaúctou a môže vložiť do vzťahov s inými ľuďmi dôveru.<sup>4</sup>

Príchod dieťaťa na svet prináša pre každú rodinu začiatok neobyčajných dní...sú naplnené radosťou, obavami, citom, nehou a množstvom nezodpovedaných otázok. Narodenie dieťaťa so zdravotným postihnutím je pre rodinu predovšetkým veľmi ťažkou životnou situáciou a väčšina rodičov sa cíti zaskočená, zúfalá a bezradná. Cítia a vedia, že najdôležitejšie je nájsť pre dieťaťko odbornú pomoc. Akú a kde? V takejto situácii sú rodičia odkázaní na pomoc spoločnosti. Rodičom je potrebné pomôcť, aby sa vo svojej situácii dobre zorientovali, aby ju nebrali ako traumou, ale ako výzvou, ak už nie ako dar. Aby sa naučili aj pri pohľade na svoje „odlišné“ dieťaťko byť hrdí, spokojní, mať z neho radosť. Aby sa cítili v bezpečí, aby cítili pomocnú ruku spoločnosti. Dieťa vyrastajúce v rodine pokojnej, sa bude úplne inak vyvíjať ako v rodine nešťastnej, nespokojnej, nezorientovanej. Pomoc rodičom, aby dokázali byť svojmu dieťaťu oporou, nie záťažou, patrí do oblasti poskytovania odbornej pomoci v rámci včasnej intervencie.

---

<sup>2</sup>MPSVaR SR. 2015. *Zdravotné postihnutie*[online].[cit. 2015-10-12]. Dostupné na internete:<http://www.employment.gov.sk/sk/rodina-socialna-pomoc/tazke-zdravotne-postihnutie/kontaktne-miesto-prava-osob-so-zdravotnym-postihnutim/zdravotne-postihnutie.html>.

<sup>3</sup>SATIROVÁ, V. *Kniha o rodine*. Praha: Nakladatelství Práh a Svan. 1994. 350 s..

<sup>4</sup>SATIROVÁ, V. *Kniha o rodine*. Praha: Nakladatelství Práh a Svan. 1994. 350 s.



## 2. Včasná intervencia

Včasná intervencia je špeciálna starostlivosť určená všetkým rodinám a ich deťom s rizikovým vývinom od narodenia až do spravidla siedmich rokov života dieťaťa. Včasná intervencia je spravidla zameraná na tri skupiny rizikových detí:

1. Deti s vývinovým oneskorením v jednej alebo vo viacerých z nasledujúcich oblastí: vývin motoriky, adaptívne správanie, kognitívny vývin, komunikácia a sociálno-emocionálny vývin.
2. Deti, u ktorých možno diagnosticky potvrdiť existenciu takých podmienok, ktoré vykazujú vysokú pravdepodobnosť odchýlok vo vývine, napríklad prítomnosť Downovho syndrómu, detskej mozgovej obrny, zrakového, sluchového alebo viacnásobného postihnutia.
3. Deti, u ktorých ohrozenie vyplýva z biologických podmienok alebo podmienok prostredia (predovšetkým nepriaznivej sociálnej situácie). Toto prostredie môže výrazným spôsobom ovplyvniť vývin dieťaťa.

Včasná intervencia je realizovaná primárne v prirodzenom prostredí rodiny, má charakter tímovej spolupráce, ktorej súčasťou je rodina, a je zameraná na rodinu ako systém a celok. Včasnú intervenciu vnímame ako súbor možností pomoci a podpory orientovanej na rodinu a dieťa, vychádzajúci v ústrety ich potrebám, pričom v sebe integruje:

- podporu vývinu dieťaťa,
- posilnenie kompetencií samotnej rodiny,
- podporu začlenenia rodiny a dieťaťa do spoločnosti.

Pri poskytovaní služby včasnej intervencie rodine a dieťaťu je dôležité uplatňovať Matějčekových 10 zásad:<sup>5</sup>

- 1) napomáhať, aby rodičia skutočnosť pozitívne prijali;
- 2) získať pre spoluprácu širšiu rodinu;
- 3) pravda – ale s perspektívou;
- 4) nie nešťastie, ale úloha;
- 5) systematická starostlivosť o dieťa, treba začať v pravý čas – ani príliš skoro, ani príliš neskoro;
- 6) v starostlivosti o postihnuté dieťa je treba pracovať systematicky a účelne;
- 7) dieťa samo netrpí;
- 8) vyvarovať sa, aby sme dieťa zbytočne neporovnávali s deťmi zdravými a nevystavovali ho zbytočne „súťažiam“, v ktorých musí vždy prehrať;
- 9) nemôžeme každému dieťaťu zaistiť plné zdravie, ale môžeme mu dopomáhať k šťastnému detstvu;
- 10) posilňovať manželské vzťahy a súdržnosť rodiny.

Včasná intervencia predstavuje odborné služby, podporu a pomoc rodinám so zdravotne znevýhodnenými deťmi alebo deťmi s rizikovým vývinom v ranom veku (0-7). Včasná intervencia stavia na silách a schopnostiach členov rodiny. Snaží sa umožniť rodičom podporovať vývin dieťaťa tak, by dokázalo čo najviac využiť svoje možnosti, schopnosti a predpoklady.

---

<sup>5</sup>MATĚJČEK, Z. *Rodičům mentálně postižených dětí*. Praha: H & H. 1992. 16 s. ISBN: 8085467526.

### 3.Včasná intervencia na Slovensku

Na Slovensku narodenie dieťaťa so zdravotným postihnutím je pre rodičov v 99 percentách situácií veľkým stresom. Rodičia sú bezradní, vystrašení, účinnú oporu od spoločnosti zvyčajne nedostávajú. V prvom období života (niekoľko mesiacov až rokov) je dieťa objektom hlavne zdravotníckej starostlivosti. Je neustále vyšetrované, sú nad ním vznášané rôzne diagnózy, predpovede, čo s ním bude do budúcnosti. Dieťa žije v atmosfére, že nie je v poriadku, je iné, ako malo byť, svojim rodičom prináša obavy, starosti, nemôžu sa ním chváliť, ako to neustále robia rodičia a rodiny detí zdravých. Dieťa toto všetko cíti od svojho narodenia a musí to v ňom zanechať stopy. Nielenže má rôzne zdravotné ťažkosti a obmedzenia, navyše žije v stálom napätí spôsobenom reakciami okolia blízkeho aj vzdialeného. Keď začínajú iné deti chodiť do materskej školy, dieťa so ZP nie je takmer nikde chcené. Materské školy si nemôžu dovoliť zobrať na starosť dieťa so zdravotným postihnutím. Zvyčajne deň takéhoto dieťaťa je o rehabilitácii – jeden druh terapie sa strieda s druhým často až do večera. Hra s vrstovníkmi je niečo veľmi zriedkavé. Možnosti pre osobnostný rozvoj ťažko zdravotne postihnutých detí sú minimálne. Keď majú nastúpiť do školy, opäť zažívajú, že sú pre základné školy problémom. Toto všetko svedčí o tom, že napriek existujúcemu poznaniu potrieb detí so ZP a ich rodín, napriek definovaniu ľudských práv, práv detí, nedostávajú ľudia v tejto životnej situácii dostatočnú podporu. Preto medzinárodné požiadavky v súčasnosti smerujú k požiadavke vybudovania celoštátnej siete centier včasnej diagnostiky a následnej komplexnej starostlivosti(intervencie).

Ročne sa na Slovensku narodí takmer 2000 detí s dysfunkciou orgánov alebo iným zdravotným znevýhodnením. Kým v rezorte zdravotníctva existuje sieť špecializovaných oddelení a ambulancií, iné rezorty (sociálny a školský) poskytujú tomu istému dieťaťu len minimálnu podporu.

Pod tlakom verejných diskusií MPSVaR SR novelou zákona 448/2008 o sociálnych službách zaviedlo od 1. januára 2014 novú sociálnu službu – včasnú intervenciu.

Nadácia SOCIA uvítala vytvorenie legislatívnych podmienok pre vznik včasnej intervencie a v apríli 2014 začala realizovať projekt Rozvoj včasnej intervencie na Slovensku. V roku 2014 na Slovensku vznikli z iniciatívy nadácie SOCIA tri Centrá včasnej intervencie: v Žiline, v Prešove a v Bratislave.Vďaka nadácii SOCIA a silnej podpore jejdžánskeho partnera – Nadácie VELUX má byť v období rokov 2014 – 2017 investovaných do rozvoja včasnej intervencie na Slovensku viac ako 1 milión EUR zo zdrojov Nadácie VELUX, ako aj z asignačného mechanizmu 2 %,“

Od začiatku roku 2015 začali svoju činnosť tri nové neziskové organizácie – Centrá včasnej intervencie v Bratislave, Prešove a v Žiline. Pätnásť odborníkov z oblasti psychológie, sociálnej práce, špeciálnej pedagogiky, fyzioterapie, liečebnej pedagogiky a logopédie začína poskytovať podporu, pomoc a dlhodobé sprevádzanie rodinám a ich deťom so zdravotným znevýhodnením.

V poradí štvrté Centrum včasnej intervencie (CVI) na Slovensku pribudne v Banskej Bystrici. Zriadenie a prevádzku tohto špecializovaného centra pre deti s poruchami vývinu podporí aj nadchádzajúci 16. ročník Plesu v opere. SOCIA Nadácia na podporu sociálnych zmien zverejní verejnú výzvu na predkladanie projektov, aby našla prevádzkovateľa CVI pre región Banskej Bystrice. Práve v tejto veľkej spádovej oblasti akútne chýba odborná pomoc rodinám s deťmi so zdravotným znevýhodnením.

Spoločným cieľom je správne nastavenie systému tak, aby tieto deti mali odbornú starostlivosť na dosah vo všetkých kútoch Slovenska.<sup>6</sup>

Poslaním týchto centier je zvyšovať kvalitu života rodín prostredníctvom včasnej podpory poskytovanej rodinám so zdravotne znevýhodneným dieťaťom od najranejšieho veku formou komplexných služieb. Charakter vývinu dieťaťa do značnej miery ovplyvňuje jeho užšie sociálne prostredie reprezentované rodinou. Podpora je orientovaná na posilnenie celej rodiny dieťaťa so zdravotným znevýhodnením. Pre rodinu s malým dieťaťom je často ťažké dochádzať za službami, preto sú služby poskytované aj v rodine. Rodiny sa môžu na obrátiť na služby včasnej intervencie v situáciách:

- keď pozorujú, že dieťa sa vyvíja inak ako jeho rovesníci;
- keď je vývin dieťaťa rizikový z dôvodu predčasného narodenia či komplikovaného pôrodu alebo popôrodných komplikácií;
- keď je u dieťaťa stanovená diagnóza zmyslového alebo telesného postihnutia;
- ak je u dieťaťa stanovená závažnejšia zdravotná diagnóza, vývinová, metabolická alebo genetická vada;
- keď je starostlivosť o dieťa so zdravotným postihnutím pre rodiny vyčerpávajúca;
- keď sa potrebujú oboznámiť s možnosťami podpory v komunite a regióne.

*Služby poskytované v Centrách včasnej intervencie sú zamerané na:*

- 1. podporu vlastných zdrojov rodiny,**
- 2. komplexnú stimuláciu vývinu dieťaťa,**
- 3. sociálno-právne poradenstvo a podporu pri administratívnych úkonoch,**
- 4. podporu rodiny vo vzťahu k širšiemu sociálnemu prostrediu,**
- 5. vzdelávanie rodičov a odborníkov,**
- 6. publikačnú činnosť.**

#### **4. Včasná intervencia v niektorých vyspelých krajinách**

Včasná podpora deťom so zdravotným znevýhodnením bola zavedená koncom sedemdesiatych rokov v celej Európe rôznymi právnymi, organizačnými a vzdelávacími prístupmi.

V roku 1992 odporúčala Rada Európy členským štátom, aby uznali potrebu včasnej intervencie, čím sa zabráni nástupu alebo kombinácii porúch a postihnutí, eliminuje sa ich efekt, zabráni sa výskytu dodatočných znevýhodnení vo forme emocionálnych alebo psychologických porúch. Odporúčala vyhotoviť v spolupráci s osobou s postihnutím a jeho rodinou rehabilitačný program, určený iba pre neho, ktorý bude zahŕňať celý potrebný súbor služieb. S týmto programom treba začať čo najskôr po diagnostikovaní poruchy.

Program včasnej intervencie v členských krajinách Európskej únie všeobecne prebieha formou včasnej diagnostiky už v pôrodnici. Každý štát má vytvorenú sieť

---

<sup>6</sup>SME. V Banskej Bystrici vznikne Centrum včasnej intervencie [online].[cit. 2015-10-12].Dostupné na internete:<<http://bystrica.sme.sk/c/8030193/v-banskej-bystrici-vznikne-centrum-vcasnej-intervencie.html#ixzz3oF9JNNzt>>.

špecializovaných ambulancií, špeciálnych predškolských zariadení a centier dennej starostlivosti, ktoré môže dieťa navštevovať, a kde sa mu dostáva ďalšej pomoci. Každý štát má však svoje vlastné formy a špecifiká.

V Českej republike je v súčasnosti 47 takýchto zariadení, prvé z nich oslavuje tento rok 25. výročie od svojho vzniku. V Českej republike zdravotná sestra navštevuje rodinu dieťaťa od jeho 1. týždňa. Špecialista z centra včasnej intervencie navštevuje doma deti od 2 rokov. Špeciálny/liečebný pedagóg, psychológ a sociálny pracovník podporujú aj rodinu. Kľúčovou osobou celého tímu je lekár pediater. Dieťa ho navštevuje podľa stanoveného harmonogramu. Lekár sleduje a testuje vývoj dieťaťa a monitoruje aj zdravotný stav matky. Program včasnej intervencie zastrešujú spoločne ministerstvo zdravotníctva, ministerstvo školstva a ministerstvo sociálnych vecí.

Podobné modely včasnej intervencie nájdeme aj v Dánsku, Estónsku, Fínsku, Nórsku, Portugalsku, Švajčiarsku, Francúzsku, Švédsku, Grécku, Španielsku...

## **5. Význam včasnej intervencie pre dieťa so zdravotným postihnutím, jeho rodinu a spoločnosť**

Prínosy včasnej podpory poskytnutej rodinám so zdravotne znevýhodnenými deťmi potvrdzujú výskumy zo zahraničia už desiatky rokov. Ako píše českí špecialisti ranej starostlivosti: *„Zásadnú úlohu vo vývine dieťaťa zohrávajú prvé tri roky. V tomto období sú kompenzačné možnosti mozgu tak obrovské, že umožňujú najlepšie rozvinúť náhradné mechanizmy aj u tých detí, ktoré majú v niektorej oblasti vývinu vážny hendikep. Z týchto poznatkov vychádza raná starostlivosť“.*

Tvorcovia verejných politík často kladú otázku, či prináša prevencia, v našom prípade programy včasnej intervencie, evidentné finančné benefity? Rozsiahly výskum v USA hodnotil 20 programov včasnej intervencie a preukázal, že z každého dolára investovaného do služieb včasnej intervencie sa vráti spoločnosti späť čistá hodnota v rozsahu 1,26 – 17,07 USD. Pričom platí priama úmera, čím viac je vynaložených prostriedkov dočasnej intervencie, tým vyššia hodnota sa spoločnosti vráti.

Význam včasnej intervencie hodnotí hlavný odborník Ministerstva zdravotníctva SR pre oblasť neonatológie prof. MUDr. Mirko Zibolen PhD: *„Služby kolegov v Centrách včasnej intervencie nadväzujú na prácu nás zdravotníkov, lekárov a sestier, ktorí sa staráme o dieťa prichádzajúce na svet predčasne, s hendikepom alebo rizikovým vývinom. Včasná intervencia je nenahradiiteľnou súčasťou komplexnej starostlivosti o tieto deti. Zahŕňa zdravotnú, školskú aj sociálnu oblasť. Služba včasnej intervencie by preto nemala byť chápaná ako „niečo naviac“, ale skôr ako dôležitá zložka starostlivosti o rodinu so zdravotne znevýhodneným dieťaťom.“*

Správkyňa nadácie SOCIA PhDr. Helena Woleková PhD. vidí veľký význam prinášať do praxe modelové príklady nových sociálnych služieb. *„Sme radi, že tvorcom sociálnych politík na národnej aj regionálnej úrovni môžeme ponúknuť konkrétny model ako rozvíjať službu včasnej intervencie. Predstavuje základ pre neskoršiu nezávislosť dieťaťa v škole i v dospelom živote. Dvojročné overovanie služieb 3 centier v Bratislave, Prešove a Žiline za dohľadu odborníkov z rezortu školstva, zdravotníctva a sociálnych vecí nám poskytne dostatok informácií pre spracovanie základnej metodiky, normatívov obsluhy i štandardov kvality. Potom by mal*

*nastať čas vytvárania siete služieb najprv v krajských mestách a neskôr v ďalších väčších mestách tak, aby bola služba dostupná pre každú rodinu.“*

Podľa vzoru európskych krajín sa aj na Slovensku postupne formuje potreba vytvoriť komplexný systém služieb podpory a pomoci zameraný na rodinu a dieťa s rizikovým vývinom od jeho najranejšieho veku.

### **Zoznam použitej literatúry:**

CENTRÁ VČASNEJ INTERVENCIE. *Včasná intervencia vo svete*[online]. [cit. 2015-10-12]. Dostupné na internete: <<http://centravi.sk/uzitocne-informacie/vcasna-intervencia-vo-svete/>>.

EUROPEAN AGENCY for Special Needs and Inclusive Education[online]. [cit. 2015-10-12]. Dostupné na internete: <<https://www.european-agency.org/publications/ereports/early-childhood-intervention-progress-and-developments/early-childhood-intervention-progress-and-developments>>.

JANKOVSKÝ, J. *Ucelená rehabilitace dětí s tělesným a kombinovaným postižením*. Praha: Triton, 2001. 158 s. ISBN 80-7254-192-7.

MATĚJČEK, Z. *Rodičům mentálně postižených dětí*. Praha: H & H.1992. 16 s. ISBN: 8085467526.

MPSVaR SR. 2015. *Zdravotné postihnutie*[online]. [cit. 2015-10-12]. Dostupné na internete: <<http://www.employment.gov.sk/sk/rodina-socialna-pomoc/tazke-zdravotne-postihnutie/kontaktne-miesto-prava-osob-so-zdravotnym-postihnutim/zdravotne-postihnutie.html>>.

OZINFODOM. *Včasná intervencia v EÚ a na Slovensku*[online]. [cit. 2015-10-12]. Dostupné na internete:<[http://www.ozinfodom.info/index.php?page=clanok\\_detail&id=6741](http://www.ozinfodom.info/index.php?page=clanok_detail&id=6741)>.

SATIROVÁ, V. *Kniha o rodine*. Praha: Nakladatelství Práh a Svan. 1994. 350 s. ISBN 80-901325-0-2.

SME. *V Banskej Bystrici vznikne Centrum včasnej intervencie*[online]. [cit. 2015-10-12]. Dostupné na internete: <<http://bystrica.sme.sk/c/8030193/v-banskej-bystrici-vznikne-centrum-vcasnej-intervencie.html#ixzz3oF9JNNzt>>.

### **Kontakt na autorku**

MUDr. Marcela Strhárská

Externá doktorandka

Teologická fakulta Košice, Hlavná, 89, Košice

Katedra spoločenských vied

Mobil: 0904 494445

e-mail: strharska@centrum.sk

# ČINNOST' RÓMSKEHO STREDISKA „DROM“ A JEHO PREVENTÍVNE AKTIVITY PRI PRÁCI S RÓMSKOU KOMUNITOU<sup>1</sup> ACTIVITY „DROM“ ROMA CENTRE AND ITS PREVENTION ACTIVITIES WHILE WORKING WITH THE ROMA COMMUNITY<sup>2</sup>

*Alena Stopková*

**Abstrakt:** V mojom príspevku sa zameriavam na činnosť rómskeho strediska DROM nachádzajúceho sa v Brne v Českej republike. V úvode predstavím samotnú organizáciu a jej stručnú históriu. V druhej časti príspevku sa zameriavam na samotné služby poskytované organizáciou s ich stručnou charakteristikou. Na záver uvediem príklady priamo z praxe pri práci s deťmi a mládežou z NZDM. Všetky služby strediska DROM sú veľmi užitočné pre klientov z vylúčených lokalít mesta Brna, pretože im poskytujú informácie, pomoc a podporu pri riešení ich problémových situácií.

**Kľúčové slová:** Aktivity. DROM, rómske stredisko. Služba.

**Abstract:** In my post on the activity of the Roma focus Centre in Brno in the Czech Republic located DROM. In the introduction, introducing myself and a brief history of the Organization itself. In the second part of the contribution will focus on the services provided by the organization with a brief characteristic of them. Finally, I will present some examples directly from the practice in work with children and youth of the NZDM. All the services of the Centre are very useful for clients from DROM excluded sites of the city of Brno, because they provide information, assistance and support in solving their problem situations.

**Keywords:** Activities. DROM, Roma Centre. Service.

## Úvod

V úvode môjho príspevku Vám zdôvodním, prečo sa chcem venovať práve spomínanej organizácii. V DROME, rómskom stredisku, som bola na stáži. Veci, ktoré som v nej videla, počula, ale aj priamo zažila, či už s klientmi alebo aj pracovníkmi, sú veľmi prínosné pre môj život a moju prácu v budúcnosti. Veľa som sa tam naučila od skúsenejších kolegov, ich rady, pomoc, podpora a vedenie mi pomohli a uľahčili prácu s rómskou komunitou. Ukázali mi a vysvetlili správny prístup, prácu a pomoc danej cieľovej skupine. Na základe toho som zistila, ako je potrebné pracovať a pristupovať k nim. Táto organizácia je veľmi významnou v danej lokalite, a preto som sa rozhodla o jej činnosti informovať ostatných, aj napriek tomu, že DROM je českou inštitúciou.

---

<sup>1</sup> Príspevok spracovaný v rámci projektu KEGA 018KU-4/2013 - Výskum využívania aktivizujúcich metód v sekundárnom vzdelávaní predmetu sociálnoprávna ochrana a tvorba nových učebných pomôcok pre ich implementáciu do edukačného procesu.

<sup>2</sup> Contribution elaborated in the framework of the project KEGA018KU-4/2013 – The research of using activating methods in secondary education in the subject of social- legal protection and creating of new teaching Instruments for thier implematation in the educational proces.

## 1. DROM, rómske stredisko ako organizácia

Uznesením Zastupiteľstva mestskej časti Brno – sever zo dňa 19. decembra 2000 bola 1.1.2001 zriadená samostatná príspevková organizácia DROM, rómske stredisko so sídlom na Bratislavskej ulici v Brne, Českej republike.<sup>3</sup>

Hlavným poslaním organizácie je poskytovanie sociálnych služieb v súlade so zákonom č. 108/2006 Sb., o sociálnych službách. Ďalej je to zmiernenie rizík sociálneho vylúčenia a napomáhanie zlepšeniu životnej situácie osôb ohrozených sociálnym vylúčením prostredníctvom ponuky sociálnych služieb a ďalších aktivít.<sup>4</sup>

Cieľom DROMu je pomoc pri riešení problémových životných situácií prostredníctvom zvyšovania kompetencií klientov, aby včas rozpoznali problematické situácie, boli schopní samostatne riešiť problémové situácie a eliminovali tak prípadný vznik problémov. Vďaka získaným informáciám a preventívnemu pôsobeniu predchádzali rizikovému sociálnemu vylúčeniu a vzniku sociálno-patologickým javov. Organizácia sa snaží o znižovanie vplyvu sociálne znevýhodneného prostredia prostredníctvom voľnočasových, vzdelávacích, kultúrnych a športových aktivít.<sup>5</sup>

DROM, rómske stredisko funguje ako zariadenie pre občanov ohrozených sociálnym vylúčením. Pôsobí na získanie a upevňovanie základných sociálnych, zdravotných, kultúrnych a spoločenských návykov a vytváranie predpokladov pre spoločenskú integráciu týchto občanov. U detí a mládeže pôsobí na prehĺbenie ich výchovy, rozvoj záujmovej činnosti, prípravy na budúce povolanie a na spôsob života v rodine a spoločnosti.<sup>6</sup>

### 1.1 História rómskeho strediska DROM

Myšlienka zriadenia rómskeho strediska v Brne vznikla ešte pred novembrom 1989. Jeho dnešná podoba je výsledkom zásadných zmien a vyriešených problémov. Prvým zriaďovateľom strediska bol Obvodný národný výbor Brno III. V začiatkovej fáze svojho fungovania čerpalo stredisko skúsenosti od podobných zariadení. Počiatočným problémom boli nevyhovujúce priestory v bytovom dome na Bratislavskej ulici 41, tiež nedôvera Rómov a obvodnej organizácie KSČ voči vytvoreným projektom. Úspešnou verejnou besedou sa ale podarilo objasniť ciele vznikajúceho centra.<sup>7</sup>

Zo začiatku bola činnosť rómskeho strediska orientovaná na deti a mládež, pretože podľa uznesenia obvodného národného výboru z roku 1990 malo byť toto centrum zamerané na výchovu, vzdelávanie a záujmovú činnosť rómskych detí a mládeže. Okrem zábavných popoludní, skúšok hudobnej skupiny, speváckeho a tanečného súboru, sa uskutočnil aj prvý ročník detskej speváckej súťaže „Husovický skřivánek". Fungovali krúžky varenia, výtvarnej výchovy, pletenia a háčkovania. V polovici roka

---

<sup>3</sup>Porov. DROM, rómské stredisko [online]. [2015-13-10]. Dostupné na internete: <<http://www.drom.cz/cs/drom-romske-stredisko/o-nas/>>.

<sup>4</sup> Porov. DROM, rómské stredisko. *Výročná správa 2007*. Brno : DROM, rómské stredisko, 2007, s.3.

<sup>5</sup> Porov. DROM, rómské stredisko. *Výročná správa 2006*. Brno : DROM, rómské stredisko, 2006, s. 3.

<sup>6</sup>Porov. DROM, rómské stredisko [online]. [2015-13-10]. Dostupné na internete: <<http://www.drom.cz/cs/drom-romske-stredisko/o-nas/>>.

<sup>7</sup> Porov. DROM, rómské stredisko [online]. [2015-13-10]. Dostupné na internete: <<http://www.drom.cz/cs/drom-romske-stredisko/o-nas/historie-drom/>>.

1990 bola činnosť strediska prerušená kvôli zlému technickému stavu objektu. Znovu bol otvorený začiatkom roka 1991.<sup>8</sup>

Rok 2000 bol pre DROM rokom realizácie rôznych projektov. Najvýznamnejší bol projekt Komunitné bývanie podporovaný Ministerstvom pre miestny rozvoj a Magistrátom mesta Brna v časovom období od 1999 – 2003. V rámci toho boli vytipované dva domy v najhoršom stave a začalo sa s ich rekonštrukciou, na ktorej spolupracovali obyvatelia daného domu. Zväčša išlo o ilegálne nastahované rodiny a neplatičov, tvorili tak nekvalifikovanú pracovnú pomoc. Za aktívnej účasti na spomínanom projekte bolo ich bývanie zlegalizované zmluvou na byt uzatvorenou na jeden rok. Bezproblémovým obyvateľom bola automaticky predĺžená. Organizácia posilňuje rolu domovej samosprávy.<sup>9</sup>

Na základe rozhodnutia zastupiteľstva Mestskej časti Brno – Sever sa DROM mení v roku 2001 na príspevkovú organizáciu. Pokročilo v protidrogových aktivitách a zriadilo miesto streetworkera. Dôraz sa kládol na primárnu prevenciu. Pri stredisku sa zriadil nadačný fond Verda, ktorý bol zameraný na podporu vzdelávania talentovaných rómskych študentov a realizuje sa do dnešnej doby.<sup>10</sup>

V roku 2005 boli aktivity strediska doplnené o niekoľkoročné projekty zamerané na problematiku dlhodobej nezamestnanosti: projekt Mikrobus, Sastipen ČR, Remeselné dielne.<sup>11</sup> Pracovníci centra získali za svoju úspešnú prácu v roku 2011 druhé miesto v rámci Národnej ceny kariérového poradenstva. V spolupráci s veriteľmi vypracovali plán veriteľov a rozpočtov domácností, na základe čoho vyplácali a splácali 85 obyvateľia svoje dlhy. Úspechy sa prejavili aj v oblasti zamestnanosti, kedy sa podarilo na trh práce umiestniť 94 klientov a klientiek.<sup>12</sup>

V roku 2012 sa DROMu podarilo naplniť 94% kritérií kvality stanovených metodikou Rozvojového auditu ČAS pre nízkoprahové zariadenia a terénne programy, čím boli dosiahnuté vynikajúce výsledky a stredisko získalo osvedčenie na ďalšie tri roky.<sup>13</sup>

## 1.2 Predmet činnosti DROM, rómskeho strediska

Organizácia DROM poskytuje svojim klientom tieto základné služby, medzi ktoré zaraďujeme:

**1. Nízkoprahové zariadenie pre deti a mládež<sup>14</sup> DROM** podľa zákona č. 108/2006 Sb. o sociálnych službách. NZDM DROM je sociálna služba určená pre klientov vo veku

---

<sup>8</sup> Porov. DROM, rómské stredisko [online]. [2015-13-10]. Dostupné na internete: <<http://www.drom.cz/cs/drom-romske-stredisko/o-nas/historie-drom/>>.

<sup>9</sup> Porov. DROM, rómské stredisko [online]. [2015-13-10]. Dostupné na internete: <<http://www.drom.cz/cs/drom-romske-stredisko/o-nas/historie-drom/>>.

<sup>10</sup> Porov. DROM, rómské stredisko [online]. [2015-13-10]. Dostupné na internete: <<http://www.drom.cz/cs/drom-romske-stredisko/o-nas/historie-drom/>>.

<sup>11</sup> Porov. DROM, rómské stredisko. *Výročná správa 2005*. Brno : DROM, rómské stredisko, 2005, s. 1.

<sup>12</sup> Porov. DROM, rómské stredisko. *Výročná správa 2011*. Brno : DROM, rómské stredisko, 2011, s. 2.

<sup>13</sup> Porov. DROM, rómské stredisko. *Výročná správa 2012*. Brno : DROM, rómské stredisko, 2012, s. 2.

<sup>14</sup> **Nízkoprahové kluby pre deti a mládež** – sú komplexom ambulatnej a terénnej služby určenej deťom a mládeži ohrozenej spoločenskými nežiaducimi javmi. Klienti sa vyhýbajú štandardnej inštitucionálnej pomoci alebo pomoc pre nich nie je dostupná a je jasné, že túto ju naozaj potrebujú. Cieľom tejto sociálnej služby je zlepšenie kvality života klientov predchádzaním či znižovaním rizík v súvislosti s ich



od 6 – 20 rokov, ktorí sú ohrození sociálnym vylúčením. Poskytuje sa v klubovni deťom od 6 – 11 rokov a v klube Brána určený pre klientov od 12 – 20 rokov. Táto sociálna služba realizuje preventívne programy zamerané na pôsobenie a predchádzanie rizík sociálneho vylúčenia a vzniku sociálno-patologických javov detí a mládeže. Poskytuje tiež sociálne poradenstvo pre deti a mládež, vzdelávacie a motivačno – stimulačné programy pre deti a mládež. Pre deti sú pripravené voľnočasové aktivity. Medzi takéto aktivity a vzdelávacie programy zaradzujeme: doučovanie, kariérové poradenstvo a PC krúžok. Okrem týchto činnosti pomáha stredisko sprostredkovať kontakty s nadväzujúcimi inštitúciami.<sup>15</sup>

NZDM DROM svojim klientom poskytuje služby zamerané na pomoc v ťažkých situáciách: predstavuje pre nich kontaktnú prácu, informačný servis, poradenstvo, podporu v ťažkých životných situáciách, sprostredkováva ďalšie služby, zabezpečuje kontakt s inštitúciami v prospech mladých ľudí. K aktivizačným činnostiam patria: rozvíjanie schopností a praktických zručností prostredníctvom voľnočasových, kultúrnych a športových aktivít. Medzi obľúbené a zároveň aj navštevované voľnočasové aktivity patrí účasť v jednotlivých krúžkoch, ako sú počítačový, hudobný a tanečný krúžok. NZDM vytvára pre klientov aj preventívne programy (premietanie filmov, besedy) na téma sexualita, šikana, drogy, záškoláctvo, kriminalita, apod. K vzdelávacím a motivačným programom patria doučovanie a výukové programy.<sup>16</sup>

Výchova prostredníctvom voľnočasových aktivít je zameraná na vytváranie individuálnych rysov účastníka činnosti a tiež pôsobí medzi druhými ľuďmi. Východiskom a cieľom aktivít je osvojovanie si nových poznatkov, kompetencie v oblasti voľného času. Súčasné voľnočasové aktivity však túto oblasť v mnohom prekračujú, napr. prechodom od individuálneho záujmu k voľbe povolania, osvojovanie si zdravého spôsobu života.<sup>17</sup> Môžu nastať tri situácie, kedy ľudia podceňujú alebo nechápu reálny význam voľného času. Medzi tri základné funkcie voľného času zaradzujeme funkciu odpočinkovú – relaxačnú, regeneračnú, ďalej je to zábavná funkcia – kompenzačná a kultivačnú ako rozvoj osobnosti. Pre dospelujúcich je podstatná aj sociálna funkcia – socializácia a príslušnosť k skupine.<sup>18</sup>

**Druhou sociálnou službou sú terénne programy<sup>19</sup>**, medzi ktoré zaradzujeme terénnu sociálnu prácu a zdravotnú sociálnu pomoc<sup>20</sup>. Popri tejto službe sa realizujú

---

životným štýlom, tiež im umožňuje lepšiu orientáciu v sociálnom prostredí a vytvára podmienky na riešenie ich nepriaznivej situácie. Služba sa uskutočňuje v dennej prevádzke, počas ktorej môžu deti a mladí ľudia zmysluplne tráviť voľný čas. Aktivity sú cielené a zameriavajú sa na rozvoj schopností a zručností potrebných v bežnom živote, čím prispieva k sociálnemu začleňovaniu detí žijúcich v danej sociálne vylúčenej lokalite. Porov. IA pre OPZSII NP KC. Štandardy kc Národného projektu KC [online]. [2015-13-10]. Dostupné na internete: <[http://www.iazasi.gov.sk/data/files/np\\_kc/Dokumenty/Vyzva\\_Aktualizovana/Priloha\\_c.\\_6\\_Prirucky\\_-\\_Standardy\\_komunitnych\\_centier\\_NP\\_KC.pdf](http://www.iazasi.gov.sk/data/files/np_kc/Dokumenty/Vyzva_Aktualizovana/Priloha_c._6_Prirucky_-_Standardy_komunitnych_centier_NP_KC.pdf)>.

<sup>15</sup> Porov. DROM, romské stredisko . *Výročná správa 2014*. Brno : DROM, romské stredisko, 2014, s. 5.

<sup>16</sup> Porov. DROM, romské stredisko [online]. [2015-13-10]. Dostupné na internete: <<http://www.drom.cz/cs/drom-romske-stredisko/socialni-sluzby/nizkoprahove-zarizeni-drom/nizkoprahove-zarizeni-pro-deti-a-mladez-drom.html>>.

<sup>17</sup> Porov. HOFBAUER, *Děti, mládež a volný čas*. Praha : Portál, s.r.o, 2004, s. 18.

<sup>18</sup> Porov. KRAUS, B. *Životní styl současné české rodiny*. Hradec Králové : Gaudeamus, 2015, s. 144.

<sup>19</sup> **Terénne programy** sú terénne služby poskytované osobám, ktoré vedú rizikový spôsob života alebo sú takýmto životným štýlom ohrozené. Služba je určená pre problémové skupiny osôb, tiež užívateľov

aj programy Asistencia prevencie kriminality<sup>21</sup>, Komplexná práca s rodinou a pestúnmi<sup>22</sup>. DROM úzko spolupracuje s Nadačným fondom Verda podporujúcim vzdelávanie rómskych študentov. Sociálna služba terénnych programov vychádza zo zákona 108/2006 Sb., o sociálnych službách. Pomáha ľuďom, ktorí sa ocitli v nepriaznivej sociálnej situácii tak, aby netrpeli neznalosťou svojich práv, povinností a dostupných služieb. Usiluje sa o zvyšovanie zamestnanosti klientov, tiež o doplnenie a zvyšovanie kvalifikácie uchádzačov o zamestnanie. Sociálni pracovníci poskytujú klientom poradenstvo, pomáhajú im s listinami, zastupujú klienta a doprevádzajú ho na potrebné miesta, zaškoľujú a zaučujú klientov v potrebných situáciách. Usporiadávajú kultúrne a spoločenské akcie pre všetky vekové kategórie.<sup>23</sup>

V neposlednom rade DROM, rómske stredisko, poskytuje klientom aj predškolskú prípravu, ktoré je určená pre deti vo veku od 3-5 rokov. Ide o intenzívnu a dôslednú prípravu do základnej školy, aby sa predišlo zbytočnému odkladu nástupu do školy dieťaťa a aby sa samotné dieťa naučilo základným veciam, ktoré sú potrebné nielen

---

návykových a omamných látok, osoby bez prístrešia, osoby žijúce v sociálne vylúčených komunitách a iné sociálne ohrozené skupiny. Cieľom je takého osoby vyhľadávať a minimalizovať riziká ich spôsobu života. Táto služba môže byť osobám poskytovaná aj anonymne. Porov. Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálnych službách. [online]. [2015-13-10]. Dostupné na internete: <[http://www.mpsv.cz/files/clanky/13640/108\\_2006\\_2015.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/13640/108_2006_2015.pdf)>.

<sup>20</sup> **ZSP** – cieľom tejto služby je to, aby klienti mali svojho lekára a aby ho pravidelne navštevovali (zdravotné poistenie, registrácia), liečili svoju chorobu ( preventívne a pravidelné kontroly). Dôležité je aj to, aby klienti využívali dostupné prostriedky a pomôcky na zmiernenie prípadnej bolesti, aby si klienti nezhoršovali svoju sociálnu situáciu spôsobenú určitou chorobou a aby nežili v prostredí, ktoré je škodlivé pre ich zdravie. Porov. DROM, rómske stredisko. *Výročná správa 2012*, s. 29.

<sup>21</sup> **APK** – tento program realizuje DROM od roku 2006. Program bol financovaný z dotácií Magistrátu mesta Brna, potom z prostriedkov realizácie projektov. Činnosť je zameraná dlhodobo na prácu so špecifickou cieľovou skupinou v menšej či väčšej miere ohrozenou výskytom sociálno-patologických javov či kriminality, ktoré ovplyvňujú správanie jednotlivcov, ich životný štýl, stratégie atď. APK pracuje s obeťami, ale aj s páchatelmi priestupkov či trestných činov, s osobami vo výkone trestu alebo vracajúcim sa z výkonu trestu, prípadne s ich príbuznými a v neposlednom rade i s klientmi, ktorým bol súdne nariadený výkon obecné prospešných prác. Cieľovú skupinu tvoria dospelí, nepľnoletí a mladiství. Pracovníci APK sa pravidelne, intenzívne a individuálne venujú klientom, ich blízkym, okoliu, rodinným príslušníkom a ich zázemiu. Ide o klientov vo veľmi ťažko riešiteľných situáciách s nakumulovanými problémami aj v ďalších oblastiach života, ktorým často chýbajú aj kompetencie, skúsenosti, návyky a v neposlednom rade aj motivácia. V rámci spolupráce je najhlavnejšie nadviazanie dôverného vzťahu a prejav podpory. Porov. DROM, rómske stredisko . *Výročná správa 2014*, s. 18.

<sup>22</sup> **KPsRP** – tento program sa začal realizovať od polovice roku 2013. Po rozšírení poverenia k výkonu sociálno-právnej ochrany detí o poverení k uzatváraniu dohôd o výkone pestúnskej starostlivosti, podľa § 47a odst. 2 zákona o sociálno-právnej ochrane detí, začalo KPsRP s intenzívnou spolupracou s prvými pestúnskými rodinami. V prvom rade im pomáhajú s napĺňaním zákonných podmienok a čerpaním práv, ktoré súvisia s poskytovaním pestúnskej starostlivosti o zverené deti. Poskytuje im aj sociálno-právne poradenstvo, vrátane špecializovaného poradenstva či služieb NZDM. Okrem odborného poradenstva, jednaní s inštitúciami, ide aj o pomoc pri získaní detí do starostlivosti a napísania návrhu na súd. Minimálne raz za mesiac navštevuje pracovníčka danú rodinu a zverené dieťa. KPsRP poskytuje pomoc pri zvyšovaní znalostí, poznatkov, zručností. Vzdelávanie sa uskutočňuje hlavne individuálnymi stretnutiami, zaisťovaním odborných materiálov k samoštúdiu či sprostredkovaním vzdelávania v iných organizáciách, pretože prvoradá je kontakt dieťaťa s biologickým rodičom, ak to nie je v rozpore so záujmami dieťaťa, tiež zabezpečuje stretnutia rodičov s dieťaťom. Porov. DROM, rómske stredisko. *Výročná správa 2013*. Brno : DROM, rómske stredisko, 2013, s. 22 – 23.

<sup>23</sup> Porov. DROM, rómske stredisko [online]. [2015-13-10]. Dostupné na internete: <<http://www.drom.cz/cs/drom-romske-stredisko/o-nas/>>.

pre školu, ale aj bežný život, s čím súvisí aj spolupráca s rodičmi a ich usmernenie pri výchove a starostlivosti o dieťa.

## **Záver**

DROM, rómske stredisko je veľmi potrebné a zároveň prínosné pre obyvateľov vylúčených lokalít mesta Brna. Na základe uvedených služieb, aktivít a ďalšej činnosti organizácie vyplýva, že obyvateľom spomínanej oblasti poskytuje organizácia základné informácie, pomoc a podporu. Snaží sa naplňovať ich potreby, ale aj očakávania. Klienti sa oboznamujú so základnými informáciami súvisiacimi so starostlivosťou o deti, o hygienu, zdravotnú starostlivosť, o možnosti rozšírenia si vzdelania, kvalifikácie a zamestnania, prípadne získanie nejakej brigády. Pracovníci strediska im pomáhajú pomoc aj v administratívnej oblasti, tiež v oblasti prevencie – zdravotnej, trestnej. Deti v organizácii nájdu miesto pre hru s kamarátmi, nadväzujú nové vzťahy, pri sebarozvojových činnostiach si rozšíria informácie v danej oblasti. Krúžkové činnosti prispievajú k ich relaxu a zábave a na doučovaní sa im dostáva pomoc s prípravou do školy. Vracajúci sa klienti znamenajú pre DROM určitú spokojnosť s poskytnutou službou a pomocou.

## **Príklady z praxe DROMu, rómskeho strediska**

### **1. Príklad**

**Téma:** Drogy

**Cieľová skupina:** Klienti NZDM vo veku 12-20 rokov žijúci v sociálne vylúčenej lokalite

**Cieľ:** Odovzdávanie informácií o rizikách intravenózneho užívania drog.

**Časová náročnosť:** 1 hod. na prípravu, 1 hod. vlastná aktivita

**Materiál a pomôcky:** dataprojektor, notebook, reprobedne, film AIDS a spoločnosť, brožúra Pravda o drogách, maľovanky s drogovou tematikou.

**Realizácia:**

**Príprava:** naštudovať tému:

<http://www.substitucnilecba.cz/substitucni-lecba>,

- vytlačiť brožúru Pravda o drogách: <http://www.rekninedrogam.cz/materialy.html>,
- vyhľadať a vytlačiť tematické maľovanky,
- pripraviť v klube dataprojektor na premietanie filmu.

### **Realizácia aktivity:**

1. Deťom vysvetlíme, že dokumentárny film, na ktorý sa budeme pozerieť, je zvláštny v tom, že v ňom nehrajú herci, ale skutoční ľudia, ktorí si nechali natočiť svoj život. Potom pustíme film AIDS a spoločnosť.
2. Počas filmu dochádza k spontánnej diskusii. Deti sa pýtajú na témy, ktoré ich zaujímajú, alebo sa môžeme pýtať my, ako porozumeli niektorým veciam.
3. Po filme sa tí, ktorí chcú, presunú k stolu, kde sa bude znova diskutovať na témy, ktoré deti zaujímajú. Zameriame sa na to, čo si zapamätali z filmu. Pýtame sa aj na iné aplikácie drog. Preberieme zmysel metadonových programov.

### **Reflexia a odporúčania:**

Bol cieľ naplnený? Či deti najviac zaujímalo?

## 2. Príklad

**Téma:** Preventívna aktivita

**Názov:** Nenechaj si ublížiť!

**Zameranie:** Prevencia útoku násilníka

**Cieľová skupina:** Klienti NZDM vo veku od 6 – 20 rokov žijúci v sociálne vylúčenej lokalite

**Typ aktivity:** Skupinová

**Cieľ:** Pripraviť klientov na prípadné ohrozujúce situácie, s ktorými sa môžu stretnúť na ulici, pri stretnutí sa s cudzími ľuďmi.

**Časová náročnosť:** príprava 5 minút, realizácia 20 minút

**Materiál a pomôcky:** aktuálny článok o násilnom čine na dieťati, farebné papiere, fixy/ farbičky

**Realizácia:**

**Príprava:** vytlačiť článok

**Realizácia aktivity:**

1. Necháme klientov prečítať článok, v prípade väčších klientov – v skupinách, samostatne, v prípade menších, ktorí ešte nevedia dobre čítať, prečítame článok nahlas. Potom rozoberieme, čo je v článku napísané, zdôrazníme dôležité informácie.
2. Nasleduje diskusia: Čo si o tomto článku myslíte? Mohlo by sa niečo podobné stať aj vám? Počuli ste o ďalších podobných prípadoch? Ako sa je možné brániť pred takými to situáciami?
3. Pýtame sa klientov otázky typu: „Čo by ste robili, keby?“ (napr. Keby vám cudzí človek ponúkal, že vás odvezie zo školy domov. Keby sa vás cudzí človek pýtal na osobné informácie. Keby vám cudzí človek ponúkal, že s vami pôjde domov...) Situácie si môžeme zahrať s klientmi ako divadelné scény. Klienti môžu vymýšľať ďalšie možné situácie.
4. Spolu s klientmi napíšeme „bezpečný plán“ – čo robiť, aby sa vyhli potenciálne nebezpečným situáciám (napr. rodičia by vždy mali vedieť kde a s kým sme, nerozprávam sa na ulici s cudzími ľuďmi, s neznámym človekom nikam nechodím, nesadám s ním do auta,...)

**Reflexia a odporúčanie:**

Preventívna aktivita prebehla v klubovni – klienti vo veku 6-11 rokov. Zúčastnilo sa na nej 9 klientov. Bol použitý aktuálny článok o prípade deväťročnej Elišky, ktorú znásilnil a zavraždil jej strýko. Klienti o tomto prípade vedeli z médií. Hovorili o ďalších podobných prípadoch, ktoré sa údajne stali. Pretože bol článok napísaný pomerne zložito, prečítala ho pracovníčka. Klienti sa zhodli na tom, že takáto situácia môže nastať aj v Brne. Na otázku „Čo by ste robili, keby...? odpovedali klienti správne, odpovede boli automatické. K hraní scénok nedošlo. Pravidla „bezpečnostného plánu“ navrhovali a písali klienti postupne jeden po druhom. Pravidiel nevymysleli veľa, viacmenej sa opakovali a o aktivitu rýchlo stratili záujem. Bezpečnostný plán sme nakoniec zavesili v klubovni na nástenku.

### **Zoznam použitej literatúry**

- DROM, romské stredisko. Výročná správa 2005. Brno : DROM, romské stredisko, 2005. 32 s. ISBN neuvedené.
- DROM, romské stredisko. Výročná správa 2006. Brno : DROM, romské stredisko, 2006. 50 s. ISBN neuvedené.
- DROM, romské stredisko. Výročná správa 2007. Brno : DROM, romské stredisko, 2007. 56 s. ISBN neuvedené.
- DROM, romské stredisko. Výročná správa 2011. Brno : DROM, romské stredisko, 2011. 56 s. ISBN neuvedené.
- DROM, romské stredisko. Výročná správa 2012. Brno : DROM, romské stredisko, 2012. 56 s. ISBN neuvedené.
- DROM, romské stredisko. Výročná správa 2013. Brno : DROM, romské stredisko, 2013. 72 s. ISBN neuvedené.
- DROM, romské stredisko. Výročná správa 2014. Brno : DROM, romské stredisko, 2014. 72 s. ISBN neuvedené.
- HOFBAUER, *Děti, mládež a volný čas*. Praha : Portál, s.r.o, 2004. 173 s. ISBN 80-7178-927-5.
- KRAUS, B. *Životní styl současné české rodiny*. Hradec Králové : Gaudeamus, 2015. 246 s. ISBN 978-80-7435-544-8.
- DROM, romské stredisko [online]. [2015-13-10]. Dostupné na internete:<<http://www.drom.cz/cs/drom-romske-stredisko/o-nas/historie-drom/>>.
- DROM, romské stredisko [online]. [2015-13-10]. Dostupné na internete: <<http://www.drom.cz/cs/drom-romske-stredisko/o-nas/>>.
- DROM, romské stredisko [online]. [2015-13-10]. Dostupné na internete: <<http://www.drom.cz/cs/drom-romske-stredisko/socialni-sluzby/nizkoprahove-zarizeni-drom/nizkoprahove-zarizeni-pro-deti-a-mladez-drom.html>>.
- IA pre OPZSII NP KC. Štandardy kc Národného projektu KC [online]. [2015-13-10]. Dostupné na internete: <[http://www.iazasi.gov.sk/data/files/np\\_kc/Dokumenty/Vyzva\\_Aktualizovana/Priloha\\_c.\\_6\\_Prirucky\\_-\\_Standardy\\_komunitnych\\_centier\\_NP\\_KC.pdf](http://www.iazasi.gov.sk/data/files/np_kc/Dokumenty/Vyzva_Aktualizovana/Priloha_c._6_Prirucky_-_Standardy_komunitnych_centier_NP_KC.pdf)>.
- Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálnych službách. [online]. [2015-13-10]. Dostupné na internete: <[http://www.mpsv.cz/files/clanky/13640/108\\_2006\\_2015.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/13640/108_2006_2015.pdf)>.

### **Kontakt na autora**

Mgr. Bc. Alena Stopková  
Interná doktorandka  
Katolícka univerzita v Ružomberku,  
Teologická fakulta Košice,  
Katedra spoločenských vied,  
Hlavná 89, 041 21 Košice,  
Slovenská republika  
Email: [ajka.stopkova@gmail.com](mailto:ajka.stopkova@gmail.com)

# PREVENTÍVNA FUNKCIA SALEZIÁNSKÝCH STREDÍSK PRI PRÁCI SO ZNEVÝHODNENÝMI SKUPINAMI<sup>1</sup>

## PROPHYLACTIC FUNCTION OF SALESIAN CENTERS DURING THE WORK WITH DISADVANTAGED SOCIAL GROUPS<sup>2</sup>

---

*Lenka Urbanová*

**Abstrakt:** Charitatívna činnosť Saleziánov má dlhodobú tradíciu postavenú na uplatňovaní preventívneho systému a rešpektovaní znevýhodnených skupín. Cieľom príspevku je upriamiť pozornosť na plnenie preventívnej funkcie v saleziánskych strediskách prostredníctvom voľno-časových aktivít. Z pohľadu dona Bosca sa prevencia skladá z dvoch zložiek: sociálnej a pedagogickej. Pomocou sociálnej pomoci sa pokúša o predchádzanie rôznych foriem kriminality a zrovnoprávnenie chudobných chlapcov. Druhá zložka prevencie je pedagogická a táto má v chlapcoch podporovať dobro a chrániť ich pred zlom. Prevencia má chrániť spoločnosť pred úpadkom a je preto nevyhnutná.

**Kľúčové slová:** Pomoc. Prevencia. Saleziánske strediská. Znevýhodnené skupiny.

**Abstract:** Charitable activity of Salesians has already a long term tradition based on implementation of prophylactic system including work with disadvantaged social groups. The main aim of the contribution is to focus our attention to performance of free-time activities prophylactic function in Salesians centers. St. don Bosco expected that prophylaxis include two components: social and pedagogical. With application of social help it attempts to preclude any forms of crime and promote emancipation of poor boys. The second part of prophylaxis is pedagogical education to encourage their good one behavior and to protect them from evil. The prophylaxis is able to protect the society against decadence, therefore it is unavoidable.

**Key words:** Help. Prophylaxis. Salesians centers. Disadvantaged social groups.

### Úvod

Inak vyzerala sociálna práca v období prvotnopospolnej spoločnosti, inak v stredoveku a inak v novoveku, vždy však mala svoje miesto a opodstatnenie. Historické skutočnosti ponúkajú svoj pohľad na ťažký život, dnes by sme mohli povedať znevýhodnených skupín, pre ktorých bola takáto pomoc často poslednou záchranou pred upadnutím na spoločenské dno. Z pohľadu historického kontextu sa na vývoji sociálnej práce podieľali disciplíny ako psychológia, filozofia, sociológia, medicína, pedagogika, právo a náboženstvo. Práve v kontexte pomáhania spája sociálnu i charitatívnu prácu „láska“, ktorá je podstatou morálky. Kresťanstvo hovorí o láske a pomoci bližnému a vzťahuje sa na všetkých ľudí bez ohľadu na vek, pohlavie či vierovyznanie. Jednoducho povedané vzťahuje sa na všetkých, ktorí to potrebujú a

---

<sup>1</sup> Príspevok spracovaný v rámci projektu KEGA 018KU-4/2013 - Výskum využívania aktivizujúcich metód v sekundárnom vzdelávaní predmetu sociálnoprávna ochrana a tvorba nových učebných pomôcok pre ich implementáciu do edukačného procesu.

<sup>2</sup> Contribution elaborated in the framework of the project KEGA018KU-4/2013 – The research of using activating methods in secondary education in the subject of social- legal protection and creating of new teaching Instruments for thier implematation in the educational proces.

toto vystihuje podstatu sociálnej práce a stavia jej základy. Tak ako na začiatku aj v súčasnosti je najsilnejším impulzom sociálnej práce pomoc blížnemu. Cirkev a náboženstvo vždy kládli dôraz na rodinnú a spoločenskú solidaritu a pospolitosť, či už išlo o židovstvo s biblickým desatorom, výzvu k sociálnym aktivitám, alebo osem spôsobov preukazovania milosrdenstva.<sup>3</sup>

### **Don Bosco a jeho preventívny systém**

- Ján Bosco sa narodil 16. augusta 1815 v chudobnej rodine v Becchi blízko Turína,
- do seminára vstúpil v roku 1835 a kňazskú vysviacku prijal v roku 1841,
- jeho výchovné úsilie začalo prácou s mladistvými väzňami v Turíne a tieto skúsenosti ho priviedli k premýšľaniu o tom, ako by sa dalo takýmto skutočnostiam predchádzať,
- bieda chudobných chlapcov ho priviedla k tomu, že v roku 1845 zakladá prvé oratórium na Valdoccu, v ktorom zavádza preventívny štýl výchovy založenom na rozume, viere a láske,
- takýmto spôsobom vzniká jedno z najrozsiahlejších výchovných diel, ktoré dosiahlo a stále dosahuje úspechy nielen na Slovensku, ale po celom svete od Azerbajdžanu cez Albánsko až po Ukrajinu.<sup>4</sup>

Don Bosco rozvíjal svoje dielo takmer pol storočia a snažil sa nájsť odpovede na sociálne otázky a problémy, ktoré považoval za naliehavé. Preventívny systém je jeho odpoveďou na spoločenskú a kultúrnu situáciu, v ktorej sa ocitli mladí ľudia v Taliansku okolo 19. storočia.<sup>5</sup>

Pojem prevencie podľa Schmida bežne evokuje predstavu úsilia o zavedenie opatrení, ktoré sa síce nazývajú preventívne, ale v skutočnosti so sebou nesú obmedzené možnosti rozvoja individua i jeho osobnej slobody.<sup>6</sup> Podľa Barillovej<sup>7</sup>

---

<sup>3</sup> V islame je obsiahnuté starozákonné desatoro, mešity ako dobročinné zariadenia či charitatívne činnosti rôzneho typu. V budhizme sa presadzuje pojem altruizmu, ktorý je najvzácnejším zdrojom vnútornej sily, šťastia a úspechu. Kontext sociálnej práce prehlbuje aj výzva súčasného dalajlámu k premene sveta prostredníctvom súciteľného konania. GULOVÁ, L. *Sociálna práca*. Praha : Grada Publishing, 2011, s. 45-47.

<sup>4</sup> Porov. MOTTO, F. *Výchovný systém Jána Bosca*. Bratislava : Don Bosco, 2005, s. 20-21; porov. DŘÍMAL, L. *Preventivní systém Dona Boska*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2013, s. 7-16; porov. ŽIDÓ, P. Zmysel života a preventívny model výchovy dona Bosca. Pomoc pri hľadaní vlastnej identity v období adolescencie. In *Aktuálny stav výučby sociálno-právnej ochrany a možnosti jej skvalitnenia*: zborník z vedeckej konferencie. Prešov : Michal Vaško, 2013, s. 113, 116.

<sup>5</sup> Porov. MOTTO, F. *Výchovný systém Jána Bosca*, s. 23-30; porov. DŘÍMAL, L. *Preventivní systém Dona Boska*, s. 37.

<sup>6</sup> SCHMID, F. Das Präventivsystem Don Boscos und die Präventionskonzepte von heute. In *Ordensnachrichten. Amtsblatt und Informationsorgan der Österreichischen Superiorenkonferenz*, 2001, č. 4, s. 31-39.

<sup>7</sup> BARILLOVÁ, A. Preventívny systém vo výchove detí v súčasnej rodine. In HARDY, M. – DUDÁŠOVÁ, T. – VRANKOVÁ, E. – HRAŠKOVÁ, A. *Sociálna patológia rodiny*. Zborník z medzinárodnej vedeckej konferencie. Bratislava : VŠZaSP sv. Alžbety, 2011, s. 20.

Sociálna práca a sociálna pedagogika majú niektoré totožné cieľové skupiny ako skupiny ľudí so sociálnym znevýhodnením, seniori, deti, dospelujúci, menšiny a pod. Sociálna pedagogika pôsobí predovšetkým v oblasti prevencie, jej metódy vychádzajú skôr z pedagogiky voľného času. Sociálna práca má ďaleko viac prepracovanejšiu teóriu i prax. Sociálnu prácu u nás vnímame skôr ako intervenciu. V zahraničí ako napr. v Nemecku sa táto dve disciplíny výrazne prelínajú. Keďže aj v našom štáte sociálne odkázaných stále pribúda, vyvoláva to otázku, ako dlho bude ešte štát schopný financovať tak drahý sociálny systém, alebo

prevencia neznamená iba zlu predchádzať, neutralizovať negatívne skúsenosti, usilovať sa, aby mladí ľudia nerobili chyby, výchovne pôsobiť tak, aby zostal čo najmenší priestor na zlé správanie aj skutky. Predchádzať znamená hlavne umenie pozitívne vychovávať predkladaním dobra cez primerane strhujúce zážitky, ktoré sú schopné priťahovať svojou krásou. Je to umenie pomáhať mladým rásť zvnútra pôsobením na vnútornú slobodu a potláčaním vonkajších vplyvov a formalizmu, umenie získať si ich srdce, aby sa s radostným uspokojením rozhodli pre dobro, naprávali chyby a pripravili sa solídnym stvárňovaním svojho charakteru na zajtrajšok. Kritérium prevencie nie je iba jediným aspektom systému dona Bosca, ale základnou perspektívou, ktorá zahŕňa celú jeho metódu. Don Bosco vo svojej výchove stavia do protikladu dva prístupy: represívny a preventívny. Represívny štýl výchovy sa podľa viacerých autorov realizoval vo verejnom školstve, zatiaľ čo v niektorých cirkevných výchovných zariadeniach panoval štýl inšpirovaný rodinou nazývaný preventívny. Až historický vývoj obrúsil represívnu stránku sociálnej pomoci, ktorá ubližovala a ponižovala klienta.<sup>8</sup> M. Kaplánek upozorňuje na to, že i don Bosco uplatňoval vo svojom preventívnom systéme ako dôveru, tak i bdelosť.<sup>9</sup> Význam slova preventívny v don Boscovom ponímaní pozostáva teda z koncepcie dvoch prvkov – ochrany a podpory, pričom jeden z prvkov vychádza z oblasti sociálneho projektu a druhý z oblasti výchovnej praxe. Ochranný prvok vyplýva z mnohorakých sociálnych a kultúrnych podmienok ako aj z osobných skúseností v oblasti výchovy a sociálnej práce vtedajšej doby. Podporný prvok vychádza z určitých hodnotových východísk, ktoré vyplývali z jeho pozície kňaza, z jeho povahových a duchovných sklonov, ako aj z podnetov katolíckeho filantropického prostredia. Prevencia plní ochrannú funkciu spoločnosti pred hrozbou skazenej mládeže, ale aj jej ochranu pred upadnutím do asociálnych prejavov správania. V oblasti preventívnej citlivosti metodicky aplikovanej pre prax si možno pod výrazom preventívny predstaviť idey kresťanskej antropológie, známe tiež ako:

- ✓ tri zvrchované princípy – rozum, viera, láskavosť,
- ✓ štýl výchovných vzťahov – rodinná atmosféra, radosť, spontánnosť, ...
- ✓ iné osobitné a originálne prostriedky – sviatky, hudba, hra, štúdium, práca,<sup>10</sup>
- ✓ princíp asistencie – citlivosť sociálneho asistenta, aby neutralizoval škodlivé prvky a podporoval pozitívne iniciatívy, ktoré v mladých ľuďoch spúšťajú proces vyzrievania.<sup>11</sup> Preventívna citlivosť má aj veľa do činenia so zvláštnou citlivosťou vychovávateľa, neutralizuje negatívne elementy a pozitívne ich rozvíja, aby sa podporila opravdivá zrelosť mladých.<sup>12</sup>

---

sa začne chovať efektívnejšie, čo by znamenalo investovať do výcviku pracovníkov pracujúcich so sociálnymi skupinami v oblasti prevencie buď priamo na školách, v centrách voľného času a pod.

<sup>8</sup>Porov. DŘÍMAL, L. *Preventivní systém Dona Boska*, s. 20; porov. GULOVÁ, L. *Sociální práce*, s. 45.

<sup>9</sup>Porov. KAPLÁNEK, M. *Výchova v salesiánskem duchu*. Praha : Portál, 2012, s. 23.

<sup>10</sup>MOTTO, F. *Výchovný systém Jána Bosca*, s. 32.

<sup>11</sup>Porov. DŘÍMAL, L. *Preventivní systém Dona Boska*, s. 24.

<sup>12</sup> Porov. SCHEPENS, J. *Ursprung und Entwicklung des Präventivsystems*. Wien : Don Bosco-Haus, 2001, s. 11-13; Porov. MOTTO, F. *Výchovný systém Jána Bosca*, s. 30-33.



Preventívny systém podľa J. Balíka<sup>13</sup> sa snaží:

- predchádzať vzniku záporných skúseností, ktoré môžu podlomiť vôľu mladého človeka,
- vychovávať kladnými hodnotami tak, že dobro predkladá takým spôsobom, aby lákal k jeho vyskúšaniam,
- primäť mládež rásť „z vnútra“, uplatňovaním svojej vnútornej slobody silnej v boji proti rôznym nátlakovým a formalistickým prúdom,
- získať si srdce mládeže a pripravovať ju na budúcnosť poctivým utváraním charakteru.

### Vznik saleziánskych stredísk na Slovensku

- roku 1924 príchod saleziánov na Slovensko do **Šaštína**,
- roku 1933 príchod saleziánov do **Bratislavy** na Miletičovu ulicu,
- roku 1936 príchod saleziánov do **Žiliny**, kde založili internát pre stredoškolských študentov a každodenné oratórium,
- roku 1941 sa otvoril ďalší dom v **Michalovciach**,
- roku 1941 saleziáni začínajú svoje dielo v **Trnave** na Kopánke, venujú sa najchudobnejším a sociálne slabým z periferie mesta,
- roku 1942 saleziáni otvorili oratórium v **Nitre**,
- roku 1947 v **Hodoch pri Galante** saleziáni kúpili kaštieľ a založili oratórium, v ktorom prekvital hudobný a dramatický krúžok miestnych chlapcov; tu sa tiež venovali robotníckej a študentskej mládeži zo slabších vrstiev,
- roku 1950 sú všetky saleziánske diela na Slovensku násilne zlikvidované, domy skonfiškované, saleziáni internovaní alebo rozohnaní a je im znemožnená akákoľvek činnosť,
- roku 1990 pád totalitného režimu spôsobil, že všetky domy sú im vrátené a vďaka tajne pracujúcim saleziánom ich činnosť rýchlo obnovená.<sup>14</sup>

Do saleziánskej rodiny patria aj Dcéry Panny Márie Pomocnice, ktoré vyvíjajú svoju činnosť medzi dievčatami. Aj ony prežili kruté obdobie totality a teraz sa postupne vzťahujú a pracujú v Bratislave, Dolnom Kubíne, Dubnici nad Váhom, Humennom, Michalovciach, Rožňave, Šamoríne a Trnave.<sup>15</sup>

Pre lepšiu prehľadnosť sme si jednotlivé strediská rozdelili podľa krajov, v ktorých majú saleziáni svoje zastúpenie.

KRAJ	SALEZIÁNSKE STREDISKÁ
<b>Bratislavský</b>	Bratislava
<b>Trnavský</b>	Trnava Šaštín - Stráže

<sup>13</sup>BALÍK, J. *Diecézní centrá života mládeže*. Praha : Paulínky, 2011, s. 85-89.

<sup>14</sup>Porov. SALEZIÁNI DON BOSCA. Saleziáni na Slovensku [online]. [cit. 2014-12-06]. Dostupné na internete: <<http://old.sdb.sk/onas/histsk01.php>>.

<sup>15</sup>Porov. SALEZIÁNI DON BOSCA. Saleziáni na Slovensku [online]. [cit. 2014-12-06]. Dostupné na internete: <<http://old.sdb.sk/onas/histsk01.php>>.

<b>Trenčiansky</b>	Partizánske Dubnica nad Váhom Nová Dubnica
<b>Nitriansky</b>	-
<b>Žilinský</b>	Námestovo Žilina
<b>Banskobystrický</b>	Banská Bystrica
<b>Prešovský</b>	Bardejov Humenné Poprad Prešov Sabinov
<b>Košický</b>	Košice Michalovce

Zdroj : Vlastné spracovanie

### **Saleziánske strediská v Českej republike**

- roku 1927 bola zahájená saleziánska činnosť v Českej republike kúpou domu pre saleziánske centrum pastorácie mládeže,
- roku 1934 bol postavený saleziánsky dom v **Ostrave**, kvôli vysokému počtu problémových lokalít, kde bola častá kriminalita detí a mládeže,
- roku 1936 prichádzajú saleziáni do **Plzne**, ale vojna a komunistický režim ich snahy prekazili,
- roku 1968 začali svoju činnosť saleziáni v **Zlíne**, aby sa venovali práci s problémovou mládežou,
- roku 1980 začali neoficiálne pôsobiť saleziáni v **Českých Budejoviciach**,
- roku 1990 nadväzujú saleziáni na svoju činnosť v **Prahe** v Kobylisích a v **Brne**; v tom istom roku v **Teplícih** bola zahájená činnosť saleziánskeho strediska, ktoré sa v roku 1999 presťahovalo do Prosetic – na sídlisko s vysokou koncentráciou kriminality, rómskeho obyvateľstva, sociálnych problémov a pod.,
- roku 1993 začal Saleziánsky klub mládeže prevádzkovať svoje aktivity v meste **Rumburk**,
- roku 1996 začali saleziáni svoju činnosť v **Pardubiciach** po tom, čo im bol vrátený celý objekt jazykovej školy.

Zmena politického režimu po roku 1989 stavia pred saleziánov nové úlohy i otázky akoby mala vyzeráť ich činnosť v novo vznikajúcej spoločnosti. Postupne sa im vracajú zabavené domy, rehoľníci vystupujú z ilegality a sťahujú sa z diecéznych farností späť do komunity. Predovšetkým vo veľkých mestách (Praha-Kobylisy, Brno-Žabovřesky, Brno-Líšeň, Ostrava, Plzeň, Pardubice, České Budějovice, Teplice, Rumburk, Prostějov, Zlín, Jaroměřice nad Rokytnou) vznikajú nové saleziánske domy so strediskami mládeže.<sup>16</sup>

<sup>16</sup>Porov. SALESIÁNI DON BOSKA. [cit. 2014-12-06]. Dostupné na internete: <http://www.sdb.cz/salesiani/o-salesianech/salesiani-u-nas/>.

KRAJ	SALEZIÁNSKE STREDISKÁ
<i>Juhočeský</i>	České Budejovice
<i>Juhomoravský</i>	Brno – Líšeň Brno - Žabovřesky
<i>Moravskosliezsky</i>	Ostrava Havířov
<i>Pardubický</i>	Pardubice
<i>Plzeňský</i>	Plzeň
<i>Praha</i>	Praha - Kobylisy
<i>Ústecký</i>	Teplice Rumburk
<i>Zlínsky</i>	Zlín Fryšták

Zdroj : Vlastné spracovanie

### Saleziáni dnes

Rozhodujúcim a programovo dôležitým prvkom saleziánskej činnosti je zriaďovanie „diel základného typu“ – farnosti a mládežnícke strediská. Mnohé oratória - mládežnícke strediská, patria k miestnej farnosti, pretože sú hlavným kritériom saleziánskej pastorácie na priblíženie sa mladým. Tiež farnosti v danom meste, či obci, sprítomňujúce a reprezentujúce Cirkev slúžiacu všetkým, predovšetkým ohrozenej mládeži, môžu spolupracou so saleziánmi efektívnejšie realizovať svoje poslanie.<sup>17</sup> Ich cieľovou skupinou sú deti, mládež a rodiny predovšetkým sociálne, hmotne, kultúrne či inak znevýhodnené. Medzi hlavné činnosti strediska patrí prevádzkovanie oratória, záujmová činnosť, organizácia športových, vzdelávacích, kultúrnych a iných aktivít, umelecká činnosť a výchova dobrovoľníkov.

### Oratórium

Termín **oratórium** sa odvodzuje od slova „orare“, čo znamená modliť sa. Iné zdroje tiež hovoria, že išlo o skupinu ľudí, ktorí vo svojom úsilí žiť podľa evanjelia sa rozhodli slúžiť chudobným. Pojem oratórium prvý krát použil sv. Filip Neri v roku 1557, pretože videl, že zvlášť mladým hrozí pád do hriechov z dôvodu lenivosti a pozýval ich v odpoľudňajších hodinách k sebe do izby. Stále zvyšujúci sa počet mladých si vyžiadal určitý poriadok, pravidelnosť stretnutí a presun do upraveného skladu v kostole. Don Bosco túto známú metódu pretvoril tak, aby zodpovedala zmenenému prostrediu. Postupné založenie saleziánskeho diela charakterizujú tri etapy:

<sup>17</sup>Porov. KAPLÁNEK, M. *Výchova v salesiánskem duchu*, s. 67; porov. GENERÁLNÁ RADA SDB, ODBOR PRE SALEZIÁNSKU PASTORÁCIU MLÁDEŽE, *Saleziánska pastorácia mládeže. Základná koncepcia*. Bratislava : Don Bosco, 1999, s. 69.

*osobné rozhodnutie slúžiť mladým,  
schopnosť nadväzovať s mladými ľuďmi osobný vzťah,  
ponuka miesta, kde sa môžu mladí stretávať.*

Sám don Bosco rozpráva ako to vyzeralo v prvom oratóriu. Deň začal spovedaním chlapcov, nasledovala svätá omša a chvíľka venovaná čítaniu evanjelia. Potom až do obeda nasledovala škola. Po obede bol priestor vyhradený na zábavu. O pol tretej nasledovalo učenie katechizmu, ukončené spoločnou modlitbou sv. ruženca. Nasledovalo krátke kázanie s požehnaním sviatosti oltárnej. Až do večere mali chlapci voľno, ktoré si vyplňali hrami, alebo štúdiom. Počas rekreácie don Bosco prichádzal medzi chlapcov na rozhovor. Tu sa im venoval, povzbudzoval, radil i napomínal ak bolo treba. Záver dňa patril obradu lúčenia plný hluku a piesní. Vstup do oratória bol dobrovoľný, ale členovia skupín sa zaviazali svedomito plniť kresťanské povinnosti, prijímať sviatosti a vyvarovať sa zlých skutkov. Byť láskaví ku kamarátom, odpúšťať urážky a pomáhať si navzájom.<sup>18</sup>

Sám pápež Benedikt zhrňa podstatu oratória týmito slovami: „Oratórium je miesto pohostinnosti a vzájomného priblíženia sa. Nejde len o miesto na trávenie voľného času. Je prostredím, v ktorom má človek nájsť predovšetkým integrálnu ľudskú formáciu, ktorá robí ľudskú osobu celistvou a vyspelou. Jedná sa o formáciu ľudskú, kresťanskú, ale i kultúrnu. Oratórium, ktoré sa vyčerpáva iba v hre, by bolo absolútnym nadbytkom. Oratórium je preto miestom, kde je možné začať nasledovať Slovo, uskutočňovať ho a urobiť ho zrozumiteľným v reálnych životných situáciách.“<sup>19</sup>

## **Záver**

V prípade dnešných saleziánskych stredísk môžeme hovoriť o koedukovanom stredisku, to znamená, že je otvorené pre chlapcov i dievčatá. Funkcia strediska nespočíva len v hodnotnom trávení voľného času ponukou rôznych aktivít. Predovšetkým ide o vytváranie a nachádzanie prostredia, v ktorom deti a mládež cítia úplne a bezpodmienečne prijatie, bez ohľadu na situáciu, či prostredie, z ktorého prichádzajú. Charakteristickým prejavom mladých je ich zapojenie do vytvárania programu s ich typickým spôsobom vyjadrovania: hrou, športom, divadlom, spevom a hudbou.

Matula v súvislosti so sociálnou patológiou detí a mládeže uvádza integratívny model prevencie sociálnej patológie, ktorý popisuje základné etiologické príčiny sociálno-patologických javov a im príslušné intervenčné oblasti spoločenskej praxe. V oblasti prevencie systému biologických a sociálnych porúch správania zodpovedajú medicínske a sociálne metódy a postupy. Systému psychologických porúch správania zodpovedajú psychoterapeutické metódy a postupy. A systému duchovných príčin porúch správania prináleží pastorácia ako diagnostická metóda riešenia problémov. Predovšetkým pastorácia je metódou intervencie, s ktorou sa pracuje v saleziánskych strediskách pri práci s deťmi a mládežou. Teda môžeme povedať, že preventívna činnosť saleziánskych stredísk je:

---

<sup>18</sup>Porov. BALÍK, J. *Diecézní centrá života mládeže*, s. 83-89.

<sup>19</sup>BALÍK, J. *Diecézní centrá života mládeže*, s. 91.

- ✓ **komplexná**, pretože sa sústreďuje nielen na dieťa, ale i jeho rodičov a širšie sociálne okolie,
- ✓ **koordinovaná**, pretože má vybudovaný určitý a rokmi overený systém postavený na troch základných pilieroch a to rozume, láske a nábožnosti,
- ✓ **kontinuálna**, pretože zabezpečuje potrebnú pomoc cez katechézu, osobný príklad, rozhovory, šport a aktivity zameranú na výchovu dobrého kresťana a čestného občana,
- ✓ **multiinštitucionálna**, pretože ju vykonávajú špecializovaní odborníci na regionálnej, miestnej a dokonca i celoštátnej úrovni,
- ✓ **preventívna** v každom ohľade, pretože je zameraná na pomoc deťom a mládeži už pri prvých príznakoch ohrozenia,
- ✓ **synergizovaná**, pretože spája v sebe viaceré prvky pomoci, ktoré sa nachádzajú v obvode ich pôsobnosti.<sup>20</sup>

Taktiež podľa modelu prevenčného spektra, ktorý rozpracovali Mrázeková a Haggerty,<sup>21</sup> v ktorom je prevencia chápaná v troch rovinách, môžeme povedať, že prevencia v saleziánskych strediskách plní všetky tri funkcie:

- **univerzálnu**, keďže sa zameriava na špecifické skupiny predovšetkým sú to deti, mládež a ich rodiny so záujmom o programy saleziánskej spirituality,
- **selektívnu**, keďže väčšina saleziánskych stredísk vznikla z obavy o deti a mládež vystavených množstvu nepriaznivých vplyvov, záhaľke, pornografii, fajčeniu, alkoholu, drogám, hazardným hrám, ...
- **indikovanú**, keďže sa zameriava na jednotlivcov s problémami správania, z neúplných rodín, sociálne znevýhodneného prostredia.

Preventívny systém dona Bosca nie je iba obyčajnou metódou, technikou, výchovným štýlom, je askézou i spiritualitou, ktorá preniká celý život, zmýšľanie, hodnoty i postoje smerujúce k svätosti.

### Zoznam použitej literatúry

- BALÍK, J. *Diecézní centrá života mládeže*. Praha : Paulínky, 2011. 383 s. ISBN 978-807450-032-9.
- BARILLOVÁ, A. Preventívny systém vo výchove detí v súčasnej rodine. In HARDY, M. – DUDÁŠOVÁ, T. – VRANKOVÁ, E. – HRAŠKOVÁ, A. *Sociálna patológia rodiny*. Zborník z medzinárodnej vedeckej konferencie. Bratislava : Vysoká škola zdravotníctva a sociálnej práce sv. Alžbety, 2011. 18-28 s. ISBN 978-80-8132-000-2.
- DŘÍMAL, L. *Preventivní systém Dona Boska*. Olomouc : Univerzita Palackého v Olomouci, 2013. 42 s. ISBN 978-80-244-3888-7.
- GENERÁLNA RADA SDB, ODBOR PRE SALEZIÁNSKU PASTORÁCIU MLÁDEŽE, Saleziánska pastorácia mládeže. Základná koncepcia. Bratislava : Don Bosco, 1999. 143 s. ISBN neuvedené.
- GULOVÁ, L. *Sociální práce*. Praha : Grada Publishing, 2011. 208 s. ISBN 978-80-2473379-1.

<sup>20</sup>Porov. LEŠKOVÁ, L. *Polia sociálnej práce : (vybrané kapitoly I.)*. Košice : Viena, 2009, s.23.

<sup>21</sup>MATULA, Š. – HUPKOVÁ, I. *Perspektívy prevencie sociálnej patológie a niektoré otázky výchovy k zdravému životnému štýlu*. Bratislava : Národné osvetové centrum, 1998., Porov. SCHAVEL, M. – ČIŠECKÝ, F. *Sociálna prevencia I*. Trnava: FZaSP TU 2005, s.55.

- KAPLÁNEK, M. *Výchova v salesiánskem duchu*. Praha : Portál, 2012. 117 s. ISBN 978-80262-0126-7.
- LEŠKOVÁ, L. *Polia sociálnej práce : (vybrané kapitoly I.)*. Košice : Vienala, 2009. 97 s. ISBN 978-80-89232-39-0.
- MATULA, Š. – HUPKOVÁ, I. *Perspektívy prevencie sociálnej patológie a niektoré otázky výchovy k zdravému životnému štýlu*. Bratislava : Národné osvetové centrum, 1998.
- MOTTO, F. *Výchovný systém Jána Bosca*. Bratislava : Don Bosco, 2005. 165 s. ISBN 808074-022-4.
- SALESIÁNI DON BOSKA. [cit. 2014-12-06]. Dostupné na internete: <http://www.sdb.cz/salesiani/o-salesianech/salesiani-u-nas/>.
- SALEZIÁNI NA SLOVENSKU. [cit. 2014-12-06]. Dostupné na internete: <http://old.sdb.sk/onas/histsk01.php>.
- SCHEPENS, J. *Ursprung und Entwicklung des Präventivsystems*. Wien : Don Bosco-Haus, 2001. 45 s. ISBN neuvedené.
- SCHAVEL, M. – ČIŠECKÝ, F. *Sociálna prevencia I*. Trnava: FZaSP TU 2005. 120 s. ISBN 80-968952-5-7
- SCHMID, F. Das Präventivsystem Don Boscos und die Präventionskonzepte von heute. *Ordensnachrichten. Amtsblatt und Informationsorgan der Österreichischen Superiorenkonferenz*, 2001, roč. XL, č. 4, s. 31-39.
- ŽIDÓ, P. Zmysel života a preventívny model výchovy dona Bosca. Pomoc pri hľadani vlastnej identity v období adolescencie. In LEŠKOVÁ, L. *Aktuálny stav výučby sociálno-právnej ochrany a možnosti jej skvalitnenia*. Zborník z vedeckej konferencie. Prešov : Michal Vaško, 2013. 113-119 s. ISBN 978-80-7165-920-4.

#### **Kontakt na autora**

Mgr. Lenka Urbanová  
Interná doktorandka  
Katolícka univerzita v Ružomberku, Teologická fakulta Košice  
Katedra spoločenských vied  
Hlavná 89  
041 21 Košice

# REALIZÁCIA REZIDENCIÁLNEJ SOCIÁLNEJ PRÁCE S ODSÚDENÝMI VO VÝKONE TRESTU ODŇATIA SLOBODY

## RESIDENCIAL SOCIAL WORK WITH CONVICTS SERVING THEIR SENTENCE IMPRISONMENT

---

*Peter Židó*

**Abstrakt:** Príspevok sa zaoberá objasňovaním termínu penitenciárnej starostlivosti ako jednej z foriem rezidenciálnej sociálnej práce, ktorú sociálny pracovník vykonáva v súčinnosti s ostatnými orgánmi a organizáciami. Príspevok upozorňuje na dôležitosť sociálnej práce s odsúdenými vo výkone trestu pri procese pretvárania spoločnosti. Výchovno – vzdelávací procese ako hlavná forma penitenciárnej starostlivosti v tejto oblasti kladie na sociálneho pracovníka enormné nároky, ktorým sa príspevok venuje v osobitnej kapitole.

**Kľúčové slová:** *Rezidenciálna sociálna práca. Penitenciárna starostlivosť. Odsúdení vo výkone trestu odňatia slobody.*

**Abstract:** The paper deals with clarifying the term: penitentiary care as a form of residential social work that a social worker carried out in collaboration with other authorities and organizations. The paper also highlights the importance of social work with convicts serving their sentence in the process of transforming society. Educational - learning process as the main form of penitentiary care in this area required enormous demands on social workers which are dedicated in a special chapter.

**Keywords:** *Residential social work. Penitentiary care. Convicts serving a sentence of imprisonment.*

### 1 Penitenciárna starostlivosť ako forma rezidenciálnej sociálnej práce

Väzenstvo je inštitúciou, v ktorej sociálna práca zohráva dôležitú súčasť zaobchádzania s odsúdenými. Hlavným cieľom sociálnej práce je pri zaobchádzaní s odsúdeným zmiernenie sociálnych problémov alebo odstránenie možných príčin ich vzniku a príprava odsúdeného na prepustenie z výkonu trestu. Sociálnu prácu zabezpečuje sociálny pracovník v súčinnosti najmä s príslušníkmi zboru, pritom však využíva možnosti spolupráce s orgánmi a organizáciami, ktoré sa môžu podieľať na riešení sociálnych problémov odsúdeného. Zákon hovorí, že pri riešení sociálneho problému poskytuje sociálny pracovník odsúdenému pomoc zväčša formou poradenskej činnosti, metód a postupov sociálnej práce, najmä nácviku sociálnych zručností zameraných na podporu prosociálneho správania, zmenu postojov a konania odsúdeného.<sup>1</sup>

Sociálna práca s odsúdeným znamená pomáhať a od základu zmeniť vedomie odsúdeného, doterajší štýl jeho života a vytvoriť u neho nové návyky, vzory a predstavy. Zaobchádzanie s odsúdeným predstavuje: „*súhrn aktivít, ktorých účelom je diferencovaným spôsobom zabezpečiť výkon práv a povinností podľa tohto zákona,*

---

<sup>1</sup> Porov. §27 zákona č. 475/2005 Z. z. o výkone trestu odňatia slobody a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona č. 93/2008 Z. z.

podporovať a rozvíjať zmysel pre zodpovednosť, dodržiavanie zákonov a spoločenských noriem, pozitívne osobnostné vlastnosti, úctu i iným, sebaúctu a pozitívny vzťah k rodine.“<sup>2</sup> V záujme naplnenia účelu výkonu trestu, s dôrazom na elimináciu špecifik výkonu trestu, sú zákonmi a normami stanovené metódy a formy, ktoré špecializovaný personál v procese zaobchádzania v tejto špecifickej forme rezidenčnej sociálnej starostlivosti aplikuje na odsúdených. Ide hlavne o zmiernenie adaptačných problémov v prvej fáze nástupu trestu.<sup>3</sup> Penitenciárne zaobchádzanie s odsúdenými je pojem, ktorý „vo všeobecnosti vyjadruje všetky aktivity smerujúce k plneniu účelu trestu odňatia slobody a pritom aby sa odsúdeným osobám neuškodilo.“ Pri zaobchádzaní s odsúdeným sa dbá aj na obmedzovanie nepriaznivých vplyvov väzenského prostredia.<sup>4</sup> V širšom zmysle slova zaobchádzanie postihuje všetky opatrenia, aktivity a činnosti potrebné na uchovanie telesného a psychického zdravia väzňov, prípadne na znovu získanie tohto zdravia, ďalej na uľahčenie ich spoločenskej integrácie a na zlepšenie všeobecných podmienok výkonu trestu. Komplexu činností obsiahnutých v pojme zaobchádzanie s odsúdenými sa podriaduje diferencovaný výkon trestu, umiestňovanie a premiestňovanie odsúdených, práva a povinnosti, zdravotná starostlivosť, odmeny, tresty, ďalej výkon trestu otvorených a polootvorených oddelení, ale aj výkon trestu odsúdených s poruchami osobnosti, výkon trestu cudzincov, starších osôb a odsúdených so zníženou pracovnou schopnosťou. Osobitne významným dokumentom, ktorý odráža situáciu v oblasti zaobchádzania s odsúdenými je Koncepcia väznenstva Slovenskej republiky na roky 2011 až 2020. Zaobchádzanie s odsúdenými sa spája s uplatňovaním a využívaním foriem a poznatkov z psychológie, pedagogiky, sociológie a medicíny s orientáciou na reintegráciu odsúdených, podporu extramurálnych vzťahov, spoluprácu s charitatívnymi organizáciami a s cirkvami, ale aj napr. zamestnávanie, vzdelávanie a iné oblasti, ktoré sú zahrnuté v komplexe aktivít a činností pri zaobchádzaní s odsúdenými.<sup>5</sup>

Penitenciárne zaobchádzanie s odsúdenými vo všeobecnosti vyjadruje všetky aktivity smerujúce k plneniu účelu trestu a pritom, aby sa s odsúdeným osobám neuškodilo. To znamená, že aby sa aspoň nezhoršil stav ich osobnosti, ako bol pred uväznením a tak isto ich telesné a duševné zdravie. Zaobchádzanie by tiež nemalo zhoršiť sociálne väzby medzi odsúdeným a jeho rodinou a najbližším sociálnym prostredím. Zaobchádzanie zahŕňa, napr. sociálnu starostlivosť, vzdelávanie, zamestnávanie, návštevy, korešpondenciu, čítanie, ale i reedukáciu, psychologickú a

---

<sup>2</sup> Porov. §11 zákona č. 475/2005 Z. z. o výkone trestu odňatia slobody a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona č. 93/2008 Z. z.

<sup>3</sup> Porov. ROMAN, L. – ROMANOVÁ, M. Postpenitenciárna starostlivosť v podmienkach súčasnej legislatívy. In MÁTEL, A. – JANECHOVÁ, L. – ROMAN, L. (eds.). *Sociálna patológia a intervencia sociálnej práce. Zborník z medzinárodnej vedeckej konferencie*. Bratislava : VŠZaSP sv. Alžbety, 2011. s 284 - 295. ISBN 978-80-8132-018-7.

<sup>4</sup> Porov. KOZŇ, A. *Sociálna práca s rizikovým klientom*. Trenčín : SpoSolntE, 2009. 68 s. ISBN 978-80-970121-6-8.

<sup>5</sup> Porov. *Koncepcia väznenstva Slovenskej republiky na roky 2011 až 2020*. [online]. [cit. 2014-06-25]. Dostupné na internete. <[https://lt.justice.gov.sk/Attachment/vlastny\\_mat\\_doc.pdf?instEID=-1&attEID=55280&docEID=310161&matEID=6269&langEID=1&tStamp=20130617160349877](https://lt.justice.gov.sk/Attachment/vlastny_mat_doc.pdf?instEID=-1&attEID=55280&docEID=310161&matEID=6269&langEID=1&tStamp=20130617160349877)>.



lekársku starostlivosť, psychiatrickú intervenciu, psychoterapiu a podobne.<sup>6</sup> Systém zaobchádzania s väznenými osobami, ktorý zahŕňa veľkú škálu zákonnými normami určených foriem, prostriedkov pôsobenia a metód predstavuje penitenciárnu a postpenitenciárnu sociálnu prácu, ktorá je uvedená v zákone č. 475/2005 Z. z. o výkone trestu odňatia slobody a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

### 1.1 Formy sociálnej práce s odsúdenými

Z hľadiska penitenciárnej výchovy sa formy sociálnej práce prezentujú ako ustálené články (jednotku) výchovno – vzdelávacieho procesu s množstvom pre ňu charakteristických znakov a úkonov. Uplatňovanie týchto foriem je zamerané na odstraňovanie príčin páchania trestnej činnosti, najmä v postojovej, hodnotovej a emocionálnej oblasti osobnosti odsúdeného. Ide o metódy, ktoré majú základ v psychológii, sociálnej psychológii a špeciálnej pedagogike.<sup>7</sup> Pri rozlišovaní foriem sociálnej práce vo väzenstve je potrebné vychádzať z užšieho a širšieho ponímania sociálnej práce. Vo všeobecnosti môžeme považovať za stanovenú základnú formu zaobchádzania s odsúdenými individuálnu výchovnú prácu a komunitný systém, ktorý orientuje a integruje všetky jeho zložky na dosahovanie vytýčených cieľov.

V inom členení foriem<sup>8</sup> zaobchádzania ide o členenie, ktoré majú vzťah ku korektívno-rozvíjajúcich a udržiavajúcich (prípadne bezpečnostných) činností zaobchádzania s odsúdenými a sú spojené s miestom a spôsobom realizovaných metód a použitými prostriedkami. Preto je členenie rozmanité. Členenia, ktoré sú uvádzané v dostupnej pedagogickej literatúre, má pre potreby penitenciárnej praxe skôr informatívny charakter. K organizačným formám zaobchádzania môžeme priradiť metódy modelovania a monitorovania, ktoré môžu z hľadiska riadenia vnútorných procesov režimových činností v systéme zaobchádzania s odsúdenými účinnejšie použiť preventívne prostriedky.

## 2 Osobnosť sociálneho pracovníka

Sociálny pracovník je prvou osobou, s ktorou osoba vo výkone trestu príde do kontaktu. Sociálny pracovník vo výkone trestu odňatia slobody smeruje svoju prácu na 3 hlavné body. Prvým bodom je zistenie sociálnej situácie odsúdeného. Druhý bod spočíva v pomoci uplatňovať si svoje práva. Hlavne vybavovanie starobného dôchodku, hmotnej núdze atď. Tretí bod spočíva v oblasti postpenitenciárnej starostlivosti, kedy sociálny pracovník zisťuje rodinné zázemie odsúdeného, takisto

---

<sup>6</sup> Porov. MAŘÁDEK, V. *Lexikon klíčových pojmu z penologie*. Opava : Vavrla Pavel, 2000. 75s. ISBN 80-238-6731-8; porov. LEŠKOVÁ, L. *Sociální pracovník v penitenciarnej a postpenitenciarnej starostlivosti*. Brno : Tribun EU, 2013, s. 49-51; porov. LEŠKOVÁ, L. – JAMBOROVÁ, R. *Sociální kurátor a jeho intervencia v penitenciarnej a postpenitenciarnej starostlivosti = The Social Worker in Penitentiary and Post-Penitentiary Care*. In *Aktuálne otázky teórie, praxe a vzdelávania v sociálnej práci : zborník vedeckých štúdií*. 1. vyd. Banská Bystrica : Vydavateľstvo Univerzity Mateja Bela v Banskej Bystrici - Belianum, 2014. s. 72-85. ISBN 978-80-557-0841-6.

<sup>7</sup> Porov. BALKO, E. – FÓLDEŠI, D. *Penitenciarňa pedagogika*. Bratislava : Akadémia PZ, 2004. 51 s. ISBN 80-8054-312-7.

<sup>8</sup> Porov. KOZOŇ, A. *Špecifika zaobchádzania s odsúdenými vo väzení*. Trnava, 2006. 172 s. ISBN 80-969455-8-0.

zistuje bytovú situáciu klienta, či sa má kam vrátiť. Tento problém je rozhodujúci pre resocializáciu odsúdeného po výkone trestu odňatia slobody. Takisto sociálny pracovník vedie poradenské rozhovory s odsúdenými, ktorí o to požiadajú, samozrejmosťou sú vstupné pohovory pri príchode do výkonu trestu odňatia slobody a takisto výstupné pri podmienenečnom prepustení alebo pri pevnom výstupe.<sup>9</sup>

Sociálny pracovník je každý, kto prichádza do výkonu trestu za účelom pomáhať odsúdeným. Pre týchto „vyprahnutých“ ľudí, väzňov, je sociálny pracovník sám o sebe najväčším darom. Aby však hneď po eufórii nedošlo k obojstrannému sklamaniu, je dôležité, aby sa všetci sociálni pracovníci aktívne starali o svoj osobnostný rozvoj. Veľmi dôležitou je takisto systematická psychohygiena. Psychická sila sa totiž veľmi rýchlo odčerpáva pri zvládaní ponurého a chladného prostredia väznice. Takisto však citová deprivácia odsúdených ľudí, neustále prítomná beznádej a fatalizmus, frekventovaná negatívna spätná väzba, ale aj výsmech a odsudzovanie, rizikové a nepohodlné pracovné prostredie a mnoho ďalších negatívnych faktorov kladú na osobnosť sociálneho pracovníka.<sup>10</sup> Takisto sa podieľa na sociálnej pomoci po prepustení z výkonu trestu odňatia slobody aj sociálny kurátor pre dospelých, ktorý pracuje s osobami, ktoré sa vracajú z výkonu väzby, výkonu trestu, psychiatrických liečební a výchovných ústavov pre mládež. Takisto poskytuje poradenskú činnosť, prípadne pomáha pri resocializácii do spoločnosti, napr. získanie ubytovania, zamestnania.<sup>11</sup>

Kultúrny šok po ukončení výkonu trestu je najrizikovejšie obdobie prvého roka po skončení výkonu trestu. Výkon trestu je inou kultúrou, čiže odlišným spôsobom života. Keď človek prichádza, prežíva podobný šok, akoby sa presťahoval do inej krajiny. Sprevádza ho *„pocit bezmocnosti a dezorientácie v cudzom kultúrnom prostredí. Človek nie je schopný správať sa v tomto prostredí kompetentne a stráca schopnosť vykonávať svoju úlohu. Postupne, ako človek čoraz viac naráža na odlišné spôsoby správania ľudí, ich hodnoty a postoje, rozdiely medzi jeho a novou kultúrou sa pre neho stávajú čoraz viac viditeľnými.“* V poslednej fáze sa človek rozhoduje, či sa odpúta od svojho správania a hlbšie sa ponorí do riešenia svojich problémov, alebo sa vráti k minulému spôsobu života, ktorý ho znova privedie do výkonu trestu.<sup>12</sup>

Odsúdený taktiež prechádza pracovnou komisiou, v ktorej sa zisťuje jeho kvalifikácia a pokiaľ ústav má dohody s výrobnými podnikmi o zamestnávaní

---

<sup>9</sup> „Vychádzajúc z interných materiálov GR ZJVS SR, sociálny pracovník vykoná pri nástupe odsúdeného na výkon trestu vstupný pohovor, zameraný na získavanie poznatkov o sociálnej situácii a zisťuje aktuálnosť alebo možný vznik sociálnych problémov odsúdeného; zistené poznatky zaznamená do osobnej karty odsúdeného. V prípade aktuálneho sociálneho problému odsúdeného sociálny pracovník vykoná sociálnu diagnostiku, zameranú na zistenie príčin vzniku, rozsahu a závažnosti sociálneho problému a stanoví plán sociálnej pomoci; pritom prihliada na údaje psychologického vyšetrenia, ktoré sa vykonávajú v stredisku psychodiagnostickej a konzultačnej činnosti, dĺžku trestu odňatia slobody, možnosti spolupráce s inými právnickými osobami a fyzickými osobami, ktoré sa môžu podieľať na riešení problému a iné dostupné údaje o odsúdenom. U odsúdeného so sociálnymi problémami sociálny pracovník zakladá kartu o sociálnej situácii“. Porov. MÁTEL, A. – SCHAVEL, M. – MÜHLPACHR, P. – ROMAN, T. 2010. *Aplikovaná etika v sociálnej práci a ďalších pomáhajúcich profesiách. Zborník z medzinárodnej vedeckej konferencie*. Bratislava : VŠZaSP sv. Alžbety, 2010. 413 s. ISBN 978-80-89271-89-4.

<sup>10</sup> Porov. JUSTOVÁ, M. *Cisár je nahý*. Bratislava : Oto Németh, 2005. 119 s. ISBN 80-88949-79-3.

<sup>11</sup> Porov. VODÁČKOVÁ, D. a kol. *Krizová intervence*. Praha : Portál, 2007. 544 s. ISBN 978-80-7367-342-0.

<sup>12</sup> Porov. JUSTOVÁ, M. *Cisár je nahý*. Bratislava : Oto Németh, 2005. 119 s. ISBN 80-88949-79-3.

odsúdených, je zaradený na niektoré pracovisko v ústave a ak to jeho bezpečnosť dovolí i mimo ústav. Je dôležité, aby väzeň nestratil počas VTOS pracovné návyky pokiaľ nie je potrestaný práve za TČ súvisiaci s tým, že nepracoval, alebo sa práci vyhýbal. A taktiež nie je zanedbateľný pracovný potenciál, ktorý do každého z nás vložila škola. Vieme však, čo vieme a aká je situácia u nás na trhu práce, ako je to s uplatňovaním práva na prácu. Je problém nájsť si prácu slobodnému človeku a čo potom pre ľudí s obmedzením slobody. Taktiež už v nástupnom oddelení sa odsúdený prvýkrát stretáva so sociálnym pracovníkom, ktorý mu bude počas VTOS v maximálnej dovolenej miere zabezpečovať styk s rodinou, eventuálne vybavovať iné sociálne služby.<sup>13</sup>

K práci sociálneho pracovníka vo výkone trestu odňatia slobody takisto patria nasledujúce princípy:<sup>14</sup>

- Individualizácia – uznanie vlastnej kvality osobnosti klienta a z toho vyplývajúci individuálny princíp.
- Vyjadrovanie pocitov – pochopenie klientovej potreby vyjadriť svoje pocity, vrátane negatívnych.
- Empatia – snaha o vcítenie sa do pocitov a situácie klienta.
- Akceptácia – vnímanie klienta takého, aký je s jeho silnými aj slabými stránkami.
- Nehodnotiaci postoj – ide tu o nepripisovanie viny klientovi. Sociálny pracovník nemá hodnotiť klientovu osobnosť, ale jeho správanie.
- Sebahodnotenie – vytvoriť a rešpektovať klientove právo a potrebu slobodne sa rozhodovať a vyberať si medzi možnosťami.
- Diskrétnosť – pri práci dodržiavať zachovávanie dôverných informácií o klientovi. Diskrétnosť nie je len základným právom klienta, ale aj etickým záväzkom sociálneho pracovníka. Je takisto základom pre efektívnu prácu s klientom.

### Zoznam použitej literatúry

BALKO, E. – FÓLDEŠI, D. *Penitenciárna pedagogika*. Bratislava : Akadémia PZ, 2004. 51 s. ISBN 80-8054-312-7.

JUSTOVÁ, M. *Cisár je nahý*. Bratislava : Oto Németh, 2005. 119 s. ISBN 80-88949-79-3.

*Koncepcia väznenstva Slovenskej republiky na roky 2011 až 2020*. [online]. [cit. 2014-06-25]. Dostupné na internete.

<[https://lt.justice.gov.sk/Attachment/vlastny\\_mat\\_doc.pdf?instEID=1&attEID=55280&docEID=310161&matEID=6269&langEID=1&tStamp=20130617160349877](https://lt.justice.gov.sk/Attachment/vlastny_mat_doc.pdf?instEID=1&attEID=55280&docEID=310161&matEID=6269&langEID=1&tStamp=20130617160349877)>.

KOZOŇ, A. *Sociálna práca s rizikovým klientom*. Trenčín : SpoSoIntE, 2009. 68 s. ISBN 978-80-970121-6-8.

---

<sup>13</sup> Porov. MÁTEL, A. – SCHAVEL, M. – MÜHLPACHR, P. – ROMAN, T. 2010. *Aplikovaná etika v sociálnej práci a ďalších pomáhajúcich profesiách*. Zborník z medzinárodnej vedeckej konferencie. Bratislava : VŠZaSP sv. Alžbety, 2010. 413 s. ISBN 978-80-89271-89-4.

<sup>14</sup> Porov. MATOUŠEK, O. a kol. *Metody a řízení sociální práce*. Praha : Portál, 2003. 384 s. ISBN 80-7178-548-2.

- KOZOŇ, A. *Špecifiká zaobchádzania s odsúdenými vo väzení*. Trnava, 2006. 172 s. ISBN 80-969455-8-0.
- LEŠKOVÁ, L. *Sociálny pracovník v penitenciárnej a postpenitenciárnej starostlivosti*. Brno : Tribun EU, 2013. 135 s. [7,32 AH]. ISBN 978-80-263-0554-5.
- LEŠKOVÁ, L. – JAMBOROVÁ, R. Sociálny kurátor a jeho intervencia v penitenciárnej a postpenitenciárnej starostlivosti = The Social Worker in Penitentiary and Post-Penitentiary Care. In *Aktuálne otázky teórie, praxe a vzdelávania v sociálnej práci : zborník vedeckých štúdií*. 1. vyd. Banská Bystrica : Vydavateľstvo Univerzity Mateja Bela v Banskej Bystrici - Belianum, 2014. s. 72-85. ISBN 978-80-557-0841-6.
- MAŘADEK, V. *Lexikon klíčových pojmu z penologie*. Opava : Vavrla Pavel, 2000. 75s. ISBN 80-238-6731-8.
- MÁTEL, A. – SCHAVEL, M. – MÜHLPACHR, P. – ROMAN, T. 2010. *Aplikovaná etika v sociálnej práci a ďalších pomáhajúcich profesiách*. Zborník z medzinárodnej vedeckej konferencie. Bratislava : VŠZaSP sv. Alžbety, 2010. 413 s. ISBN 978-80-89271-89-4.
- MATOUŠEK, O. a kol. *Metody a řízení sociální práce*. Praha : Portál, 2003. 384 s. ISBN 80-7178-548-2.
- ROMAN, L. – ROMANOVÁ, M. Postpenitenciárna starostlivosť v podmienkach súčasnej legislatívy. In MÁTEL, A. – JANECHOVÁ, L. – ROMAN, L. (eds.). *Sociálna patológia a intervencia sociálnej práce*. Zborník z medzinárodnej vedeckej konferencie. Bratislava : VŠZaSP sv. Alžbety, 2011. s 284 - 295. ISBN 978-80-8132-018-7.
- VODÁČKOVÁ, D. a kol. *Krízová intervence*. Praha : Portál, 2007. 544 s. ISBN 978-80-7367-342-0.
- Zákon č. 4/2001 Z. z. o Zbore väzenskej a justičnej stráže ako vyplýva zo zmien a doplnkov vykonaných zákonom č. 422/2002 Z. z., zákonom č. 166/2003 Z. z., zákonom č. 537/2004 Z. z. a zákonom č. 581/2004 Z. z.*
- Zákon č. 475/2005 Z. z. o výkone trestu odňatia slobody a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona č. 93/2008 Z. z.*

#### **Kontakt na autora**

Mgr. Peter Židó  
Katolícka univerzita v Ružomberku  
Teologická fakulta Košice  
Katedra spoločenských vied – doktorand  
Hlavná 89, 041 21 Košice  
e-mail: peterzido@gmail.com

**DOBRE PRAKTYKI CSR FUNDACJI  
INSTYTUT SPOŁECZNEJ ODPOWIEDZIALNOŚCI ORGANIZACJI  
W OLSZTYNIE**  
**CSR GOOD PRACTICES IN FOUNDATION „INSTITUTE OF SOCIAL RESPONSIBILITY  
OF ORGANIZATION” IN OLSZTYN.**

---

***Beata Abramska – Krzysztof Makowski – Zygmunt Mietlewski***

**Streszczenie:** *Innowacje w przedsiębiorstwach nie zawsze wymagają kapitału w postaci dużych kwot pieniędzy. Kapitał ten tworzą również dobre praktyki, można go więc pozyskać w otoczeniu firmy. Stąd potrzeba szerokiej promocji dobrych praktyk CSR. Fundacja Instytut Społecznej Odpowiedzialności Organizacji w Olsztynie wypracowała wiele takich dobrych praktyk CSR oraz pracuje nad kolejnymi. O nich jest mowa w artykule.*

**Słowa klucze:** CSR, dobre praktyki CSR.

**Abstract:** Innovative actions not always require big amounts of money. Good practices are also good capital so it can be used in the company's sounding. This is why promotion of good practices is needed. The Foundation „INSTITUTE OF SOCIAL RESPONSIBILITY OF ORGANIZATION” in Olsztyn elaborated many of those good practices and has been working on others. The article says about them.

**Key words:** CSR, good practices of CSR.

## **1. Wprowadzenie**

Polityka finansowa państwa wobec sektora małych i średnich przedsiębiorstw (MŚP), w opinii tego sektora, nie sprzyja rozwojowi tego sektora. Dlatego przyczynianie się sektora MŚP do wzrostu gospodarczego jest niższe od oczekiwanego. Aby MŚP mogły poprawić swój udział w wzroście PKB, wzrosnąć powinna nie tylko liczby MŚP, w tym tworzonych przez bezrobotnych, ale „...powinno poprawić się gospodarkę środkami finansowymi pochodzącymi”<sup>1</sup> z różnych źródeł. Takim źródłem są dobre praktyki, w tym praktyki CSR. Dobra praktyka, to wiedza przedsiębiorstwa wywiedziona przez nie z problemu, który wymieniła na cel, i cel ten został zrealizowany. Wiedza, którą następnie rekomenduje się innym organizacjom, które u siebie zidentyfikowały problem identyczny, bądź podobny, i stoją przed koniecznością wymienienia go na cel. Mogą z wiedzy innych skorzystać. Nie zawsze jest to takie proste, gdyż każda organizacja, to odmienna kultura organizacyjna, inne wyznawane wartości. Ale zawsze warto przynajmniej spróbować mają na uwadze, iż dobrobyt przedsiębiorstwa nie może stać w sprzeczności z oczekiwaniami społecznymi. „CSR - społeczna odpowiedzialność organizacji (*corporate social responsibility*) to inicjatywa obywatelska przedsiębiorstwa, która zaspakaja potrzeby społeczne. Dynamiczny proces który wyzwala w przedsiębiorstwach kreatywność, czego objawem są innowacyjne rozwiązania zaspakajacie potrzeby społeczeństwa.

---

<sup>1</sup> Więcej: Mietlewski Z., *Metodyka analizy i oceny danych w budżetach przedsięwzięć gospodarczych podejmowanych przez bezrobotnych. EMPI – ekonomiczna macierz powiązań informacyjnych*, Instytut Organizacji i Zarządzania „ORGMASZ” w Warszawie, Warszawa 2003, s. 13.

(Przedsiębiorstwo, które nie nadąża za zmianami zachodzącymi w otoczeniu, skazuje się na niebyt). CSR wpisane w wizję i misję przedsiębiorstwa, świadczy o jego dalekowzroczności. Takie przedsiębiorstwo wie co robić i jak to robić. A wytworzone przez nie produkty i usługi zaspakają nie tylko podstawowe potrzeby klientów, zaspakają też szeroko rozumiane potrzeby społeczne<sup>2</sup>. W polityce Unii Europejskiej (UE) społeczna odpowiedzialność zajmuje ważne miejsce ze względu na rolę, którą odgrywa w kreowaniu wzrostu konkurencyjności i zrównoważonego rozwoju UE. W koncepcji społecznie odpowiedzialnego biznesu główny cele przedsiębiorstwa - generowanie zysku i podnoszenie wartości rynkowej - nie zmieniają się. Oczekuje się jedynie od przedsiębiorstw, że dostosują swoje działania biznesowe do obowiązujących społecznych norm, wartości i oczekiwań. Zadbają o to, aby ich działania wykraczające poza ekonomiczny i prawny obowiązek przedsiębiorstwa, były przejrzyste, etyczne i uwzględniały oczekiwania i interesy interesariuszy, a więc były społecznie odpowiedzialne. Przedsiębiorstwa realizując cele biznesowe ponoszą odpowiedzialność za wpływ swoich decyzji i działań na społeczeństwo i środowisko, włączając w to zdrowie i dobrobyt społeczeństwa. Zrównoważony rozwój nie jest troską tylko UE. Rośnie świadomość ludzi w kwestii tego, że zasoby wyczerpują się i potrzebna jest nowa jakość w podejściu do pozyskiwania surowców, ich przetwarzania i pozbywania się odpadów. Człowiek coraz skuteczniej podgląda Naturę i od niej się uczy jak ponownie wprowadzić w obieg gospodarki to, co do tej pory traktował jako odpady poprodukcyjne. Dziś te odpady (śmieci) to cenny surowiec, który człowiek zaczyna mądrze wykorzystywać. Jest jednak jeszcze bardzo wiele w tej materii do zrobienia. Podobnie w wielu innych obszarach aktywności ludzkiej, np. takich jak: w zarządzaniu zasobami ludzkimi, zarządzaniu łańcuchem dostaw (stosowanie zasad społecznej odpowiedzialności biznesu na każdym etapie dostaw), znakowaniu produktów, w działaniach na rzecz lokalnej społeczności. Aby sprostać wyzwaniu nakreślonemu w koncepcji zrównoważonego rozwoju potrzebny jest konsensus wszystkich uczestników rynku dotyczącego stanowienia i przestrzegania norm i standardów w zakresie dalszego eksploatowania środowiska naturalnego i życia społecznego. **Zrównoważony rozwój oznacza takie postępowanie ludzi i organizacji, aby dla przyszłych pokoleń zachować naszą planetę taką, jaką my znamy ją dziś.** W Polsce koncepcja odpowiedzialności społecznej biznesu, albo społecznie odpowiedzialnej rozwija się od kilkunastu lat. Jednym z pierwszych ośrodków akademickich, który zaczął zajmować się tą tematyką była Akademia Leona Koźmińskiego. Najbardziej znaną organizacją pozarządową, która promuje CSR i wspiera jego rozwój, a także edukuje studentów, prowadzi badania, realizuje projekty z firmami partnerskimi jest powstałe w 2001 roku Forum Odpowiedzialnego Biznesu, które od 2002 roku wydaje publikację „Odpowiedzialny biznes w Polsce. Dobre praktyki”. Kolejne edycje tego raportu pokazują, jak dynamicznie rozwija się rynek CSR w Polsce przez ostatnie lata. W województwie warmińsko-mazurskim pierwszą organizacją, która zajęła się popularyzowaniem koncepcji CSR był Region Warmińsko-Mazurski NSZZ „Solidarność”, który obecnie wraz z Fundacją „Instytut Społecznej

---

<sup>2</sup> Mietlewski Z., Tchórz B, Różankowski, *Model upowszechniania dobrych praktyk CSR w branży elektromaszynowej*, Wydawnictwo Szkoły Wyższej im. Bogdana Jańskiego w Warszawie, Warszawa 2013, s.5.

Odpowiedzialności Organizacji” i Bułgarską Izbą Branżową Przemysłu Maszynowego realizuje projekt: *Wymiana dobrych praktyk w obszarze CSR branży maszynowej z Polski i Bułgarii. Przewodnik dobrych praktyk*. Głównym celem projektu jest upowszechnienie wśród organizacji pracowników i pracodawców branży elektromaszynowej województwa warmińsko-mazurskiego dobrych praktyk z obszaru zrównoważonego rozwoju oraz kształtowanie bezpiecznych i dobrych warunków pracy poprzez zawiązanie sieci współpracy i wypracowanie modelu skutecznego upowszechniania rozwiązań CSR w oparciu o doświadczenie Bułgarskiej Izby Branżowej, skierowanego do wdrożenia wśród przedsiębiorców i zarządzających z branży elektromaszynowej. Jej gałęzie to m.in. przemysł maszynowy, precyzyjny, elektrotechniczny.

W przedsiębiorstwach wiedza o CSR jest powiązana z ich wielkością. Podobnie wśród pracowników, jest tym głębsza im większe przedsiębiorstwo. I nie dlatego, że większe przedsiębiorstwo zatrudnia więcej pracowników, ale dlatego, że większe przedsiębiorstwa operują na rynkach międzynarodowych i globalnych. Nawiązują kontakty biznesowe z firmami, które często działania CSR mają zapisane w swoich strategiach działania, a jednym z warunków nawiązania współpracy jest wypełnienie faktami treści CSR zapisanych w tych strategiach. W ten sposób wiedza o CSR jest importowana przez polskie firmy. Poza tym Polska, poprzez różne programy unijne, wiedzę CSR wśród polskich przedsiębiorstw popularyzuje i promuje, czego przykładem jest projekt, jeden z wielu, w którym uczestniczy województwo warmińsko – mazurskie i w ramach którego wiedzą i doświadczeniem z zakresu CSR dzieli się Bułgarska Izba Branżowa Przemysłu Maszynowego z Sofii<sup>3</sup>.

## 2. Projekt Profesjonalny Opiekun Srebrnego Pokolenia

W VI.2015r zostało podpisane porozumienie pomiędzy AM w Gdyni, Fundacją (FISOO), Miastem i Gminą Sztum, Stowarzyszeniem Gospodarczym w Piszcu oraz Katolickim Uniwersytetem Katolickim w Rużomberku, którego celem jest wspólne realizowanie działań zmierzających do uruchomienia międzynarodowych studiów podyplomowych w zakresie "Praca socjalna", w roku akademickim 2016/2017 na AM w Gdyni przy katedrze ekonomii i zarządzania. W roku 2016/2017 zostaną

---

<sup>3</sup> **Przedmiot badań:** wiedza i praktyczne zastosowanie rozwiązań społecznie odpowiedzialnych, szczególnie z zakresu organizowania stanowisk pracy, ochrony środowiska i inicjatyw lokalnych, wśród przedsiębiorstw branży elektromaszynowej w Bułgarii i w Polsce w województwie warmińsko – mazurskim (podmiot badań). **Podmiot badań:** przedsiębiorstwa branży elektromaszynowej w Polsce, w województwie warmińsko – mazurskim i w Bułgarii. Badania przeprowadzono w ramach **Priorytetu:** VIII. Regionalne kadry gospodarki, **Działania:** 8.1. Rozwój pracowników i przedsiębiorstw w regionie, **Poddziałania:** 8.1.3. Wzmacnianie lokalnego partnerstwa na rzecz adaptacyjności, w województwie warmińsko – mazurskim. **Projekt** nt. „Wymiany dobrych praktyk w obszarze CSR branży elektromaszynowej z Polski i Bułgarii. Przewodnik wdrażania społecznej odpowiedzialności”. **Partner projektu:** Bułgarska Izba Branżowa – przemysłu Maszynowego z siedzibą w Sofii. **Cel badań:**

- 1) Porównanie podobieństw i różnic w poziomie wiedzy i praktycznym zastosowaniu rozwiązań społecznie odpowiedzialnych w polskich i bułgarskich przedsiębiorstwach branży elektromaszynowej. Szczególnie z zakresu organizowania stanowisk pracy, ochrony środowiska i inicjatyw lokalnych.
- 2) Kształtowanie bezpiecznych i dobrych warunków pracy poprzez zawiązanie sieci współpracy i wypracowanie modelu skutecznego upowszechniania rozwiązań CSR - w oparciu o doświadczenie Bułgarskiej Izby Branżowej.

uruchomione studia podyplomowe, a w przyszłości studia I oraz II stopnia w specjalności *Praca Socjalna*. Porozumienie jest efektem 5-letniej współpracy z Teologická fakulta v Košiciach - Katolícka univerzita v Ružomberku, który posiada wieloletnie doświadczenie w kształceniu kadr z zakresu pomocy socjalnej i społecznej. Działania wpisują się również w politykę UE w zakresie opieki i tworzenia godnych warunków życia dla osób starszych (tzw. srebrnego pokolenia).

Realizacja projektu jest jednym z planowanych działań rozpoczynających proces: kształcenia profesjonalnych opiekunów srebrnego pokolenia (w ramach pomocy socjalnej i społecznej) oraz doskonalenia systemu i form kształcenia, wymiany wiedzy i dobrych praktyk ze Słowacją, a także innymi krajami UE. Uczestnicy projektu, zgodnie z treścią porozumienia, będą pod stałą opieką Partnerów projektu. Będą zachęceni do kontynuowania nauki na nowo otwartym kierunku *Praca Socjalna* (AM Gdynia) lub skorzystania z oferty kształcenia w Katolickim Uniwersytecie w Ružomberku. W drugim przypadku, pomocne będzie zdobyte doświadczenie, podczas odbytego stażu oraz nabyte umiejętności językowe. Ponadto, Stowarzyszenie Gospodarcze w Pisz, wspólnie z Gminą Pisz, od dwóch lat wspólnie pracują nad projektem „Gwiazda Mazur – Miasteczko dla Seniorów” w Pisz (i nie tylko). Prezentacja inwestycji jest na stronie <http://www.gwiazdamazur.pl/>. Zapewniona zostanie trwałość projektu w zakresie kształcenia i wykorzystania w praktyce osób kształcących się w zawodzie opiekuna socjalnego lub pomocy społecznej (co najmniej do roku 2020). Rezultaty projektu będą łamały stereotypy, że w OPS/DPS sprawdzają się tylko kobiety, mężczyźni mogą co najwyżej dźwigać osoby starsze (takie stereotypy funkcjonowały w przeszłości w pielęgniarstwie, a zostały zmienione przez rozwój systemu ratownictwa), a osoby niepełnosprawne nie będą mogły efektywnie świadczyć pomocy innym. Ukazanie szerokiego zakresu działań, jakie realizuje pomoc socjalna i społeczna, umożliwi kobietom i mężczyznom, również ze stopniem niepełnosprawności, znaleźć miejsce, w którym będą profesjonalnie i z satysfakcją wykonywać zawód pracownika socjalnego/socjalnego w DPS i rozwijać swoje umiejętności w świadczeniu pomocy osobom srebrnego pokolenia. Planowane jest: przygotowanie psychologiczne, językowe, kulturowe, z tematyki: srebrne pokolenie, świadczenie pomocy w OPS/ DPS. Kierunek kształcenia-oparty na IPD. Zajęcia stacjonarne, materiały i ćwiczenia dostępne *on-line* na stronach projektu) Uczestnicy będą w stałym kontakcie mailowym z mentorem. Zajęcia dla grup 1-3 w terminach następujących po sobie od V.2016r do VI.2017r. Przygotowanie psychologiczne: warsztaty (2x6 godz./gr.), doradztwo (do 6 godz./os). Tematyka: bilans kompetencji, samopoznanie, moje miejsce na rynku pracy, dok. i rozmowy kwalifikacyjne. Zajęcia prowadzi psycholog pracy, współpracujący z mentorem przy przygotowaniu IPD uczestnika, uwzględniającym jego indywidualne potrzeby/możliwości, realizowany przez cały okres projektu. Mentor przygotowuje IPD najpóźniej 14 dni po zakończeniu zajęć dla danej gr. (wprowadzenie dodatkowych zajęć-wsparcia dla uczestnika, przekazanie do partnera ze Słowacji (dopasowanie stażu). IPD - załącznik umowy z kobietami i mężczyznami, uczestnikami projektu, monitorowany pod kątem realizacji, wprowadzenia zmian, aktualizacji co 2m-ce od dnia jego opracowania do końca projektu. Raport zbiorczy oceniający realizację IPD - opracowany po etapie II, III i IV (etap I- dane ex-ante). Przygotowanie językowe: intensywne nauki j.słowackiego-5mcy (2x3 godz./tyg. -120 godz./gr.). Zajęcia: wykłady, ćwiczenia, zabawy językowe.



Ćwiczenia do wykonania w domu będą udostępnione *on-line*. Egzamin poświadczający nabycie podstawowych umiejętności językowych. Przygotowanie. kulturowe: 16 godz./każda gr. (4x4godz). Tematyka: Słowacja historycznie i współcześnie, ośrodki rozwoju gospodarczego i społecznego, znani Słowacy, kuchnia, tradycje, ciekawostki. Zajęcia: mini wykłady, prezentacja filmów, gry rozwijające wiedzę o Słowacji. Wykłady: (a) srebrne pokolenie – 4godz/gr. wykład i dyskusja. (b) świadczenie pomocy w OPS/DPS–3x6 godz./gr., wykład, prezentacje przykładów z Polski i UE, dyskusja. W szkoleniu będzie uczestniczyła 1 osoba z personelu projektu: kierownik projektu, mentor lub specjalista ds. monitorowania. Grupy będą miały regularne spotkania z mentorem, 1 x tygodniu - 1godz. przed lub po zajęciach (integracja z mentorem, omawianie postępów nauki i planowanego wyjazdu). Uczestnicy będą mieli zorganizowane spotkanie z mentorem ze Słowacji (poznanie się, przedstawienie planu stażu itp.) oraz możliwość kontaktu mailowego jeszcze przed wyjazdem na Słowację. W ramach przygotowania uczestników do mobilności zostanie zainicjowane działanie: „Moje 2 grosze”, kontynuowane na III i IV etapie. Uczestnicy będą przeszkoleni z umiejętności przygotowania projektu społecznego oraz poprzez ukazanie dobrych praktyk, zainspirowani do opracowania własnego projektu społecznego (związany z pomocą socjalną/społeczną). Projekt może być opracowany przez 1 os. lub w zespołach 2-3 os. Podczas etapu II będzie zorganizowane: 3 dni x 6 godz./gr., mini wykłady, przykłady dobrych praktyk, ćwiczenia. Na podstawie wiedzy i doświadczenia partnerów powyższy program pozwala przygotować grupę do stażu. W budżecie będzie przewidziana kwota 8000,00zł na dopasowanie programu do indywidualnych potrzeb. Całość programu będzie konsultowana z org. osób niepełnosprawnych. Miejsce szkoleń: Olsztyn, MGOPS - Sztum, AM Gdynia(dla danej gr.) Każda grupa spędzi 70 dni na Słowacji, realizując zadania dostosowane do potrzeb poszczególnych uczestników projektu(zgodnie z IPD) umożliwiające zdobycie doświadczenia w opiece socjalnej i społecznej. Kontynuowana będzie nauka języka słowackiego, poznanie kultury i zasad kształcenia ustawicznego na Słowacji. Każda grupa będzie pod opieką 2 mentorów ze Słowacji (zakres obowiązków określony w umowie partnerskiej) oraz 1 z dwóch mentorów z Polski, który z każdą grupą spędzi 20dni (monitoring stażu i pomoc) Zajęcia z zakresu pomocy socjalnej będą realizowane w 3 OPS/DPS w Rużomberku, zróżnicowanych pod względem rodzaju świadczonej pomocy i gr. podopiecznych. Pierwsze 2-3dni -zapoznanie uczestników z funkcjonowaniem OPS/DPS (ustawy, regulaminy ,zasady pracy, struktury i podległości, formy i zakresy obsługi klienta, instytucje współpracujące, finanse). Szczególny nacisk będzie kładziony na pomoc osobom starszym: praca z seniorem w DPS i domu podopiecznego, formy terapii, systemy wsparcia, prowadzenie zajęć dla utrzymania prawidłowej kondycji psychofizycznej, komunikacja pracowników z seniorami, opieka nad ludźmi chorymi na Alzheimera ,edukacja, rozrywka, zajęcia fizyczne dla aktywnych seniorów – programy i projekty społ. Uczestnicy zostaną zapoznani z rozwiązaniami technicznymi i monitorującymi, stosowanymi w DPS i w domu podopiecznych. Poznają standardy zdrowego stylu życia, profilaktyki dla osób starszych. Zajęcia dotyczące kształcenia ustawicznego pracowników OPS/DPS, znaczenie pracy zespołowej wpływającej na jakość świadczonych usług (bud. zespołów interdyscyplinarnych – plan indywidualnego wsparcia seniorów) komunikacja pomiędzy pracownikami i gr.

pracowników – przepływ informacji. Zajęcia praktyczne: 3x/tyg. po 6 godz. (9-15)w pozostałe 2 dni pracujące-praktyczna nauka języka, zajęcia teoretyczne dot. pracy w OPS/DPS, spotkania z mentorem ze Słowacji/Polski (analiza postępu w nauce, rozwiązywanie problemów. W dni wolne, uczestnicy oprócz czasu wolnego będą mieli zorg. zajęcia-wyjścia umożliwiające poznanie kultury i obyczajów na Słowacji. Część zajęć będzie org. przez Klub studencki Uniwersytetu w Ružomberku. Harmonogram zajęć może być nieznacznie zmieniony po opracowanie IPD dla każdego z uczestników-dopasowany do ich potrzeb i planów rozwoju (np. więcej zajęć językowych, praktyka jako animator zajęć z os. starszymi, włączenie się w projekty lokalne). Staż zakończy się egzaminem: teoria i praktyka. Uczestnicy otrzymają certyfikat z partnerskiej instytucji, potwierdzający odbyty staż z liczbą dni oraz zakresem obowiązków i oceną uczestnika. W ramach III etapu uczestnicy kontynuują akcję: „Moje 2 grosze” i pracują nad własnymi projektami. Pomoc przy ich dalszym doskonaleniu będzie świadczona przez Partnera ponadnarodowego, który ma doświadczenie w pilotowaniu projektów społecznych przygotowanych przez lokalną młodzież i studentów (szczególnie projektów integrujących młodych ludzi wokół lokalnych problemów, w tym pomocy osobom niepełnosprawnym, starszym, chorym). Każdy z uczestników wróci ze stażu z ukończonym projektem(wersja papierowa). Uczestnicy po stażu: (a) będą objęci wsparciem doradczym, ukierunkowanym na adoptowanie się do warunków rynku w Polsce, podjęcia działań aktywizujących, zapobiegających powrotowi do stanu przed udziałem w projekcie, (b) otrzymają w formie pisemnej podsumowanie przebiegu dotychczas zrealizowanych etapów projektu, ocenę osiągnięć edukacyjnych i zawodowych w odniesieniu do celów i zadań zdefiniowanych w IPD. Strategia realizacji wsparcia uczestników po powrocie z mobilności: (1) Doradztwo. Każdy uczestnik będzie mógł skorzystać z 10 godz. indywidualnego doradztwa w zakresie poszukiwania stażu (pracy) na bazie nowo nabytej wiedzy i umiejętności, nakreślić dalszy plan rozwoju osobistego i zawodowego, dalszego kształcenia. (2) Staż w OPS/DPS 10dni/1uczestnika.Staż w jednostce Partnera projektu oraz w innych na terenie woj. w-m i pomorskiego. (3) „Moje 2 grosze” - spotkania projektowe będą odbywały się przez cały rok 2017(terminy ustalone każdorazowo z instytucjami) w AM w Gdyni, UWM w Olsztynie, UM Sztum oraz w dwóch/trzech Uniwersytetach III WIEKU działających na terenie woj. pomorskiego i w-m(w każdej instytucji 1x/kwartał)Podczas spotkań uczestnicy zaprezentują swoje projekty, otrzymają wsparcie w poszukiwaniu źródła ich sfinansowania, przygotowania wniosku o dofinansowanie. Każdy uczestnik będzie musiał obowiązkowo co najmniej 1x być na spotkaniu projektowym. Dalsza pomoc i wsparcie będzie świadczona przez Lidera(Fundację)indywidualnie dla każdego projektu. (4) W okresie I-XI.2017r.będą org. kawiarenki gospodarcze w 20 powiatach z woj. w-m i pomorskiego. Do udziału w kawiarenkach będą zaproszeni przedstawiciele OPS, DPS, władze lokalne, NGOs działające na rzecz osób chorych i niepełnosprawnych. Podczas kawiarenek uczestnicy projektu będą mieli możliwość zaprezentowania swoich doświadczeń. i wiedzy nabytej podczas pobytu na Słowacji oraz własnych projektów. Spotkania mają na celu: (a) pomóc znaleźć uczestnikom odpowiednie dla nich miejsce pracy, (b) zainteresować opracowanymi projektami i zachęcić do współfinansowania/współpracy przy ich realizacji(jest to też szansa na utrzymanie aktywności uczestników projektu, zatrudnionych przy projekcie). Miejsce

doradztwa projektowego biuro Lidera, MGOPS, AM Gdynia (odpowiednio dla danej gr.)

### **3. Projekt z Cechem Rzemiosł BIB - BM**

W ramach współpracy ponadnarodowej będą prowadzone działania: (1) wymiana informacji i doświadczeń, (2) transfer, zaadaptowanie i wdrożenie nowego rozwiązania BIB - BM: programy dla uczelni i model współpracy z firmami, (3) wspólne wypracowanie i wdrożenie nowego rozwiązania RMUR dla szkół zawodowych. Typ rozwiązania: znany problem-niewystarczające narzędzia oraz doskonalenie już istniejących. Wypracowany Model będzie mógł być zastosowany w innym środowisku (branże, instytucje). Program będzie opracowany przez zespół programowy (ZP): ekspert Lidera-przewodniczący ZP, przedstawiciele instytucji partnerów, wiodących firm branży, szkół (21os + 7 ekspertów z BIB - BM) Przedsiębiorcy uczestniczą we wszystkich etapach projektu. Zadania zaplanowane w projekcie są kolejnym etapem działań realizowanych przez Lidera i BIB - BM, wynikającym z poprzednio zrealizowanych projektów, a szczególnie z rekomendacji ze wspólnego projektu „Stabilizacja zatrudnienia i podwyższanie jakości pracowników poprzez wymianę innowacji dotyczących kontynuacji szkolenia zawodowego w przedsiębiorstwach przemysłu maszynowego”. Natomiast, Cech Rzemiosła i Firma MS Consulting oraz WiP od kilku lat przygotowują i prowadzą szkolenia dla uczniów – przyszłych pracowników branży maszynowej, elektromaszynowej i zawodów rzemieślniczych. Wobec powyższego realizacja projektu jest jednym z planowanych wspólnych działań, które rozpoczną proces: (a)doskonalenia i elastycznego dopasowania programów kształcenia i prowadzenia stażu dla uczniów uczelni technicznych, szkół zawodowych przygotowujących się do pracy w branży/rzemiośle, (b)kształcenia wykładowców, nauczycieli z praktycznych rozwiązań w branży/rzemiośle, (c)współpracy pomiędzy instytucjami edukacyjnymi/kształcącymi a przedsiębiorcami, (d)wymiany wiedzy i dobrych praktyk z Bułgarią, a także innymi krajami UE. Zapewniona zostanie trwałość projektu w zakresie: (1) kształcenia i wykorzystania w praktyce Modelu, zwłaszcza program RMUR, w szkołach zawodowych i Cechach Rzemiosła oraz doskonalenie tego Modelu na corocznych seminariach z przedsiębiorcami z branży (wprowadzone uchwałą do planu działań), (2) doskonalenie programów kształcenia na uczelniach wg rozwiązania BIB - BM - dalsza współpraca z Uczelnią Techniczną w Gabrovie (podpisane porozumienie o współpracy wraz z planem dalszych działań), (3) umieszczania problemów związanych z obszarem projektu na liście tematów prac licencjackich, magisterskich (uczelnie), (4) utrzymywanie i doskonalenie narzędzia opartego na macierzy - opracowanego w projekcie (Lider - upowszechnianie i utrzymanie narzędzia, monitorowanie poziomu wykorzystania, WiP i MS Consensus - doskonalenie i wykorzystanie przy prowadzonych działaniach dla firm). Rezultaty projektu będą łamały stereotypy, że w branży i rzemiośle sprawdzają się tylko mężczyźni, kobiety mogą co najwyżej pracować w administracji (takie stereotypy funkcjonowały w przeszłości w komunikacji miejskiej, a zostały zmienione przez zatrudnienie kobiet jako kierowców autobusów miejskich), a osoby niepełnosprawne nie będą mogły efektywnie pracować w zawodach robotniczych. Ukazanie szerokiego zakresu działań, jakie są realizowane w branży/rzemiośle, umożliwi kobietom i mężczyznom, również ze stopniem niepełnosprawności, znaleźć miejsce, w którym

będą profesjonalnie i z satysfakcją wykonywać swój zawód i rozwijać swoje umiejętności. Trwałość rezultatów projektu będzie zapewniona co najmniej przez 2 lata od zakończenia projektu (jednak Partnerzy planują utrzymanie trwałości do 2020r, finansowane ze środków własnych: przychody z działalności gospodarczej, zaplanowanie kosztów w budżecie). Przygotowanie Modelu Program 2 w 1 dla 4 (IV-XII.2016r). Działania: (1) Analiza obszaru problemowego pod kątem założeń do Modelu. (2) Badania ankietowe, uzupełniające w poszczególnych obszarach problemowych. Dwa seminaria: w Polsce (V.2016r), w Bułgarii (VIII.2016). Eksperti przeanalizują wyniki badań, raporty i publikacje, rozwiązania podobnego rodzaju z innych krajów i możliwość ich zastosowania/dopasowania do aktualnej sytuacji u Partnerów. Wyniki badań będą zawarte w: raportach częściowych oraz końcowym (wnioski i sugestie z seminarium, założenia, wskazówki i rekomendacje do opracowania Modelu). Realizacja pkt. 1 i 2 - IV-VIII.2016, (3) Opracowanie Modelu (VIII-XII.2016): Zadania Zespołu Programowego: (1) podział na podgrupy: 1- adaptowanie rozwiązania BIB - BM; 2-opracowanie programu RMUR; w obydwu udział programisty opracowującego narzędzie Macierzy, (2) zorganizowanie 2-dniowych spotkań-1x/m-c, (3) wymiana doświadczeń i współpraca z BIB - BM: szkolenie, webinaria (2x) i maile, (4) praca indywidualna członków ZP- wypracowanie poszczególnych elementów Modelu, (5) przesłanie efektów pracy do Lidera ZP: analiza materiału, przygotowanie programu do testowania: szkolenia pilotażowe, (4) prezentacja wersji „alfa” Modelu – seminarium w Polsce (XI.2016)n (5) naniesienie poprawek i przygotowanie całości Modelu do testowania. Opis Modelu: (a) model zaadoptowany - programy kształcenia i model współpracy Uczelni z firmami: dostosowanie modelu do warunków w Polsce. VIII.2016r: 3-dniowe szkolenie Partnerów, prowadzone przez ekspertów z BIB - BM, następnie praca ZP nad procedurami wdrożenia modelu, w tym do Macierzy(b) program RMUR – oparte na macierzy, interaktywne narzędzie do pakietowania umiejętności wymaganych przez pracodawców od absolwentów szkół zawodowych, wyposażone w moduły edukacyjne(programy, skrypty, procedury itp.) i aplikacje umożliwiające zrozumienie potrzeb firm. Innowacyjnie zbudowane narzędzie poprowadzi pracodawcę przez szereg kluczowych umiejętności zawodowych, tworząc opis poszukiwanego pracownika. Profil kandydata rozsyłany będzie do uczelni i szkół. Na jego podstawie budowane/doskonalone będą programy kształcenia. Macierz będzie uniwersalna oraz będzie uwzględniała równość szans: zastosowanie dla różnych gr. wiekowych, pracodawca przygotowując opis będzie wybierał umiejętności zawodowe - nie płeć czy wiek pracownika. Dodatkowe moduły: (a) projektowania: dział. gospodarczej, aplikacja B+R, (b) autodiagnozy sytuacji ekonomiczno - finansowej firmy w zakresie tworzenia nowych miejsc pracy, kształcenia ustawicznego pracowników (ocena nakładów do możliwych efektów), (c) kształcenia nauczycieli – powiązane z modułami kształcenia uczniów, (d) monitorowania potrzeb firm w zakresie wiedzy i umiejętności absolwentów-przyszłych pracowników, (e) narzędzia do analizy i oceny materiału empirycznego dot. zarządzania Modelem m.in. na potrzeby wykonania prac dyplomowych, których wyniki i rekomendacje posłużą do doskonalenia programu, (f) skrzynka kickbox - wymiana informacji, db praktyk, rozwój innowacji. Model będzie testowany w Polsce i Bułgarii. Narzędzie oparte na macierzy(w dwóch językach) będzie na bieżąco doskonalone przez programistę. VIII-XII.2016 rekrutacja I.2017-

organizacja procesu testowania. Okres testowania: II.2017-VI.2017. Proces testowania: (a) szkoleniowo pilotażowe w podgrupach nauczyciele (1-podgr.), wykładowcy / studenci / uczniowie (2-podgr.) i Cech Rzemiosła (3 i 4-podgr.); 3x1dzień w m-cu po 6 godz. (prezentacja Modelu, sposób wykorzystania, praca z narzędziem *on-line*), (b) warsztaty z równości szans: 2x2 godz. w ramach zajęć z pkt. d) i e) (m.in. równość w dostępie do szkoleń i awansów, zatrudnianie nowych pracowników), (c) testowanie Modelu w codziennej praktyce uczestników np. pilotażowe wykłady wg nowego programu, łączenie dotychczasowych zajęć z ofertą narzędzia opartego na macierzy, korzystanie z narzędzia *on-line*, org. wspólnych spotkań (nauka – biznes - uczniowie) itp., (d) szkolenia pilotażowe w grupach mieszanych z pkt.: (a) 2x1dzień/m-c po 6 godz. (porównanie możliwości wykorzystania Modelu i osiągania wspólnych korzyści), (e) 3-dniowe warsztaty w Bułgarii, oceniające poszczególne elementy testowanego produktu (ZP z Bułgarii i 8 os. z ZP z Polski; III/IV.2017r), (e) 3-dniowe seminarium z udziałem BIB - BM, połączone z warsztatami z podziałem na grupy oceniające poszczególne elementy testowanego produktu w Polsce, zakończone wnioskami dot. modyfikacji programu (IV/V.2017r), (f) kontakt z uczestnikami projektu: telefoniczny, mailowy, poprzez Forum wymiany doświadczeń-na stronie projektu (PL i BGR), webinarium (2x z udziałem BIB - BM). Szkolenia prowadzą: Ekspert-przewodniczący ZP, specjalista ds. wdrożeń, ekspert Cechu, programista. Zgodność testowania z założeniami projektu będzie monitorowana przez specjalista ds. monitoringu poprzez: (a) ankiety – wysyłane 1x/m-c do uczestników projektu, (b) spotkania z uczestnikami – po 2 spotkania z każdą instytucją.

Opracowanie raportu (2 raporty częściowe: III.2017r, raport końcowy na dzień 30.06.2017r) Działania realizowane wspólnie z BIB - BM: okres VII-VIII. 2017r (a) analiza ankiet, raportów, sprawozdań ze spotkań i seminariów, które odbyły się w okresie testowania, (b) Forum wymiany doświadczeń – ocena ex-post przez uczestników testowania, zbieranie pomysłów na usprawnienie programu, eliminację słabych punktów, dodanie nowych elementów, okres IX-X.2017r, (c) seminarium z dyskusją panelową i debatą z udziałem BIB - BM i uczestników testowania (IX.2017), (d) opracowanie wspólnego raportu dot. testowania (ekspert z Polski i Bułgarii, wersja pdf). XI.2017-II.2018 Wspólne przygotowanie ostatecznej wersji Modelu (w tym: programy studiów, szkoleń, stażowe, kształcenia nauczycieli, podręczniki, scenariusze, instrukcja stosowania wypracowanego rozwiązania, metodyka prac laboratoryjnych z wykorzystaniem sprzętu zakupionego w projektach itd.), dopracowanie narzędzia w formie macierzy. Planowane: (a) 1x warsztaty z udziałem BIB - BM w Polsce, (b) 1 x webinarium, (c) współpraca *on-line* (maile, Forum). Model będzie wdrożony w 60 potencjalnych instytucjach (m.in. w tych, które testowały Model) tj.: uczelnie, szkoły zawodowe, podmioty świadczące usługi rozwojowe na rzecz firm, cechy rzemiosła, firmy.

Działania: (a) 7 webinarium (prezentacja Modelu), (b) spotkania z zainteresowanymi instytucjami (podpisanie listów intencyjnych), (c) szkolenie poprzez webinarium i doradztwo (bezpośrednie lub *on-line*: maile, do wyboru), (d) przekazanie do Lidera podpisanych dok. potwierdzających wprowadzenie Modelu do praktyki. Koncepcja wdrożenia: Przed wdrożeniem należy: zaprezentować i omówić szczegóły Modelu, jego wykorzystania w praktyce; przeprowadzić szkol. ukierunkowane na: (a)

pokazanie, że programy nauczania dopasowane do potrzeb firm są skutecznym sposobem poprawienia kształcenia uczniów i zwiększenia ich szans na zatrudnienie, (b) przedstawienie przykładów kształcenia uczniów i nauczycieli oraz modelu współpracy szkół z firmami, (c) wskazanie możliwości dalszego rozwijania Modelu i dopasowania do aktualnych potrzeb lokalnych firm. Proces wdrożenia będzie wsparty prezentacjami na webinarium, instrukcjami w formie papierowej oraz dok. w pdf na str. projektu, możliwością udziału w dyskusjach na Forum. Instytucja wdrażająca będzie mogła skorzystać z indywidualnego doradztwa on-line. (a) realność wdrożenia – harmonogram wdrożenia uwzględni możliwości i potrzeby instytucji wdrażającej. Specjalista ds. wdrożeń przeznaczy na każdą z instytucji ok. 3-4 m-cy (przedst. możliwości i wymagań w zakresie użytkowania itp.). Ponadto, Model jest rozwiązaniem oczekiwanym przez uczestników, powiązaniem z podejmowanymi działaniami przez Cechy (np. rozwój szkół zawodowych, prowadzone staże). Opracowany Model jest możliwy do wdrożenia w warunkach krajowych „na dzień złożenia wniosku”, bez konieczności wprowadzenia zmian legislacyjnych, co potwierdzono u Partnera prowadzącego szkołę zawodową i na uczelni. Prawa własności intelektualnej – autorzy Modelu, w zawartych umowach przeniosą autorskie prawo majątkowe na Instytucję Wdrażającą, z jednoczesnym udzieleniem przez IW licencji na korzystanie z utworu/produktu i możliwości wprowadzania aktualizacji. Forma wdrożenia do praktyki: uczelnie, szkoły, firmy szkoleniowe – np. uchwały, zarządzenia dot. wprowadzenia nowych programów kształcenia, tematyki prac dyplomowych, wykorzystania macierzy w praktyce. Licencja udzielona beneficjentowi będzie zezwalała na modyfikację Modelu i jego dopasowanie do potrzeb firm. Sposób wdrożenia: wprowadzenie Modelu do strategii/planów działań instytucji. BIB - BM zrealizuje podobne działania w Bułgarii, ze środków własnych-wdrożenie w 10 instytucjach. Kopie dokumentów z wdrożenia będą przesłane do Lidera. Okres:III-IX.2018 ZP (6 osób) eksperci projektu i BIB - BM przygotowują rekomendacje dla użytkowników Modelu, zawierające szczegółową instrukcję wdrażania z uwzględnieniem wymagań: prawnych, organizacyjnych, technicznych, kompetencyjno-kadrowych i kosztowych. Dokument będzie przygotowany w pdf. do pobrania z narzędzia Modelu. Rekomendacje posłużą do dalszych wspólnych działań i projektów Partnerów krajowych i BIB - BM. III-IX.2018r.

## **Podsumowanie**

Zrównoważony rozwój wymaga kapitału, który po części można pozyskać w otoczeniu. „Kapitał ten tworzą również dobre praktyki. Stąd potrzeba szerokiej promocji CSR, rozumianej jako zachęta do poznawania i porównywania przez przedsiębiorców modeli i dobrych praktyk w zakresie CSR. Promocja ta powinna pobudzić procesy innowacyjne w przedsiębiorstwach”<sup>4</sup>. Przedstawiliśmy trzy dobre praktyki CSR. Pierwszą, z zakresu organizowania stanowisk pracy, ochrony środowiska i inicjatyw lokalnych, wśród przedsiębiorstw branży elektromaszynowej w Bułgarii i w Polsce w województwie warmińsko – mazurskim. Została wypracowana w ramach projektu: „Wymiany dobrych praktyk w obszarze CSR branży elektromaszynowej z

---

<sup>4</sup> Mietlewski Z., Tchórz B., Różankowski Ł, *Model upowszechniana i dobrych praktyk CSR w branży elektromaszynowej*, Wyższa Szkoła im. Bogdana Jańskiego w Warszawie, Warszawa 2013, s.7.

*Polski i Bułgarii. Przewodnik wdrażania społecznej odpowiedzialności*". Partnerem projektu była Bułgarska Izba Branżowa – przemysłu Maszynowego z siedzibą w Sofii. Dwie kolejne dobre praktyki znajdują się w fazie konkursowej. Obie dobre praktyki, w przypadku pozytywnego rozstrzygnięcia konkursu, realizowane będą z partnerami zagranicznymi. Projekt „Profesjonalny Opiekun Srebrnego Pokolenia” z partnerem z Słowacji, a kolejny, „Projekt z Cechem Rzemiosł” z partnerem z Bułgarii.

Dobre praktyki to cenne i wydajne źródło finansowania zmian w przedsiębiorstwie. Warto po to źródło sięgać. Świadome oddziaływanie przedsiębiorstw na strategiczne grupy interesariuszy, z wykorzystaniem dobrych praktyk, tj. wiedzy innych przedsiębiorstw, które problemy wymieniły na cele i te cele zrealizowały, dobrze służy zarówno im samym, jak i ich klientom.

## Literatura

I. Durlik, *Inżynieria zarządzania*, AMP, Gdańsk 1993.

Ł. Makuch, *Normy i standardy społecznej odpowiedzialności biznesu (CSR). Przewodnik po kluczowych standardach społecznej odpowiedzialności biznesu oraz relacjach i współzależnościach pomiędzy nimi zachodzących*. Wyższa Szkoła Pedagogiczna TWP w Warszawie, Warszawa 2001.

M. Brundelius, S. Burke, J. Dannenbring, G. Gurtler, H. Halbach, N. M. Perllezo, *Podręcznik użytkownika NORMAPME dla europejskich MŚP dotyczący ISO 26000. Wytyczne do spraw społecznej odpowiedzialności*. Wydanie pierwsze lipiec 2011.

M. Dżoga, Z. Gajewski, I. Grygoruk, J. Kuchenberg, E. Pyda, A. Rybczyńska, J. Szymonek, *Promocja Standardów społecznej odpowiedzialności w przedsiębiorstwach. Dobra praktyka CSR. Elementy strategii firmy*. Polska Konfederacja Pracodawców Prywatnych Lewiatan, Warszawa 2010

M. Skrzek – Lubasińska, A. Dyjas – Pokorska, M. Budrewicz – Roszkowska, Ł. Makuch, A. Stanek – Kowalczyk, H. Uhl, *Ocena stanu wdrażania Standardów społecznej odpowiedzialności biznesu. Zestaw wskaźników społecznej odpowiedzialności w mikro, małych, średnich i dużych przedsiębiorstwach*. Raport 2011.

R. Walkowiak, Z. Mietlewski, *Oblicza restrukturyzacji mikro i małych przedsiębiorstw w świetle badań*, Olsztyńska Wyższa Szkoła Informatyki i Zarządzania im. prof. Tadeusza Kotarbińskiego w Olsztynie, Olsztyn 2007.

S. Dębski, *Analiza Wartości*, Centrum Kształcenia Ustawicznego Ekonomistów im. Ludwika Krzywickiego w Chorzowie, Chorzów 1980.

Sergi Pivato, Stefano Pogutz, Anna Perrini, Antonio Tencati, Nicola Misani, Aleksandro Marino, *Badania ilościowe*. [w:] *La responsabilita Sociale Dell azienda*, *Społeczna Odpowiedzialność Przedsiębiorstw*, [red. R. Walkowiak], Olsztyńska Wyższa Szkoła Informatyki i Zarządzania im. Prof. Tadeusza Kotarbińskiego, Olsztyn 2007.

*Społeczna odpowiedzialność organizacji, od odpowiedzialności do elastyczności form pracy*, [red. R. Walkowiak, K. Kurowski], Wydawnictwo Fundacja „Wspieranie i Promocja Przedsiębiorczości na Warmii i Mazurach, Olsztyn 2009.

Z. Mietlewski, *Equal Gender Index – metodyka pomiaru równych szans płci w miejscu pracy*, Wydawnictwo Foto Press, Olsztyn 2010.

Z. Mietlewski, *Equal Gender Index – wprowadzenie do ekonomii płci*, Wydawnictwo Foto Press, Olsztyn 2009.

### **Informacje o autorach**

Mgr Beata Abramska

Instytut Społecznej Odpowiedzialności Organizacji  
w Olsztynie

Mgr Krzysztof Makowski

Instytut Społecznej Odpowiedzialności Organizacji  
w Olsztynie

Dr inż. Zygmunt Mietlewski

Akademia Morska w Gdyni

Wydział Przedsiębiorczości i Towaroznawstwa

Katedra Ekonomii i Zrządzania



# CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY (CSR) – LINKS BETWEEN SUSTAINABILITY AND OTHER RELATED CONCEPTS OF CSR

## SPOŁECZNA ODPOWIEDZIALNOŚĆ PRZEDSIĘBIORSTW – RELACJE ZE ZRÓWNOWAŻONYM ROZWOJEM I WYBRANYMI KONCEPCJAMI POKREWNymi CSR

---

*Hana Kruk*

**Abstract:** Many enterprises run voluntary activities in the area of corporate social responsibility (CSR), also such which go beyond the legal requirements. The CSR can also be considered as practical implementation of company objectives in the sustainable development. The aim of this article is to firstly identify and also present the relationship between the CSR and the concept of sustainable development and secondly to give an overview of related concepts of social responsibility.

**Keywords:** Social responsibility. Environmental Management. Voluntary actions.

### Introduction

More and more companies take action in the field of a broadly understood corporate social responsibility, in order to *inter alia* improve the welfare of local communities and the natural environment. The scope of these activities goes far beyond the legal requirements. Contributing to the building of their positive image and attracting customers, social responsibility is also considered as an important element of corporate strategy. On the one hand, it leads to improve the quality of life in the society (in tangible and intangible terms), it also contributes on the other to the competitiveness of enterprises improving their position on the market. Corporate social responsibility can also be seen as an example of implementation of the principles of sustainable development into economic practice on the microeconomic level. Companies take more and more activities of this type – it is a result of a growing environmental awareness and social pressure.

The aim of this article is to first identify and then present the relationship between the voluntary actions of enterprises to the benefit of their surroundings and the concept of sustainable development as well as to give an overview of concepts related to corporate social responsibility including those closely associated with the idea of sustainable development.

### 1. Corporate Social Responsibility - basic assumptions

Corporate Social Responsibility (CSR - Corporate Social Responsibility) has been defined in many different ways by many authors. Among them, some are worth quoting:

1. Considered as the first definition in the literature was one formulated by H.P. Bowen in 1953: “*obligations of businessmen to pursue those policies, to make those decisions, or to follow those lines of action which are desirable in terms of the objectives and values of our society*”<sup>1</sup>,

---

<sup>1</sup> See A. Russo, F. Perrini, *Investigating stakeholder theory and social capital: CSR in large firms and SMEs*, “Journal of Business Ethics”, 91, 2010, pp. 208.

- 1) A.B. Carroll formulated in 1979 a four-part CSR definition based on four CSR types: ethical, legal, economic and discretionary / philanthropic (this model has been then reformulated in 1991)<sup>2</sup>,
- 2) D. Jamali and R. Mirshak maintain that “*CSR is a set of management practices that ensures the company maximizes the positive impacts of its operations on society*”.<sup>3</sup>
- 3) P. Kotler and N. Lee defined the CSR as „*a commitment to improve community well being through discretionary business practices and contributions of corporate resource*”<sup>4</sup>,
- 4) The World Business Council for Sustainable Development (WBCSD) defines the CSR as „*the commitment of business to contribute to sustainable economic development, working with employees, their families and the local communities*”<sup>5</sup>,
- 5) In 2001, the European Commission adopted a CSR definition as „*a concept whereby companies decide voluntarily to contribute to a better society and a cleaner environment*”, and in 2006: „*a concept whereby companies integrate social and environmental concerns in their business operations and in their interaction with their stakeholders on a voluntary basis*”.<sup>6</sup>

This high number of CSR definitions makes this concept to be interpreted in many ways. One such interpenetration stresses that companies should “*protect and improve the welfare of society along with business's own interests*”.<sup>7</sup> Such a protection covers actions aimed at reducing the negative impact of business operations, including the reduction of pollutant emissions, generated waste, but also the production of safe products and the fight against discrimination. In contrast to that, the improvement of the welfare benefits concerns the results of entrepreneurial activity: relations in society, philanthropy (sponsorship of events, volunteering, programs aimed at meeting the needs of society, etc.).

Later it was assumed that the CSR should address compliance with legal, economic, ethical and philanthropic expectations of society (consumers, employees, owners, investors and other stakeholders) – also including the obligatory and voluntary ones. Still later it was recognised that CSR only applies to voluntary corporate actions that are not required by law.<sup>8</sup> Voluntary CSR activities as well as other activities outside the provisions of the current law (standards on labour law,

---

<sup>2</sup> D. Jamali, R. Mirshak, *Corporate social Responsibility (CSR): theory and practice in a developing country context*, “*Journal of Business Ethics*”, 72, 2007, pp. 246-247; J.M. Agudo-Valiente, C. Garcés-Ayerbe, M. Salvador-Figueras, *Social responsibility practices and evaluation of corporate social performance*, “*Journal of Cleaner Production*”, 35, 2012, pp 26-27; A.B. Carroll, *Corporate social responsibility: The centrepiece of competing and complementary frameworks*, “*Organizational Dynamics*”, 44, 2015, pp. 90.

<sup>3</sup> D. Jamali, R. Mirshak, *ibid.*, pp. 244

<sup>4</sup> Quoted in: J.M. Agudo-Valiente, C. Garcés-Ayerbe, M. Salvador-Figueras, *ibid.*, pp. 25.

<sup>5</sup> D. Jamali, R. Mirshak, *ibid.*, pp. 243-244.

<sup>6</sup> Quoted in: A. Russo, F. Perrini, *ibid.*, pp. 208.

<sup>7</sup> A.B. Carroll, *ibid.*, pp. 90.

<sup>8</sup> A.B. Carroll, *ibid.*, pp. 90-91.

environmental protection, etc.) - which, of course, the company also must observe - are the key concepts.<sup>9</sup>

A. Lewicka-Strzałecka singled out internal and external forms of corporate social responsibility. The former activities are related to improving the welfare of workers, improving working conditions and the adequate shaping of tasks for employees whose objective is not really to increase efficiency but rather to improve their satisfaction with their work. Among the external forms of CSR, there are efforts aiming at improving the environment, the local communities, while taking into account risks arising from improper use of products by consumers and the adoption of standards for market operations (fair advertising, fair trade rules, black list of suppliers or markets).<sup>10</sup> At the global level, principles for the UN initiative "Global Compact" (GC) the management of companies within the CSR have been prepared.<sup>11</sup>

In the literature it is emphasised that CSR helps to reduce costs for business, to improve their image, to increase efficiency, to improve financial performance<sup>12</sup> and to enhance their competitiveness.<sup>13</sup>

Many authors also draws attention to the fact that the activities carried out by companies in CSR are related to consumer expectations (which then translates into brand loyalty or product), but on the other hand, also have a positive impact on shaping their attitudes, behaviours and habits.<sup>14</sup>

## 2. CSR and the concept of sustainable development

There are many definitions of sustainable development (SD). One of the most known among them, frequently related-to definition of sustainable development comes from a report prepared by the European Commission (year 1987), where it is maintained that SD is a "*development that meets the needs of the present without compromising the ability of future generations to meet their own needs*".<sup>15</sup>

In general terms, the concept of sustainable development adopted three main dimensions (orders, capitals, spheres and the like): economic, environmental

---

<sup>9</sup> E.g.. D. Jamali, R. Mirshak, *ibid.*, pp. 244, A.B. Carroll, *ibid.*, pp. 90; M. Żemigala, *Spoleczna odpowiedzialność przedsiębiorstwa*, Oficyna a Wolters Kluwer business, Kraków 2007, pp. 100-107; S. Teraji, *A model of corporate social performance: Social satisfaction and moral conduct*, "The Journal of Socio-Economics", 38, 2009, pp. 932.

<sup>10</sup> Quoted in: M. Żemigala, *ibid.*, pp. 104.

<sup>11</sup> H. Runhaar, H. Lafferty, *Governing Corporate Social Responsibility: an assessment of the contribution of the UN Global Compact to CSR strategies in the telecommunications industry*, "Journal of Business Ethics", 84, 2009, p. 480; M. Żemigala, *ibid.*, pp. 108-110.

<sup>12</sup> In this latter respect, the authors do not agree. According to a number of the CSR scholars, CSR improves and according to others, it worsens the financial performance.

<sup>13</sup> E.g. J.M. Agudo-Valiente, C. Garcés-Ayerbe, M. Salvador-Figueras, *op. cit.*, p. 25; B. Scholtens, *A note on the interaction between corporate social responsibility and financial performance*, "Ecological Economics", 68, 2008, pp. 52; S.P. Saeidi, S. Sofian, P. Saeidi, S.P. Saeidi, S.A. Saeidi, *How does corporate social responsibility contribute to firm financial performance? The mediating role of competitive advantage, reputation and customer satisfaction*, "Journal of Business Research", 68, 2015, pp. 342-348.

<sup>14</sup> J.M. Agudo-Valiente, C. Garcés-Ayerbe, M. Salvador-Figueras, *ibid.*, p. 25; M. Öberseder, B.B. Schlengelmilch, P.E. Murphy, *CSR practices and consumer perceptions*, "Journal of Business Research", 66, 2013, pp. 1840; J. Park, H. Lee, C. Kim, *Corporate social responsibilities, consumer trust and corporate reputation: South Korean consumers' perspectives*, *Journal of Business Research*, 67, 2014, pp. 296-298, 301.

<sup>15</sup> Quoted in A.B. Carroll, *ibid.*, pp. 92.

(ecological) and social development, which are equivalent. Most of the presented models in the literature are precisely based upon the concept build on three basic dimensions of sustainable development.<sup>16</sup> The economic dimension is identified with the improvement in economic welfare, employment level, maintaining of the sustainability of capital; the social dimension with equality, social justice, the improvement of living standard and poverty eradication; and finally ecological with maintaining biodiversity, reducing the negative impacts on the environment, maintaining the durability and integrality of environment.<sup>17</sup>

The authors of publications on CSR substantially agreed on the relation between the corporate social responsibility and the concept of sustainable development (SD). The close relationship between the SD and CSR is already visible in the definitions of both concepts, especially in the one adopted by WBSCD, as well as in the principles of the GC relating to both, economic, social and environmental elements. Similarities can also be seen in the assumptions of both concepts: it is generally accepted that CSR has a positive impact on the wider quality of life of employees, their families, local communities and other stakeholder groups. It is worth noting that improving the quality of life is also one of the main objectives of sustainable development.

The actions of companies in CSR can also be categorised according to the three dimensions of sustainable development (economic, environmental and social) as well as to the specific groups of stakeholders: inside the company (employees, investors, stakeholders) and its external environment (contractors, families of workers, communities and local authorities, various organisations, etc.). The activities of CSR in line with the dimensions of SD and with respect to particular groups of stakeholders are presented in Table 1.

Table 1. CSR as a component of sustainable development

Dimension	Internal	External
Economic	Implementation of innovations, certification of activities, increasing production efficiency and increase in competitiveness, assistance for workers to improve their professional skills, management processes and inventory, improved working conditions	the provision of services safe, adequate, of quality, and „friendly” and „ethical” to environment as well as services meeting the needs of consumers, ethical (fair) relationships with customers and competitors

<sup>16</sup> E.g. J.A. Elliott, *An introduction to sustainable development*, Routledge, Taylor & Francis Group, London and New York 2013, pp. 20-21.

<sup>17</sup> T. Borys, B. Fiedor, *Ekorozwój jako zbiór cech*, [in:] *Wskaźniki ekorozwoju*, (ed.) T. Borys, Wyd. Ekonomia i Środowisko, Białystok 1999, pp. 74; S.A. Adesola, *Overcoming the challenges of sustainable development through science and technology education*, „Journal of Educational and Social Reserach”, vol. 2(7), 2012, pp. 12-13; J.A. Elliott, *ibid.*, pp. 16, 20-21.

Dimension	Internal	External
Environmental	limiting of consumption of raw materials and energy used for production, use of recycling and technologies „friendly” to the environment, environmental management systems, reducing environmental risk	reducing the pollutant emissions, noise, the amount of waste and wastewater, rational use of natural resources (at a rate that allowing them to reproduce)
Social	care for the welfare of workers and improvement in their quality of life in terms of material (income) and immaterial (satisfaction with work, life), facilitation or help in the achievement of objectives and interests beyond work, supporting employee’s voluntary activities, dialogue with employees and (or) their representatives, ethical behaviour toward employees	activities aimed at local communities to improve their well-being and quality of life (sponsorship of cultural, educational, sports, improving local infrastructure, attractiveness of place of residence, etc.) or other selected groups of customers, dialogue and cooperation with non-governmental organisations, consumer associations, authorities and communities local

Source: Own compilation

Concluding, the activities carried out within the CSR framework can be considered as one of many elements in the implementation of principles of sustainable development in the business practice, one which is directly linked to sustainable production and in a less direct manner to sustainable consumption.

### 3. Other CSR and (or) SD concepts

In the literature that goes beyond the corporate social responsibility one can also encounter other concepts that are on the one hand closely related to SCR and on the other to the objectives of sustainable development, such as: Business Ethics (BE), Stakeholder Management (SM), Corporate Citizenship (CC) Corporate Social Performance (CSP), Environmental Management (EM) and Corporate Sustainability (CS).<sup>18</sup>

Business Ethics (BE) concept is strongly related to moral duty and obligations. BE „is concerned with the rightness or fairness of business, manager and employee actions, behaviors and policies taking place in a commercial context”.<sup>19</sup> In the case of

<sup>18</sup> M.Amini, C.C. Bienstock, *Corporate Sustainability: an integrative definition and framework to evaluate corporate practice and guide academic research*, “Journal of Cleaner Production” 76, 2014, pp. 12-13; A.B. Carroll, *ibid.*, pp. 91.

<sup>19</sup> A.B. Carroll, *ibid.*, pp. 92.

BE, recommendation are formulated as to the behaviour of companies (what companies should do or not do). One can assume that BE completes the CSR concept as the one of the CSR assumptions is the fight against corruption.<sup>20</sup>

Stakeholder theory refers to „*the relationship between a business and the groups and individuals who can affect or are affected by it... [It] is fundamentally a theory about how business works at its best, and how it could work. It is descriptive, prescriptive, and instrumental at the same time*“.<sup>21</sup> It is assumed that stakeholders have some co-decision powers within enterprises, and run businesses carry responsibilities for them (not only vis-à-vis the community as such, but also vis-à-vis its stakeholders). SM therefore relates to managing relationships with stakeholders. Stakeholders (individuals and groups) affecting the operations of enterprises can be divided into two groups: primary stakeholders, i.e. consumers, workers, owners, investors, suppliers or local communities and secondary stakeholders: government, NGOs, media, competitors, etc.. Both groups have different legitimacy, power or urgency. It is understood that the secondary stakeholders have no direct bearing on transactions concluded by enterprises. The SM concept is linked to CSR and BE.<sup>22</sup>

Corporate Citizenship is a voluntary action aimed at improving the societal welfare, in particular in relation to a specific group of stakeholders.<sup>23</sup> CC is defined in a number of ways. For instance, S. Waddock maintains that CC are „*the strategies and operating practices a company develops in operationalising its relationships with and impacts on stakeholders and the natural environment*“.<sup>24</sup> A.B. Carroll for its part assumed that in this concept companies are treated as citizens of a state, the „*corporate citizenship means that these companies, like people, have certain duties and responsibilities they must fulfil to be perceived as legitimate and to be accepted*“<sup>25</sup>. A number of authors consider this conception to be close to CSR, thus a definition of CC (based upon the definition of CSR according to A.B. Carroll) formulated by I. Maignan and O.C. Ferrell: CC to „*the extent to which businesses assume the economic, legal, ethical, and discretionary responsibilities imposed on them by their stakeholders*“.<sup>26</sup> In a narrow understanding, the CC means „*corporate-community relations*“ (philanthropy), whereas in a broader perspective it means

---

<sup>20</sup> A.B. Carroll, *ibid.*, pp. 92; M. Kelemen, T. Peltonen, *Ethics, morality and the subject: the contribution of Zygmunt Bauman nad Michel Foucault to 'postmodern' business ethics*, "Scandinavian Journal of Management", 17, 2001, pp. 162-163; A. Kolk, R. Van Tulder, *Ethics in international business: multinational approaches to child labor*, "Journal of World Business", 39, 2004, pp. 49.

<sup>21</sup> Definition of R.E. Freeman and co-authors; quoted in: P.M. Smudde, J.L. Courtright, *A holistic approach to stakeholder management: A rhetorical foundation*, "Public Relations Review", 37, 2011, pp. 137.

<sup>22</sup> A.B. Carroll, *ibid.*, pp. 92; P.M. Smudde, J.L. Courtright, *ibid.*, pp.142-143; N.M. El-Gohary, H. Osman, T.E. El-Diraby, *Stakeholder management for public private partnerships*, "International Journal of Project Management", 24, 2006, pp. 595-596; I. Maignan, O.C. Ferrell, *Ancedents and benefits of corporate citizenship: an investigation of French business*, "Journal of Business Research", 51, 2001, pp. 39; M. Öberseder, B.B. Schlengelmilch, P.E. Murphy, *ibid.*, pp. 1841-1850.

<sup>23</sup> D. Windsor, *Corporate social responsibility and irresponsibility: A positive theory approach*, "Journal of Business Research", 66, 2013, pp. 1941.

<sup>24</sup> Quoted in: P. CAPRIOTTI, A. MORENO, *Corporate citizenship and public relations: The importance and interactivity of social responsibility issue on corporate websites*, "Public Relations Review", 33, 2007, pp. 85.

<sup>25</sup> A.B. Carroll, *ibid.*, pp. 93.

<sup>26</sup> I. Maignan, O.C. Ferrell, *ibid.*, pp. 38.

*“serving stakeholders well by being an integral part of their lives”*.<sup>27</sup> Such aspects as ethical standards of behaviour, legal responsibility or environmental protection etc. are mentioned particularly often.<sup>28</sup> While it develops, the CC conception is more and more linked to sustainable development.<sup>29</sup>

Corporate Social Performance refers to societal aspects in relation between companies and its entourage. This concept is closely linked with CSR, however in contrast to the latter CSP *„focuses on the performance of the actions and outcomes of a firm's CSR efforts commonly evaluated by stakeholders”*.<sup>30</sup> According to another CSP definition, it is *„regarded as voluntary corporate commitment to exceed the explicit and implicit obligations imposed on a company by society's prevailing ideas and opinions”*.<sup>31</sup> However, on the contrary, D. Wood treats CSP *„as the product of a business firm's particular configuration of principles of social responsibility, processes of social responsiveness, as well as observable outcomes as they relate to the firm's societal relationships”*.<sup>32</sup> It is generally assumed that companies should be aware of their moral (ethic) responsibilities, act responsibly and take voluntary action addressed to stakeholders (mainly consumers). These include: charitable activities, community projects and support, educational programs, environmental protection, workers' rights initiatives, paying taxes and other measures to improve social welfare.<sup>33</sup>

Environmental Management (EM) refers to strategies and programmes introduced and run by companies whose objective is to minimise the negative impact on the environment and improving environment related benefits. Companies do not only have an obligation to abide by legal regulations concerning environmental protection but also have to take voluntary actions in this regard. Some of them implement environmental management systems (e.g. EMAS, ISO 14001) as an integral part of the whole (enterprise management) system. Among the reasons for the implementation of EM systems, pressure from consumers, building corporate image, striving to improve competitiveness, reducing costs, legal, ethical and other reasons are often mentioned. Generally, however, the main purpose of the EM is to improve the environmental performance.<sup>34</sup> On the other hand, corporate sustainability is seen as the practical implementation of sustainable development at the enterprise level and affects the voluntary activities of that enterprises leading to

---

<sup>27</sup> A.B. Carroll, *ibid.*, pp. 93.

<sup>28</sup> I. Maignan, O.C. Ferrell, *ibid.*, pp. 37-38.

<sup>29</sup> P. Capriotti, A. Moreno, *ibid.*, pp.85.

<sup>30</sup> F. Vong, I.A. Wong, *Corporate and social performance inks in gaming industry*, “Journal of Business Research”, 66, 2013, pp. 1674.

<sup>31</sup> S. Teraji, *ibid.*, pp. 927-928.

<sup>32</sup> Quoted in: D. Jamali, R. Mirshak, *ibid.*, pp. 247.

<sup>33</sup> D. Jamali, R. Mirshak, *ibid.*, pp. 246-249; S. Teraji, *ibid.*, pp. 927; F. Vong, I.A. Wong, *ibid.*, pp. 1675.

<sup>34</sup> E. Jastrzębska, *Zarządzanie środowiskiem w przedsiębiorstwie*, [in:] *Ekonomiczne problemy ochrony środowiska i rozwoju zrównoważonego w XXI wieku*, (ed.) P. Jeżowski, SGH – OW, Warszawa 2007, pp. 95-98; *Zarządzanie środowiskiem*, (ed.) B. Poskrobko, PWE, Warszawa 2007, pp. 264-273; N. Singh, S. Jain, P. Sharma, *Motivations for implemetning environmental management practices in Indian industries*, “Ecological Economics”, 109, 2015, pp. 1-3.

achieving the objectives of the SD.<sup>35</sup> One of the many CS definitions is directly related to the definition of the so-called WCED, i.e. the Brundtland Report: CS to „*a business and investment strategy that seeks to use the best business practices to meet and balance the needs of current and future stakeholders*”.<sup>36</sup> According to another one, CS „*entails the incorporation of the objectives of sustainable development, namely social equity, economic efficiency and environmental performance, into a company’s operational practices*”.<sup>37</sup>

CS concerns the relationship of the company (and its responsibility) along the 3 dimensions (in terms of equity) of sustainable development: social, economic and environmental. It is here important to remember that these three dimensions are closely linked with one another. Corporate responsibility (and successes achieved on its basis), the impact on the environment and establishing of relationships as such are shaped in a long period of time. In addition, as J. Elkington assumes, the implementation of the objectives of cooperation requires companies to cooperate with business partners, government authorities, NGOs, and all postulations about sustainability should be written down in the aims and strategies of the company, and integrated in the decision-making and evaluation systems.<sup>38</sup>

Relationships between selected concepts were already presented earlier by various authors in form of graphs. For example, A.B. Carroll presented the relationship between CSR, BE, CC, MS and CS,<sup>39</sup> and M. van Marrewijk – between CS, CSP and a model 3P (profit, people planet) and between CS and the wider corporate responsibility.<sup>40</sup> The main similarities and differences between these concepts and their assumptions on sustainable development are presented in Table 2.

Table 2. Comparison of concepts of corporate responsibility

Character-istics	Concept						
	BE	SM	CC	CSR	CSP	EM	CS
Scope	Relations with employees and business environment	Relations to stakeholders	Relations to stakeholders	Social surroundings, environment and employees	Relations with society	Protection and care of the environment	Realisation of SD assumptions at the enterprise level
Voluntarity	yes/no*	yes	yes	yes	yes	yes/no*	yes
Relation to	yes (basis	yes	yes (one or	yes (one or	yes (mainly	yes (mainly	very close

<sup>35</sup> I.C. Lourenço, M.C. Branco, *Determinants of corporate sustainability performance in emerging markets: the Brazilian case*, “Journal of Cleaner Production”, 57, 2013, pp. 134-135.

<sup>36</sup> Definition of T. Artiach, D. Lee, D. Nelson and J. Walker; quoted in: C. Searcy, D. Elkhawas, *Corporate Sustainability ratings: an investigation into how corporations use the Dow Jones Sustainability Index*, “Journal of Cleaner Production”, 35, 2012, pp. 79.

<sup>37</sup> Definition of C. Labuschagne, A.C. Brenta, R.P.G. van Erck; quoted in: I.C. Lourenço, M.C. Branco, *ibid*, pp. 135.

<sup>38</sup> M. Amini, C.C. Bienstock, *ibid*, p. 13-14; I.C. Lourenço, M.C. Branco, *ibid*, p. 134-135.

<sup>39</sup> A.B. Carroll, *ibid*, pp. 91.

<sup>40</sup> M. van Marrewijk, *Concepts and definitions Corporate Sustainability: between agency and communion*, “Journal of Business Ethics”, 44, 2003, p. 101-102.



Character-istics	Concept						
	BE	SM	CC	CSR	CSP	EM	CS
sustainable development (SD)	for SD and enterprise level)	(societa) participation, society dimension)	more SD dimensions, depending on enterprise)	more SD dimensions, depending on enterprise)	social dimension)	environmental dimension)	conception of, refers to all three SD dimensions
Complementarity with other theories	CSR, SD, SM	BE, CC, CSR	SM, CSR, BE	CS, BE, SM, CC, CSP	CSR, SM, BE, CC	CSR, SM, CS, BE	SM, CSR, EM,

\* Some activities results from the existing legislation

Source: Own compilation

In conclusion, it can be assumed that these concepts represent certain fractions of the concept of CSR. The differences between them are not very significant and scholars involved in research on the different categories move freely between different concepts. Clearly visible is also the link (more or less closely) to sustainability – concerning all of the aforementioned concepts (including CSR), which can be considered as components of SD.

### Concluding remarks

The corporate social responsibility is a voluntary action taken by companies beyond the existing legal requirements. Their aim is to improve the quality of life of internal and external stakeholders of a company. Actions under the CSR can take various forms and are aimed at different audiences, depending on the strategy adopted by the company and defined by the needs of stakeholders.

Generally, it can be assumed that corporate social responsibility is an element of sustainable development. This latter concept is linked to actions taken for natural environment and for the social environment in order to improve economic welfare. This fact is underlined and highlighted by many authors.

CSR is combined with a number of related concepts that evolved from the concept of corporate social responsibility.<sup>41</sup> These include CSP, MS or CC. They have many features in common with CSR and, in many cases, very similar definitions and assumptions. All these concepts of social responsibility share a lot with each other and are by far interdependent, as well as strongly linked to the concept of sustainable development.

### Resume

Coraz więcej przedsiębiorstw podejmuje działania z zakresu szeroko pojmowanej społecznej odpowiedzialności biznesu (CSR), których celem jest między innymi poprawa poziomu dobrobytu lokalnych społeczności oraz stanu środowiska przyrodniczego. CSR można także traktować jako jeden z przykładów implementacji założeń rozwoju zrównoważonego do praktyki gospodarczej w skali

<sup>41</sup> See e.g. A.B. Carroll, *ibid.*, pp. 91, 93; M. Amini, C.C. Bienstock, *ibid.*, pp. 13.

mikroekonomicznej. Jednym z celów artykułu jest identyfikacja i przedstawienie zależności między dobrowolnymi działaniami przedsiębiorstw na rzecz ich otoczenia a koncepcją rozwoju zrównoważonego – dokonano tego poprzez prezentację działań przedsiębiorstw w ramach CSR przypisanych do 3 wymiarów rozwoju zrównoważonego (gospodarczego, środowiskowego i społecznego) z uwzględnieniem poszczególnych grup interesariuszy: wewnątrz przedsiębiorstwa (pracownicy, inwestorzy, akcjonariusze) i w jego otoczeniu zewnętrznym (kontrahenci, rodziny pracowników, społeczności i władze lokalne, różnego typu organizacje itp.). Drugim celem był przegląd koncepcji pokrewnych społecznej odpowiedzialności biznesu w tym tych ściśle związanych z ideą zrównoważonego rozwoju: etyka biznesu (BE), zarządzanie interesariuszami (SM), odpowiedzialność korporacyjna czyli obywatelska postawa przedsiębiorstw (CC), społeczna aktywność przedsiębiorstw (CSP), zarządzanie środowiskowe (EM) czy zrównoważoność przedsiębiorstw (CS). W artykule przedstawiono charakterystykę głównych założeń tych koncepcji oraz dokonano próby identyfikacji głównych podobieństw i różnic między tymi koncepcjami oraz założeniami zrównoważonego rozwoju.

## References

- Adesola S.A., 2012: *Overcoming the challenges of sustainable development through science and technology education*, Journal of Educational and Social Research, 2(7), 11-19.
- Agudo-Valiente J.M. Garcés-Ayerbe C., Salvador-Figueras M., 2012: *Social responsibility practices and evaluation of corporate social performance*, Journal of Cleaner Production, 35, 25-38.
- Amini M., Bienstock C.C., 2014: *Corporate Sustainability: an integrative definition and framework to evaluate corporate practice and guide academic research*, Journal of Cleaner Production, 76, 12-19.
- Borys T., Fiedor B., 1999: *Ekorozwój jako zbiór cech*. In: Borys T. (Ed.): *Wskaźniki ekorozwoju*, Wyd. Ekonomia i Środowisko, Białystok, 69-78.
- Capriotti P., Moreno A., 2007: *Corporate citizenship and public relations: The importance and interactivity of social responsibility issue on corporate websites*, Public Relations Review, 33, 84-91.
- Carroll A.B., 2015: *Corporate social responsibility: The centerpiece of competing and complementary frameworks*, Organizational Dynamics, 44, 87-96.
- El-Gohary N.M., Osman H., El-Diraby T.E., 2006: *Stakeholder management for public private partnerships*, International Journal of Project Management, 24, 595-604.
- Elliott J.A., 2013: *An introduction to sustainable development*, Routledge, Taylor & Francis Group, London and New York, 361 p.
- Jamali D., Mirshak R., 2007: *Corporate Social Responsibility (CSR): theory and practice in a developing country context*, Journal of Business Ethics, 72, 243-262.
- Jastrzębska E., 2007: *Zarządzanie środowiskiem w przedsiębiorstwie*. In: Jeżowski P. (Ed.): *Ekonomiczne problemy ochrony środowiska i rozwoju zrównoważonego w XXI wieku*, SGH-OW, Warszawa, 91-104.
- Kelemen M., Peltonen T., 2001: *Ethics, morality and the subject: the contribution of Zygmunt Bauman nad Michel Foucault to 'postmodern' business ethics*, Scandinavian Journal of Management, 17, 151-166.

Kolk A., Van Tulder R., 2004: *Ethics in international business: multinational approaches to child labor*, Journal of World Business, 39, 49-60.

Lourenço I.C., Branco M.C., 2013: *Determinants of corporate sustainability performance in emerging markets: the Brazilian case*, Journal of Cleaner Production, 57, 134-141.

Maignan I., Ferrell O.C., 2001: *Ancedents and benefits of corporate citizenship: an investigation of French business*, Journal of Business Research, 51, 37-51.

Marrewijk van M., 2003: *Concepts and definitions Corporate Sustainability: between agency nad communion*, Journal of Business Ethics, 44, 95-105.

Öberseder M., Schlengelmilch B.B., Murphy P.E., 2013: *CSR practices and consumer perceptions*, Journal of Business Research, 66, 1839-1851.

Park J., Lee H., Kim C., 2014: *Corporate social responsibilities, consumer trust and corporate reputation: South Korean consumers' perspectives*, Journal of Business Research, 67, 295-302.

Poskrobko B. (Ed.): *Zarządzanie środowiskiem*, PWE, Warszawa 2007, p. 327.

Runhaar H., Lafferty H., 2009: *Governing Corporate Social Responsibility: an assessment of the contribution of the UN Global Compact to CSR strategies in the telecommunications industry*, Journal of Business Ethics, 84, 479-495.

Russo A., Perrini F., 2010: *Investigating stakeholder theory and social capital: CSR in large firms and SMEs*, Journal of Business Ethics, 91, 207-221.

Saeidi S.P., Sofian S., Saeidi P., Saeidi S.P., Saeidi S.A., 2015: *How does corporate social responsibility contribute to firm financial performance? The mediating role of competitive advantage, reputation and customer satisfaction*, Journal of Business Research, 68, 341-348.

Scholtens B., 2008: *A note on the interaction between corporate social responsibility and financial performance*, Ecological Economics, 68, 46-55.

Searcy C., Elkhawas D., 2012: *Corporate Sustainability ratings: an investigation into how corporations use the Dow Jones Sustainability Index*, Journal of Cleaner Production, 35, 79-92.

Singh N., Jain S., Sharma P., 2015: *Motivations for implementing environmental management practices in Indian industries*, Ecological Economics, 109, 1-8.

Smudde P.M., Courtright J.L., 2011: *A holistic approach to stakeholder management: A rhetorical foundation*, Public Relations Review, 37, 137-144.

Teraji S., 2009: *A model of corporate social performance: Social satisfaction and moral conduct*, The Journal of Socio-Economics, 38, 926-934.

Vong F., Wong I.A., 2013: *Corporate and social performance inks in gaming industry*, Journal of Business Research, 66, 1674-1681.

Windsor D., 2013: *Corporate social responsibility and irresponsibility: A positive theory approach*, Journal of Business Research, 66, 1937-1944.

Żemigła M., 2007: *Spółeczna odpowiedzialność przedsiębiorstwa*, Oficyna a Wolters Kluwer business, Kraków, 270 p.

#### **Information about author**

dr Hanna Kruk  
Gdynia Maritime University,  
ul. Morska 83, 81-225 Gdynia, Poland  
e-mail: h.kruk@wpit.am.gdynia.pl

**SPOŁECZNA ODPOWIEDZIALNOŚĆ BIZNESU JAKO CZYNNIK  
KSZTAŁTUJĄCY KAPITAŁ LUDZKI  
W PRZEDSIĘBIORSTWACH**  
**THE CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY AS THE FACTOR SHAPING THE  
HUMAN CAPITAL IN ENTERPRISES**

---

*Michał Igielski*

**Streszczenie:** Procesy, które zachodzą we współczesnej gospodarce otwierają przed organizacjami nowe możliwości funkcjonowania. Ciągłe zmiany zachodzące pod wpływem globalizacji w otoczeniu, zmieniają także same przedsiębiorstwa. Rezultaty tych zmian wpływają na rozwój i funkcjonowanie podmiotów gospodarczych w przyszłości. Należy zatem zwrócić uwagę na te elementy, których wdrożenie może dać firmie impuls do szybszego, niż konkurent rozwoju. Jednym z takich elementów wydaje się być realizacja koncepcji określanej terminem społeczna odpowiedzialność biznesu (CSR). Autor, poświęcając referat temu zagadnieniu, rozpatruje wpływ wdrażania koncepcji CSR na kształtowanie kapitału ludzkiego w polskich przedsiębiorstwach. Stąd też celem niniejszego opracowania jest wskazanie, na podstawie analizy literatury przedmiotu i dostępnych badań rynkowych, zależności pomiędzy programami CSR a budową kapitału ludzkiego w podmiotach gospodarczych.

**Słowa klucze:** Kapitał ludzki. Społeczna odpowiedzialność biznesu. Współczesne przedsiębiorstwo.

**Abstract:** Processes which they are stealing in the contemporary economy are opening new opportunities of functioning before organizations. Constant changes occurring under the impact of globalisation in surroundings, are changing also very enterprises. Results of these changes influence the development and functioning of business entities in the future. One should and so keep an eye on these elements which the implementation can give to the company impulse to the development faster than, the competitor. A realization of the determined concept seems to ones of such elements to be a date corporate social responsibility (CSR). Author, devoting the paper to this issue, an influence of implementing the CSR concept on the forming of the human capital is considering in Polish enterprises. From here pointing, on the basis of an analysis of the literature on the subject and available market examinations, is also a purpose of this study relations between CSR programs and the structure of the human capital in business entities.

**Keys words:** Human capital. Corporate social responsibility. Contemporary enterprise.

### **Wstęp**

W dobie współczesnej gospodarki to człowiek posiadający wiedzę połączoną ze zdolnościami i zdobytym doświadczeniem, stał się najważniejszą wartością dla wszystkich organizacji, która coraz częściej decyduje o kierunkach ich rozwoju. Dlatego też jego intelektualny i zawodowy rozwój powinien mieć dla przedsiębiorstw znaczenie strategiczne. Powszechny dotąd pogląd o "wyższej konieczności" inwestycji w infrastrukturę, a nie w kapitał ludzki, w XXI wieku, w czasach wszechobecnego kryzysu, stracił zdecydowanie na znaczeniu i nie ma odzwierciedlenia w praktyce

gospodarczej. Inwestycje w kompetencje pracowników to inwestycje powodujące wzrost produktywności. To inwestycje prowadzące do budowania przewagi rynkowej, o którą w gospodarce globalnej jest coraz trudniej. Bowiem kluczowi pracownicy mają istotny wpływ na kreowanie innowacyjności gospodarki, przemiany instytucjonalne, czy też na kształtowanie nowoczesnej infrastruktury.

Można to także powiązać ze społeczną odpowiedzialnością przedsiębiorstw (Corporate Social Responsibility – CSR), o której mówi się coraz szerzej. Wiele firm, w tym także polskich, zaczyna zdawać sobie powoli sprawę z doniosłej rangi działań społecznie odpowiedzialnych i chętnie uwzględnia je w prowadzonej działalności - pojawiają się programy etyczne, które stają się stałym elementem strategii przedsiębiorstwa.

Programy społecznej odpowiedzialności biznesu opierają się na jasno zdefiniowanej misji, która jest zarówno podstawą do ich budowania, jak i budowania całej strategii firmy. Trafna i autentyczna misja jest elementem strategii, który pomaga przedsiębiorstwu zdobyć uznanie oraz akceptację przez interesariuszy. Programy społecznej odpowiedzialności biznesu poprzez regulację relacji właśnie między interesariuszami a przedsiębiorstwem przyczyniają się do generowania zysków. Jak wiadomo, to klienci są odbiorcami produktów firmy, bez nich przedsiębiorstwo nie miałoby dla kogo produkować, a więc mogłoby nie istnieć. Programy te mają też przełożenie na relację z pracownikami. Pracownik znający misję firmy, utożsamiający się z jej wartościami jest bardziej oddany pracy, którą wykonuje, utożsamia się z nią i czerpie satysfakcję z jej wykonywania. Ma poczucie uczestnictwa w czymś istotnym zarówno dla przedsiębiorstw, jak i dla społeczności, z której się wywodzi. Taki pracownik wykonuje swoją pracę z pasją i zaangażowaniem, a co za tym idzie wykonuje ją lepiej i efektywniej.<sup>1</sup>

### **1. Istota społecznej odpowiedzialności biznesu**

Pojęcie Corporate Social Responsibility, czyli w skrócie CSR, jest terminem stosunkowo nowym, który prowokuje nieustannie dyskusje, budząc przy tym niepewność, lecz bez wątpienia zdobywa wciąż popularność i jest tematem wielu opracowań i badań. Wzrost zainteresowania rolą społecznej odpowiedzialności biznesu i działaniami w tym zakresie przekłada się także na praktykę gospodarczą - na nową rolę przedsiębiorstwa, nową wizję, czy też niespotykaną dotąd część strategii firmy. Obecnie przedsiębiorstwa mają świadomość, że sama troska o jakość produktów czy usług, nie wystarczy już do osiągnięcia sukcesu na rynku. By móc optymalnie funkcjonować na rynkach, firmy muszą w swych strategiach skupić się także na interesach społeczności lokalnej, środowisku naturalnym oraz na szeroko pojętym komforcie pracownika (tym bardziej w sytuacji turbulentnych zmian zachodzących w otoczeniu zewnętrznym). Takie działania stają się odpowiedzią na zagrożenia, które niosą ze sobą szybki rozwój gospodarczy, połączony z globalizacją i internacjonalizacją, gdyż w dłuższym okresie czasu, poza oczywiście korzyściami środowiskowymi i społecznymi, są w stanie zapewnić wzrost wartości ekonomicznej.

---

<sup>1</sup>Bem K., *Programy społecznej odpowiedzialności biznesu jako element strategii przedsiębiorstwa*, Annales. Etyka w życiu gospodarczym, Łódź 2008, s. 175-177.

W literaturze przedmiotu wyróżnić możemy trzy podejścia do CSR. Pierwsze z nich nie uwzględnia konieczności stosowania praktyk społecznie odpowiedzialnych, a jego zwolennicy z M. Friedmanem na czele, twierdzą, że podstawowym celem przedsiębiorstwa jest poprawa ekonomicznych wyników firmy<sup>2</sup>. Kolejne podejście definiując ten termin jako część public relations, zakłada że działając społecznie odpowiedzialnie, jednocześnie oczekuje się zwrotu kosztów poniesionych - głównie wizerunkowych. Z kolei trzeci rodzaj rozumienia CSR prezentuje społeczną odpowiedzialność w szerszym ujęciu. Przedstawiciele tej koncepcji głoszą bezinteresowność działań podejmowanych w zakresie społecznej odpowiedzialności. Traktują oni działania społecznie odpowiedzialne, jako potrzebę serca i społeczny obowiązek.<sup>3</sup>

Jednak zdaniem autora niniejszego referatu, CSR powinno się rozpatrywać przez pryzmat wszystkich trzech powyższych podejść, gdyż każda z nich zawiera ważny element tej koncepcji. Można zatem przyjąć, iż CSR to nowoczesna strategia zarządzania oparta przede wszystkim na prowadzonym permanentnie dialogu społecznym. Dzięki temu przedsiębiorstwa mają szanse na zachowanie konkurencyjności, nie tylko na poziomie lokalnym, oraz tworzą warunki do zrównoważonego rozwoju. Idąc dalej tym tokiem myślenia można stwierdzić, że stosowanie tej strategii jest odpowiedzią na transformację współczesnego rynku, jego potrzeb i oczekiwań. Biorąc pod uwagę powyższe informacje, należy zauważyć, iż podejmowane przez przedsiębiorstwa działania związane z głównymi celami koncepcji CSR, ze względu na jej zakres, są bardzo szerokie, obejmujące wiele obszarów działalności gospodarczej. Na potrzeby dalszej części niniejszego opracowania, jego autor w tabeli poniżej przedstawił główne modele społecznej odpowiedzialności biznesu.

Tabela nr 1: Współczesne modele społecznej odpowiedzialności biznesu.

Autor	Etap	Kluczowe komponenty modeli CSR			
A.B. Carroll	obszar	ekonomia	prawo	etyka	filantropia
	cecha	public relations	legalność	moralność	hojność
W. Visser	obszar	chciwość	filantropia	marketing	zarządzanie
	cecha	działania <i>ad hoc</i>	programy działalności charytatywnej	public relations	strategia
R. van Tulder, A. van der Zwart	obszar	ekonomia		etyka	
	cecha	obojętność	uległość	prawość	etyczny dyskurs

<sup>2</sup>Żychlewicz M., *Rola społecznej odpowiedzialności biznesu w dobie globalizacji*, Roczniki Ekonomiczne Kujawsko - Pomorskiej Szkoły Wyższej w Bydgoszczy, Bydgoszcz 2014, s. 89.

<sup>3</sup>Stefańska M., *CSR a wartość przedsiębiorstwa*, Społeczna odpowiedzialność organizacji. Polityczna poprawność czy obywatelska postawa?, Wrocław 2011, s. 303.

Źródło: opracowanie własne na podstawie: Gadomska-Lila K., *Spółeczna odpowiedzialność biznesu w obliczu kryzysu gospodarczego*, Studia i prace Wydziału Nauk Ekonomicznych i Zarządzania Uniwersytetu Szczecińskiego nr 28, Szczecin 2012, s. 25.

Według koncepcji społecznej odpowiedzialności zachowania przedsiębiorcy są transparentne i etyczne, zgodne z obowiązującym prawem i spójne z międzynarodowymi normami postępowania, jednocześnie uwzględniają oczekiwania interesariuszy. Co ujęte zostało w siedem zasad<sup>4</sup>:

2. Zasada odpowiedzialności - organizacja powinna być odpowiedzialna za jej oddziaływanie na społeczeństwo, gospodarkę i środowisko. Odpowiedzialność nakłada na organizację nie tylko konieczność prowadzenia kontroli wykonywanych przez nią działań, ale także nieuchylanie się od przyjęcia odpowiedzialności wobec osób dotkniętych jej decyzjami oraz działaniami, naprawienie szkód, zapobieganie szkodliwym jej działaniom.
3. Zasada transparentności, tj. przejrzystości - organizacja powinna być transparentna w swoich decyzjach i działaniach. Udostępniać rzeczowo, w sposób jasny, dokładny, kompletny informacje o swoich działaniach, co pozwoli na ocenę przez zainteresowane strony wpływu organizacji na otoczenie.
4. Zasada etycznego zachowania - zachowanie organizacji powinno być oparte na wartościach uczciwości i sprawiedliwości. Promować etyczne postępowanie identyfikując, przyjmując i stosując standardy etycznego zachowania. Stwarzając mechanizmy nadzoru i kontroli monitorowania i egzekwowania etycznego zachowania i eliminowania zachowań nieetycznych.
5. Zasada poszanowania interesów interesariuszy - organizacja powinna uwzględniać, oceniać interesy interesariuszy. Uznając prawa i uzasadnione interesy zainteresowanych stron uwzględniać charakter oraz relację ich interesów do szerszych oczekiwań społeczeństwa, a także zrównoważonego rozwoju.
6. Zasada przestrzegania prawa - organizacja powinna przyjąć, że poszanowanie prawa jest obowiązkowe. Żadna osoba ani organizacja nie stoi ponad prawem. Organizacja powinna przestrzegać przepisów ustawowych i wykonawczych oraz dopilnować, aby przestrzegane były one przez wszystkich jej członków.
7. Zasada przestrzeganie międzynarodowych norm zachowania - organizacja powinna przestrzegać międzynarodowych norm zachowania, przy jednoczesnym przestrzeganiu zasad szacunku dla praworządności. W krajach, w których prawo krajowe lub jego realizacja nie przewiduje minimalnych wymagań środowiskowych lub zabezpieczenia społecznego organizacja powinna dążyć do przestrzegania międzynarodowych norm zachowania. Organizacja powinna unikać współdziałania w działalności innych organizacji, które nie spełniają międzynarodowych norm zachowania.

---

<sup>4</sup> Kromer B., *Spółeczna odpowiedzialność biznesu jako czynnik konkurencyjności przedsiębiorstw*, Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach, Katowice 2014, s. 133-134.

8. Zasada poszanowania praw człowieka - organizacja powinna przestrzegać prawa człowieka i uznać zarówno ich znaczenie i uniwersalność. Wspierać prawa określone w Międzynarodowej Karcie Praw Człowieka.

Reasumując coraz częściej wdrażane programy CSR, ściśle powiązane z innymi strategiami (strategią marketingu, komunikacji, personalną itp.) stają się siłą napędową dla rozwoju przedsiębiorstw, czyli przyczyniają się do wzrostu ich wartości. Są one wdrażane przez firmy nastawione na długoterminowe zyski, które zdają sobie sprawę, że w XXI wieku reputacja jest jednym z aktywów, a kultura firmy to znaczący element dobrego zarządzania.

## **2. Współczesny kapitał ludzki w przedsiębiorstwach**

We współczesnej gospodarce kapitał ludzki odgrywa istotną rolę w kształtowaniu rynkowej przewagi konkurencyjnej przedsiębiorstw na rynku. Dlatego też zarządzanie kapitałem ludzkim musi być utożsamiane z działaniami gwarantującymi traktowanie pracowników jako najważniejszego kapitału w organizacji. Działania te muszą być zatem przede wszystkim ukierunkowane na inwestycje w rozwój kadry pracowniczej. Właściwie zmotywowani pracownicy stają się bardziej zaangażowani w pracy nad kreowaniem innowacyjnych form rozwoju przedsiębiorstwa w każdym obszarze jego funkcjonowania, co bez wątplenia stwarza szansę na osiągnięcie rynkowego sukcesu.

Zasobowa szkoła myślenia strategicznego, nazywana również szkołą zasobów, umiejętności i uczenia się, wskazuje na kadrę wraz z jej specyficznymi właściwościami, jako na jeden z kluczowych zasobów strategicznych. Podstawowym założeniem jest stwierdzenie, że źródłem sukcesu firmy jest unikalność konfiguracji zasobów i umiejętności. Zapewniają ją natomiast aktywa niematerialne jak: wiedza, informacja, własność intelektualna, specyficzna kultura organizacyjna oraz zaangażowanie, kreatywność i lojalność kadr. Dzięki nim przedsiębiorstwo może być dynamiczne i innowacyjne, a zatem konkurencyjne. W konsekwencji takiego podejścia przypisano zasobom ludzkim kapitalne znaczenie w kreowaniu sukcesu organizacji. Uznano je za specyficzne, zwracając uwagę na dużą elastyczność, częściową nieprzewidywalność oraz zdolność do samoistnego rozwijania się i podnoszenia swojej wartości wraz z upływem czasu. Obecnie dominującym wydaje się podejście utożsamiające zasoby niematerialne organizacji z jej kapitałem intelektualnym, na który składają się trzy grupy aktywów: kompetencje pracowników, struktura wewnętrzna i system powiązań zewnętrznych organizacji. Kapitał intelektualny przedstawiany jest, zatem najczęściej jako suma elementów składowych, wśród których wymienia się: kapitał ludzki, kapitał organizacyjny, kapitał rynkowy, kapitał innowacyjny, albo kapitał ludzki, społeczny i organizacyjny. Kapitał ludzki traktuje się jednak jako podstawę istnienia, tworzenia i funkcjonowania pozostałych elementów kapitału intelektualnego, które uznaje się za „miękkie” komponenty zasobów organizacji wtórne wobec zasobów ludzkich.<sup>5</sup>

Patrząc na współczesny rynek pracy, można zauważyć grupę osób, pożądaną przez większość pracodawców, którzy charakteryzują się konkretnymi umiejętnościami i predyspozycjami, które są postrzegane jako kluczowe. Należą do

---

<sup>5</sup>Rosińska M., *Kapitał ludzki podstawą budowania przewagi konkurencyjnej współczesnych przedsiębiorstw*, Uwarunkowania budowania konkurencyjności przedsiębiorstw w otoczeniu globalnym, Toruń 2007, s. 15-16.



nich: komunikatywność i umiejętność pracy w grupie; kreatywność i otwartość na doświadczenia; samodzielność w podejmowaniu decyzji w obszarze kompetencji wynikających z zakresu obowiązków; zdolności analityczne; chęć uczenia się; dyspozycyjność; motywacja i entuzjazm; zaradność; uczciwość; systematyczność.

Zmieniają się pracownicy i zmieniło się także funkcjonowanie współczesnych przedsiębiorstw, które dodatkowo pod wpływem zmiennego i trudno przewidywalnego otoczenia, uelastyczyły zarządzanie kapitałem ludzkim, co znajduje swój wyraz w:<sup>6</sup>

1. stosowaniu elastycznych form zatrudnienia i organizacji czasu pracy;
2. zapewnieniu partycypacji pracowników w zarządzaniu;
3. kształtowaniu klimatu organizacyjnego;
4. tworzeniu systemu ocen pracowników pozostającego w ścisłym związku z doskonaleniem całego przedsiębiorstwa;
5. zapewnieniu pracownikom elastyczności rozwoju zawodowego;
6. budowaniu kompleksowego systemu rozwoju zasobów ludzkich;
7. wdrażaniu w przedsiębiorstwie instrumentów zarządzania wiedzą i skutecznego systemu motywacyjnego.

Podążając dalej w rozważaniach na temat ewolucji funkcji personalnej w przedsiębiorstwach, warto w tym miejscu przytoczyć modele funkcji personalnej (Tabela nr 2), zaproponowane przez T. Listwana, które zdaniem autora opracowania w sposób najbardziej obrazowy przedstawiają rozwój w życiu gospodarczym tej funkcji.

Tabela nr 2: Modele funkcji personalnej.

<b>Modele funkcji personalnej i metafory</b>	<b>Problematyka</b>
Model tradycyjny - „człowiek ręka”	Podział pracy, wydajność pracy, fizyczne warunki pracy, dyscyplina, kontrola, bodźce płacowe, opieka socjalna, specjalizacja pracy kierowniczej, współdziałanie, autorytet.
Model stosunków międzyludzkich - „człowiek społeczny”	Potrzeby społeczne pracowników, satysfakcja z pracy, komunikowanie się, poszerzanie pracy, styl kierowania, cechy kierownicze.
Model zasobów ludzkich - „człowiek kompleksowy”	Kreatywność, rozwój pracownika i organizacji, partycypacja w zarządzaniu, wpływ na wyniki, odpowiedzialność, równe i sprawiedliwe traktowanie pracowników, poszerzony zakres autonomii, systemowość organizacji i działań personalnych.
Model kapitału ludzkiego - „pracownik wiedzy”	Doskonalenie, rozwój i pomiar kapitału ludzkiego, wpływ na wartość organizacji, zarządzanie talentami,

<sup>6</sup>Myjak T., *Zarządzanie kapitałem ludzkim w przedsiębiorstwie we współczesnych uwarunkowaniach gospodarczych*, Zarządzanie przedsiębiorstwem, Opole 2015, s. 270.

	zarządzanie wiedzą, outsourcing, telepraca, wirtualizacja funkcji personalnej, społeczna odpowiedzialność przedsiębiorstwa (biznesu), przywództwo, umiędzynarodowienie, wykorzystanie technologii informatycznych.
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Źródło: Listwan T., *Przedmiot, ewolucja i znaczenie zarządzania kadrami, Zarządzanie kadrami*, Warszawa 2009, s. 236.

W świetle powyższych rozważań prawdziwe wydaje się twierdzenie, że koncepcja zarządzania kapitałem ludzkim stanowi rozwinięcie modelu zasobów ludzkich i można ją uznać za wynik ewolucji strategicznego zarządzania zasobami ludzkimi. Efektem tej ewolucji są również:<sup>7</sup>

1. dynamiczny rozwój zarządzania wiedzą jako nowej subdyscypliny nauk o zarządzaniu;
2. powstanie nurtu „zarządzania talentami” w ramach zarządzania zasobami ludzkimi, odnoszącego się do efektywnego zarządzania wybitnie uzdolnionymi pracownikami;
3. internacjonalizacja zarządzania zasobami ludzkimi jako efekt nasilania się procesów przejęć i fuzji przedsiębiorstw o charakterze międzynarodowym, szczególnie widoczne w warunkach wielokulturowości występującej w międzynarodowych grupach kapitałowych;
4. rozwój koncepcji organizacji uczącej się, opartej na wiedzy traktującej permanentne uczenie się jako warunek jej przetrwania i rozwoju;
5. powstanie i rozwój koncepcji Społecznej Odpowiedzialności Biznesu oraz wzrost znaczenia etyki w sferze działań gospodarczych.

Reasumując, ludzie zatrudniani we współczesnych firmach muszą być traktowani jak podstawowy kapitał o który należy właściwie dbać by w pełni się rozwijał. Ich szczególnym walorem jest fakt, iż człowiek ma możliwość i zdolność do szybkiego podnoszenia swojej wartości dzięki procesowi uczenia się, gdy inne kapitały po pewnym czasie tracą na wartości. Dlatego też w erze gospodarki opartej na wiedzy wykwalifikowane kadry pracownicze są podstawą budowania pozycji konkurencyjnej i rozwoju innowacyjności.

### **3. Działanie społecznie odpowiedzialne wobec pracowników podejmowane przez przedsiębiorstwa**

Turbulencje otoczenia, w którym działają współczesne przedsiębiorstwa w połączeniu z rozszerzającymi się procesami globalizacyjnymi nie oddziałują negatywnie tylko na funkcjonowanie firm na rynku gospodarczym. Kolejną grupą tego typu negatywnych skutków są rezultaty odczuwalne wewnątrz firm. W tym zakresie podstawowymi problemami są pojawiające się w firmie konflikty personalne. Przyczyną sporów jest dążenie do utrzymania zatrudnienia, czy chęć awansu w

---

<sup>7</sup>Zajac Cz., *Skuteczne zarządzanie kapitałem ludzkim jako czynnik sukcesu przedsiębiorstwa*, *Zarządzanie i Finanse Journal of Management and Finance*, Gdańsk 2014, s. 200-201.

warunkach wzmożonej konkurencji. Walka z tego typu negatywnymi rezultatami procesu globalizacji możliwa jest dzięki wdrożeniu w przedsiębiorstwie zasad pozytywnej psychologii. Przyjmuje się teorię, iż pracownicy firm posiadających te zasady w swej strategii wykazują większe zaangażowanie, lojalność, elastyczność pracy, lepiej reagują na krytykę, przyjmują wszystkie uwagi i nie dążą do konfliktów. Za moment przełomowy w walce z negatywnymi skutkami globalizacji było zastąpienie pojęcia siła robocza zwrotem zasoby ludzkie. Zmiana ta oznacza poszanowanie do pracy ludzkiej i zaprzestanie przedmiotowego traktowania pracowników, co prowadzi do stosowania właśnie koncepcji CSR. V. Visser tak sklasyfikował aktywność firm na polu społecznej odpowiedzialności<sup>8</sup>:

1. Era chciwości - działania defensywne podejmowane na zasadzie wybierania mniejszego zła.
2. Era filantropii - działania charytatywne.
3. Era marketingu - działania marketingowe, głównie z zakresu promocji i public relations.
4. Era zarządzania - działania na poziomie strategicznym, związane z podstawowym obszarem działalności.
5. Era odpowiedzialności - przyjęcie perspektywy systemowej, często oznaczającej konieczność modyfikacji dotychczasowego modelu biznesowego.

Społeczna odpowiedzialność biznesu jest instrumentem wielopłaszczyznowym. Oznacza to, iż swoją rolę w zakresie kształtowania konkurencyjności jednostki spełnia wewnątrz i na zewnątrz przedsiębiorstwa. Wewnętrzne pole działalności firmy w zakresie CSR pełni istotną funkcję w tym zakresie poprzez utrzymywanie pozytywnych relacji z pracownikami jednostki. Zatrudnieni informują o społecznie zaangażowanych działaniach firmy na zewnątrz, w ten sposób przekonując o atrakcyjności firmy na rynku potencjalnych jej klientów. W ten sposób jest także budowana reputacja jednostki i jej pozytywny wizerunek. Istotną funkcję pełni tutaj np. dbałość o dobrobyt pracowników, warunki pracy i projektowanie zadań oraz przestrzeganie etyki, a także dbałość o rozwój zawodowy pracowników, satysfakcję z pracy, równe traktowanie. W tym zakresie istotnymi są warunki pracy jakie zapewnia pracodawca swoim podwładnym. Element ten jest niezwykle istotny, ze względu na wpływ na efektywność pracy i jej rezultaty. Ważnym czynnikiem w tej sferze jest także zwiększanie satysfakcji pracowników oraz etyki pracy, a także gwarantowanie dodatkowych pakietów socjalnych.<sup>9</sup>

W Polsce rzadko można jeszcze spotkać świadome realizowanie przez przedsiębiorców działań z obszaru CSR, cały czas jest to na niskim poziomie. Często właściciele firm nie znają nawet samej istoty koncepcji, co niewątpliwie spowodowane jest powszechnością występowania firm mikro na naszym rynku gospodarczym.<sup>10</sup> Dane z przygotowanego Raportu przez MillwardBrown i PwC

---

<sup>8</sup> Visser W., *Rewolucja w CSR*. Harvard Business Review Polska 2011, s. 7.

<sup>9</sup> Żychlewicz M., *Rola społecznej odpowiedzialności biznesu w dobie globalizacji*, Roczniki Ekonomiczne Kujawsko - Pomorskiej Szkoły Wyższej w Bydgoszczy, Bydgoszcz 2014, s. 95-96.

<sup>10</sup> Kromer B., *Społeczna odpowiedzialność biznesu jako czynnik konkurencyjności przedsiębiorstw*, Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach, Katowice 2014, s. 133-134.

wyraźnie wskazują, iż niespełna 1/2 firm, których przedstawiciele deklarują znajomość pojęcia społecznej odpowiedzialności biznesu, realizuje działania z nią związane. Nie wszystkie firmy przestrzegają zasad prawa, które jest podstawą realizacji społecznie odpowiedzialnej działalności. Działania CSR zgodnie z określonymi normami i wytycznymi są realizowane przede wszystkim przez firmy duże i firmy produkcyjne. Wiele przedsiębiorstw, które realizują ideę CSR, docenia istnienie zasad i wytycznych, wspieranych przez organy publiczne, które nadają kierunek ich działaniom, promując jednocześnie bardziej wyrównane zasady konkurencji.<sup>11</sup>

Z drugiej strony Polscy respondenci, biorący udział w badaniach w ramach projektu "RespEN Społeczna Odpowiedzialność", realizowanego przez Agencję Rozwoju Pomorza, Forum Odpowiedzialnego Biznesu, Pomorską Izbę Rzemieślniczą MSP oraz Centrum Rozwoju Przemysłu z Kalmaru wydają się doskonale rozeznani w tematyce CSR i etycznego marketingu. CSR traktują jako ważny element budowania przewagi konkurencyjnej. Niestety wyniki badań w rzeczywistości przedstawiają samoocenę naszych przedsiębiorców, ukazując przy tym nadspodziewane zadowolenie rodzimych biznesmenów z ich zaangażowania w CSR. Gdy lepiej uda się nam przyjrzeć ich motywacji, to nie traktują oni społecznej odpowiedzialności biznesu, jako czynnika warunkującego pozycję na rynku w dłuższej perspektywie oraz jako czynnika stymulującego innowacje i zmuszającego firmę do podniesienia standardów komunikacji i marketingu. Z informacji, jakie uzyskali od nich realizatorzy projektu jasno wynika, że choć przewidują oni zmianę tej sytuacji w przyszłości, obecna niska aktywność konsumentów nie wymusza na nich w sposób naturalny aż tak daleko posuniętych działań z zakresu CSR jakie deklarują.<sup>12</sup>

Dowodem potwierdzającym słuszność tej tezy może być fakt pomijania w strategiach rozwoju polskich przedsiębiorstw, dialogu z zatrudnionymi w nich pracownikami, którzy najczęściej mają bezpośredni kontakt z konsumentem. Pogłębiona i efektywna komunikacja jest wartością trudną do przecenienia. Szczególna dbałość o ten aspekt funkcjonowania przedsiębiorstwa może uchronić je od wielu problemów. Niedostateczna komunikacja traktowana jest, jako najczęstsza przyczyna nieprawidłowości i narastających problemów. Należy wyraźnie zaznaczyć, że w każdej organizacji, niezależnie od jej wielkości, brak jasnych, czytelnych i potwierdzonych komunikatów powoduje powstanie niepotrzebnych domysłów, plotek, nadinterpretacji, które w konsekwencji mogą zaburzyć rytm funkcjonowania przedsiębiorstwa. Dlatego też wewnętrzna komunikacja jest dziedziną, która wymaga szczególnej uwagi - bez harmonii wewnątrz, wypracowania wspólnego stanowiska, nie będzie możliwe zbudowanie relacji z podmiotami zewnętrznymi.<sup>13</sup>

Podobnie sytuacja przedstawia się, jeśli spojrzymy na brak przekonania u polskich przedsiębiorstw o tym, że odpowiedzialność wobec pracowników stanowi długookresową inwestycję, która przekłada się na konkretne efekty biznesowe, i co

---

<sup>11</sup>Ocena stanu wdrożenia standardów społecznej odpowiedzialności biznesu. Zestaw wskaźników społecznej odpowiedzialności w mikro

<sup>12</sup>Źródło: [www.odpowiedzialnybiznes.pl](http://www.odpowiedzialnybiznes.pl) (data pobrania 04.07.2015).

<sup>13</sup>Baran G., Analiza wyników i rekomendacje. Polskie i szwedzkie MŚP wobec wyzwań CSR, Warszawa 2012, s. 59.

najważniejsze, jest jednym z ważnych wyzwań również CSR. Znaczenie tego aspektu bardzo szybko pojęli Szwedzi, gdzie praktycznie wszystkie firmy starają się budować swoją przewagę w oparciu o systematyczne podnoszenie kwalifikacji swoich pracowników. W Polsce sytuacja ta jest wprost proporcjonalna, gdyż w większości wolimy wykorzystywać wciąż niestabilny rynek pracy, zwalniając mniej efektywnych pracowników (często tylko w naszym przekonaniu), a na ich miejsce zatrudniać nowych, nie inwestując przy tym w rozwój kompetencji kadry pracowniczej. Wydaje się zatem, że przedsiębiorstwa w Polsce funkcjonują obecnie na rynku, na którym wśród narzędzi determinujących walkę o jak najwyższy poziom konkurencyjności, brak jest stosowania koncepcji CSR. Oznacza to, że polskie firmy utożsamiające się z respondentami powyższego badania, starają się pozycjonować oraz promować na liderów i pionierów wdrażania społecznej odpowiedzialności, nie dostrzegając i nie wykorzystując przy tym jej najważniejszych i praktycznych zastosowań, które pomogłyby im zapewne w budowaniu przewagi konkurencyjnej na rynku.<sup>14</sup>

## Podsumowanie

Biorąc pod uwagę powyższe rozważania oraz praktyczne przykłady, można stwierdzić, iż w ramach CSR przedsiębiorstwa koncentrują się również na budowie kapitału ludzkiego, gdyż zdają sobie sprawę, że pracownicy to jedni z ważniejszych dla nich interesariuszy. Warto zwrócić też, uwagę na fakt, iż społecznie odpowiedzialne traktowanie pracowników jest ważnym ogniwem w procesie budowania konkurencyjności jednostki - kształtuje się ona poprzez interesariuszy wewnętrznych na zewnątrz firmy oraz zmniejszającą się rotacją pracowników.

Stąd też inwestowanie w rozwój kapitału ludzkiego przez przedsiębiorstwa, działające na współczesnym rynku powinno nieustannie wzrastać, choćby poprzez podejmowanie poniższych inicjatyw:

- 6) umożliwienie pracownikom podnoszenie ich kwalifikacji, by mogli się samorealizować;
- 7) stworzenie systemów zachęty finansowej i pozafinansowej w celu zwiększenia produktywności pracy;
- 8) dążenie do optymalizacji skuteczności i efektywności zatrudnionych pracowników, poprzez zmiany w polityce personalnej;
- 9) kreowanie kultury organizacyjnej wpływającej na zmianę postawy, systemów wartości czy zachowań zatrudnionej kadry.

Reasumując rola programów społecznej odpowiedzialności będzie wzrastać wraz ze wzrostem turbulencji rynkowych, zmianami zachodzącymi w społeczeństwie i zrozumieniem przez przedsiębiorstwa roli, jaką w ich funkcjonowaniu odgrywają wartości pozaekonomiczne takie jak: pracownik i jego potrzeby, klient i jego wpływ na proces zarządzania, czynniki poza finansowe, reputacja i wizerunek, a także świadomość ekologiczna. Można mieć tylko nadzieję, że polskie firmy również dostrzegą te zależności i zrozumieją jak ważną rolę mają do spełnienia działania społecznie odpowiedzialne w procesie ich rozwoju. Muszą one jednak nabrać

---

<sup>14</sup>Gutowski T., Igielski M., Zajkowska M., *Społeczna odpowiedzialność biznesu w budowaniu konkurencyjności przedsiębiorstw*, Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego, Szczecin 2013, s. 529-531.

przekonania, że wdrażane projekty związane z CSR nie mogą być jednorazową akcją, tylko muszą zaistnieć w przedsiębiorstwie na stałe.

## **Bibliografia**

Baran G., *Analiza wyników i rekomendacje. Polskie i szwedzkie MŚP wobec wyzwań CSR*, Warszawa 2012.

Bem K., *Programy społecznej odpowiedzialności biznesu jako element strategii przedsiębiorstwa*, Annales. Etyka w życiu gospodarczym, Łódź 2008.

Gadomska-Lila K., *Społeczna odpowiedzialność biznesu w obliczu kryzysu gospodarczego*, Studia i prace Wydziału Nauk Ekonomicznych i Zarządzania Uniwersytetu Szczecińskiego nr 28, Szczecin 2012.

Gutowski T., Igielski M., Zajkowska M., *Społeczna odpowiedzialność biznesu w budowaniu konkurencyjności przedsiębiorstw*, Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego, Szczecin 2013.

Kromer B., *Społeczna odpowiedzialność biznesu jako czynnik konkurencyjności przedsiębiorstw*, Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach, Katowice 2014.

Listwan T., *Przedmiot, ewolucja i znaczenie zarządzania kadrami, Zarządzanie kadrami*, Warszawa 2009.

Myjak T., *Zarządzanie kapitałem ludzkim w przedsiębiorstwie we współczesnych uwarunkowaniach gospodarczych*, Zarządzanie przedsiębiorstwem, Opole 2015.

Ocena stanu wdrożenia standardów społecznej odpowiedzialności biznesu. Zestaw wskaźników społecznej odpowiedzialności w mikro, małych, średnich oraz dużych przedsiębiorstwach. Raport. MillwardBrown i PwC, Warszawa 2011.

Rosińska M., *Kapitał ludzki podstawą budowania przewagi konkurencyjnej współczesnych przedsiębiorstw*, Uwarunkowania budowania konkurencyjności przedsiębiorstw w otoczeniu globalnym, Toruń 2007.

Stefańska M., *CSR a wartość przedsiębiorstwa, Społeczna odpowiedzialność organizacji. Polityczna poprawność czy obywatelska postawa?*, Wrocław 2011.

Visser W., *Rewolucja w CSR*. Harvard Business Review, Polska 2011.

Zając Cz., *Skuteczne zarządzanie kapitałem ludzkim jako czynnik sukcesu przedsiębiorstwa*, Zarządzanie i Finanse Journal of Management and Finance, Gdańsk 2014.

Żychlewicz M., *Rola społecznej odpowiedzialności biznesu w dobie globalizacji*, Roczniki Ekonomiczne Kujawsko - Pomorskiej Szkoły Wyższej w Bydgoszczy, Bydgoszcz 2014.

## **Informacje o autorze**

dr Michał Igielski  
Akademia Morska w Gdyni  
ul. Morska 81-87  
81-255 Gdyni  
m.igielski@wpit.am.gdynia.pl

# POLITYKA BEZPIECZEŃSTWA INFORMACJI W PRZEDSIĘBIORSTWIE

## THE COMPANY'S INFORMATION SECURITY POLICY

---

*Adam Kwiatkowski<sup>1</sup>*

**Streszczenie:** W zaprezentowanym materiale uwagę skoncentrowano na istocie i roli jaką odgrywa polityka bezpieczeństwa w przedsiębiorstwach i firmach. Szczególną uwagę poświęcono związkowi polityki bezpieczeństwa z zarządzaniem bezpieczeństwem. Podkreślono, że podstawową rolą funkcjonujących przedsiębiorstw jest wytworzenie zysku ekonomicznego (finansowego), a nie tworzenie polityk bezpieczeństwa oraz zasugerowano dlaczego te dwa elementy powinny być ze sobą sprzężone.

**Słowa kluczowe:** Bezpieczeństwo informacji. Ciągłe doskonalenie. Polityka bezpieczeństwa. Zarządzanie bezpieczeństwem.

**Abstract:** In this material the attention is focused on the essence and role information security policy has in the company. Special consideration has been given to the connection between security policy and safety management. It has been emphasized that the primary role of active companies is to generate economic (financial) profit, and not to create security policies and it has been suggests why these two elements should be combined.

**Keywords:** Security of information. Continuous development. Security policy. Safety management.

### Wprowadzenie

Skutki postępującego procesu globalizacyjnego są trudne do przewidzenia. Zagrożenia zewnętrzne i wewnętrzne warunkują działalność wielu przedsiębiorstw, zarówno tych małych, jak i dużych, a zwłaszcza, ich pozycję na rynkach światowych. Coraz bardziej istotna staje się ochrona najważniejszych danych na temat prowadzonej działalności, których ujawnienie może doprowadzić do wykluczenia z rynku. Te dane stanowią tajemnicę przedsiębiorstwa rozumiane jako „nieujawnione do wiadomości publicznej informacje techniczne, technologiczne, organizacyjne przedsiębiorstwa lub inne informacje posiadające wartość gospodarczą, co do których przedsiębiorca podjął niezbędne działania w celu zachowania ich poufności<sup>2</sup>.

To chociażby powinno zachęcać przedsiębiorców do zweryfikowania swoich poglądów co do funkcjonowania w przestrzeni społecznej. Przedsiębiorcy częstokroć nie zdają sobie sprawy z posiadanego bogactwa (wiedzy, kontaktów, doświadczenia),

---

<sup>1</sup> **Adam Kwiatkowski (kmdr rez.)** – doktor nauk wojskowych, specjalista w zakresie obronności państwa. Zajmuje się militarnymi i pozamilitarnymi aspektami bezpieczeństwa narodowego i międzynarodowego oraz zarządzaniem kryzysowym, służbami specjalnymi i terroryzmem. Były zastępca Naczelnika Wydziału Zarządzania Kryzysowego i Ochrony Ludności w Gdyni. Kierownik Zakładu Nauk Społecznych Instytutu Bezpieczeństwa Narodowego Akademii Pomorskiej w Słupsku. Rozpoczął badania nad wypracowaniem modelu walki z terroryzmem we współczesnym świecie opartym na dialogu pojednania oraz koncepcji przygotowania struktur obrony cywilnej do realizacji zadań w okresie wojny i pokoju.

<sup>2</sup> <http://isap.sejm.gov.pl/DetailsServlet?id=WDU20031531503>

które jest wyznacznikiem wartości swoich firm, czy przedsiębiorstw. W dostrzegalnej walce (nie zawsze etycznej) konkurujących ze sobą przedsiębiorstw dostrzec można nieuczciwe zachowania, choćby próby lub wykradanie informacji przy zastosowaniu różnych metod.

Opracowanie dotyczy często niedocenianego aspektu ochrony aktywów informacyjnych przedsiębiorstw jakim są pracownicy, którzy to często świadomie, bądź nieświadomie narażają przedsiębiorców na straty.

Opisane reguły i procedury opracowania i utrzymywania polityki bezpieczeństwa wsparte są wieloletnim doświadczeniem autora funkcjonującego w strukturach sprawujących nadzór i kontrolę nad bezpieczeństwem różnych jednostek organizacyjnych.

### **Polityka bezpieczeństwa**

Wielu przedsiębiorców trudno jest przekonać do wdrożenia w ich firmach polityki bezpieczeństwa informacji. Część nie chce ponosić dodatkowych kosztów, woli ryzykować i ponosić konsekwencje takich decyzji. Ważnym staje się podejmowanie prób przekonywania ich do zasadności wdrażania tych polityk. Istotnym staje się tu właściwa interpretacja pojęcia polityki bezpieczeństwa informacji. Powinna ona być rozumiana jako zbiór zasad i reguł postępowania, które są zgodne z obowiązującym prawem, według których dane przedsiębiorstwo zarządza i udostępnia w bezpieczny sposób dane swoich zasobów oraz systemy informacyjne i informatyczne.

Polityka bezpieczeństwa informacji konieczna jest do ochrony gromadzonej, przetwarzanej i przesyłanej informacji. Informacja jest jednym z ważniejszych zasobów przedsiębiorstwa, na ogół decydującym o jej sukcesach. Dlatego powinna być chroniona zarówno przez kierownictwo, jak i pozostałych pracowników<sup>3</sup>. Przedsiębiorca, który zabiega o bezpieczeństwo własnych aktywów informacyjnych postrzegany jest zazwyczaj jako partner dający rękojmię zaufania na rynku. Jeśli doprowadza do wdrożenia systemu bezpieczeństwa informacji wsparty systemem pozyskiwania informacji dla swojego przedsiębiorstwa, to ma on możliwość uzyskania przewagi rynkowej<sup>4</sup>.

Polityka bezpieczeństwa winna być opracowana w formie dokumentu obejmującego całość zagadnień związanych z bezpieczeństwem. W swych treściach winna zawierać sposoby ochrony zasobów wraz z wskazaniem jakich. Powinna dysponować procedurami postępowania w przypadku naruszeń bezpieczeństwa. Musi określać postępowanie, które pozwalają na eliminację incydentów wywołanych przez intruzów<sup>5</sup>.

---

<sup>3</sup> <http://www.pgm-polkowice.com.pl/o-firmie/polityka-bezpieczenstwa-informacji/>

<sup>4</sup> [http://www.zegarbiznesu.pl/wiedza\\_dla\\_biznesu/praktyczne\\_poradniki\\_card.xhtml?usecaseid=110](http://www.zegarbiznesu.pl/wiedza_dla_biznesu/praktyczne_poradniki_card.xhtml?usecaseid=110)

<sup>5</sup> Szerzej na temat intruzów instytucjonalnych: Ciecierski M., 2008, *Wywiad biznesowy w praktyce wielkich przedsiębiorstw międzynarodowych* [w:] Ciecierski M. i inni, *Ochrona informacji niejawnych biznesowych*, Kraków; Korzeniowski L. & Pepłoński A., 2005, *Wywiad gospodarczy, Historia i współczesność*, Kraków.



Projektując politykę należy rozważyć, czy organizacja będzie w stanie ponieść koszty wprowadzania tej polityki w życie. Często podwyższanie poziomu bezpieczeństwa przedsiębiorstwa odbywa się najczęściej kosztem wygody i efektywności działania. Zatem należy dostosowywać rozwiązania do specyfiki przedsiębiorstwa<sup>6</sup>.

Analiza ryzyka i ustalenie akceptowalnego poziomu ryzyka, to podstawowe zadanie jakie należy przeprowadzić w pierwszej kolejności. Wdrażając politykę bezpieczeństwa należy pamiętać o zapewnieniu ciągłości działania przedsiębiorstwa przy jednoczesnym zmaksymalizowaniu efektywności działań biznesowych i zminimalizowaniu niebezpieczeństw grożących przedsiębiorstwu. Wdrażanie polityki bezpieczeństwa informacji w rzeczywistości pozostawia wiele do życzenia. Często przedsiębiorcy w wyniku braku wiedzy akceptują proponowane przez specjalistę ds. bezpieczeństwa drogie rozwiązania wdrażanych zabezpieczeń, często nieadekwatne do chronionych zasobów i nie mające ekonomicznego uzasadnienia. Brak nadzoru nad wykonawcami i zgoda na przesadnie rozbudowywane systemy zabezpieczeń powoduje utrudnioną kontrolę nad systemami i mają przełożenie na niewłaściwe zarządzanie. Ponadto opracowywanie procedur ochrony informacji przez jednego pracownika, często ze względów oszczędnościowych powoduje stworzenie dokumentu, który najczęściej jest kompilacją kilku innych oferowanych przez firmy szkoleniowe. Brak ogólnej wiedzy w tym obszarze przez kierownictwo przedsiębiorstwa powoduje akceptację dokumentu bez jakichkolwiek zastrzeżeń. Dopiero praktyka weryfikuje niezyciowość dokumentu. W przypadku „kiedy jedna osoba ma pełne zaufanie kierownictwa i za dużo władzy, lub dwie osoby na kluczowych stanowiskach są w zмовie, to są wystarczające przesłanki do dokonania oszustwa, co w efekcie powoduje, iż przedsiębiorstwa stają się bezbronne”<sup>7</sup>.

Wypracowując skuteczną politykę należy bezwzględnie oszacować ryzyko. Na tej podstawie dopiero podjąć próbę formułowania wymagań bezpieczeństwa. To daje podstawę doboru właściwych zabezpieczeń. Następnie należy podjąć działania związane z wdrożeniem polityki, która będzie uwzględniała szkolenie pracowników (szczegóły w punkcie *Edukacja pracowników w zakresie bezpieczeństwa*). Przy opracowaniu i wdrażaniu polityki bezpieczeństwa winno przestrzegać się zasady staranności co do ogółów i szczegółów. Istotnym jest aby polityka uwzględniała udział wszystkich pracowników od szczebla szeregowego poprzez średni personel kierowniczy i właścicieli przedsiębiorstwa. Wskazany jest, aby uwzględniać kooperantów zewnętrznych. Polityka bezpieczeństwa informacji powinna być okresowo poddawana audytowi i weryfikowana. Takie podejście powinno skutecznie zabezpieczać niezakłócony rozwój przedsiębiorstwa<sup>8</sup>. Pomocnymi w realizacji polityki

---

<sup>6</sup> Szerzej ten temat ujmują: Korzeniowski L., 2000, *Zarządzanie bezpieczeństwem, Rynek, ryzyko, zagrożenie, ochrona* [w:] *Zarządzanie bezpieczeństwem*, Kraków.

<sup>7</sup> Saunders E., 2008, *Przestępstwa i nadużycia gospodarcze w firmach - zapobieganie, wykrywanie* [w:] Ciecierski M. i inni, *Ochrona informacji niejawnych i biznesowych*, Katowice, s.195.

<sup>8</sup> Szersze spojrzenie bezpieczeństwa prezentuje: Stańczyk J., 1996, *Współczesne pojmowanie bezpieczeństwa*, Warszawa.

bezpieczeństwa może być *Model systemu oparty na koncepcji ciągłego doskonalenia (rysunek1)* oraz *Model bezpieczeństwa Leszka Korzeniowskiego i Andrzeja Peptońskiego oparty na poziomach (rysunek 2).*

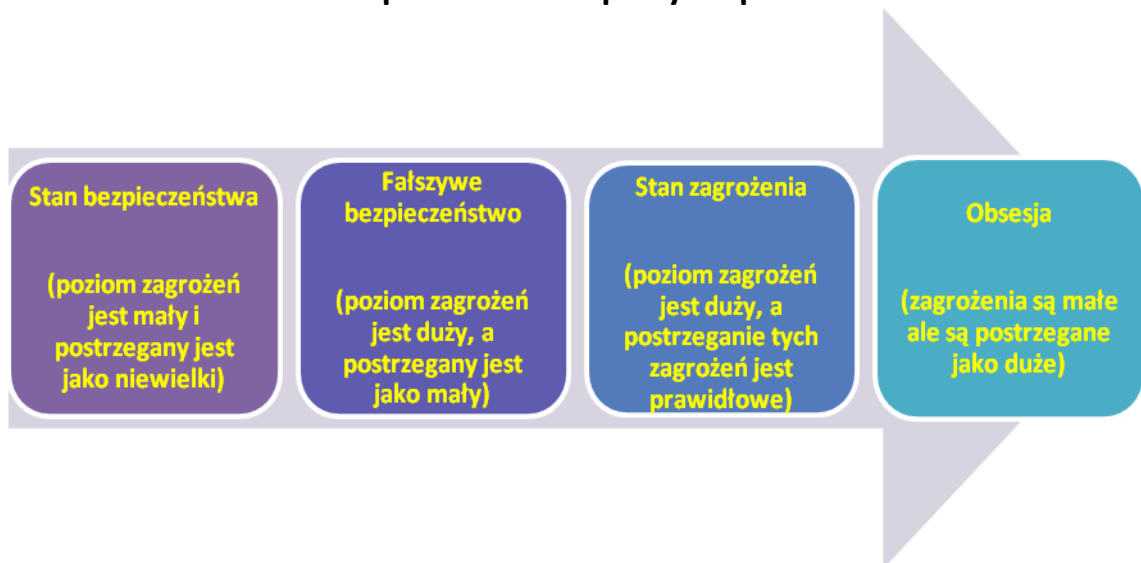
**Rysunek 1**



Źródło: A. Hamrol, W. Mantura, *Zarządzanie jakością. Teoria i praktyka*, Warszawa 2006

**Rysunek 2**

**Model bezpieczeństwa oparty na poziomach**



Źródło: L. Korzeniowski, A. Peptoński, *Wywiad gospodarczy. Historia i współczesność*, Kraków 2005, s.248.

Polityka musi uwzględniać zarządzanie bezpieczeństwem rozumianym jako proces uzyskiwania, rozmieszczania i stosowania zasobów w celu spowodowania określonej sytuacji - zmniejszenia zagrożenia. Poprzez zarządzanie bezpieczeństwem można

wyeliminować wpływ determinant, albo zminimalizować ich wpływ na sytuację, że trudno ją będzie uznać za niebezpieczną w określonych warunkach. Zarządzanie bezpieczeństwem jest pojęciem szerszym niż polityka bezpieczeństwa. „Obejmuje wszystkie procesy (działania) zmierzające do utrzymania odpowiedniego poziomu bezpieczeństwa”<sup>9</sup>, zaś sposób postępowania z zasobami systemu określa polityka bezpieczeństwa.

### **Wymogi standardowe ochrony aktywów biznesowych**

Przygotowanie polityki bezpieczeństwa i zestawu procedur służy obniżeniu ryzyka i zagrożenia firmy przed włamaniem, wyciekami danych i nieświadomymi działaniami sektora pracowniczego. Uzyskanie wsparcia kadry zarządzającej dla działań związanych z ustanawianiem Systemu Zarządzania Bezpieczeństwem Informacji, to dobry prognostyk dla bezpieczeństwa przedsiębiorstwa. Dopiero następnym krokiem jest określenie zakresu wprowadzania Systemu Zarządzania Bezpieczeństwem Informacji i przygotowanie dokumentu definiującego ten zakres. Nader często jesteśmy informowani o przypadkach kradzieży, czy ujawnianiu poufnych danych firmy. Szczególnie działania związane z redukcjami pracowników mogą powodować bardzo duże straty w przedsiębiorstwach lub wręcz zachwiać pozycją niektórych na rynku. Pojawiło się nowe zjawisko – twierdzi Wojciech Marciniak – „zbierania przez zwalnianych pracowników baz danych, baz klientów, tajemnic handlowych i innych informacji, które można wykorzystać w nowej pracy lub w prowadzeniu własnej działalności gospodarczej”<sup>10</sup> poprzez kopiowanie na pendrive. Pracownicy, zwłaszcza niepewni jutra, coraz częściej decydują się zadbać o własną przyszłość kosztem przedsiębiorstwa, w którym pracują. Mało kto zastanawia się nad tym, że jest to typowa kradzież i na nią nie ma przyzwolenia społecznego. Często niewiedza pracowników o tym, co jest poufne doprowadza do wycieku informacji dla potencjalnych konkurentów. Większość firm wydaje znaczne środki na ochronę fizyczną uznając, że to załatwi sprawę. Rzadko dostrzegają potrzebę zabezpieczenia poufnych informacji wewnątrz firm. Zawężanie bezpieczeństwa do ochrony systemów teleinformatycznych poprzez instalacje programów antywirusowych, czy ustalenie haseł dostępu do komputera, to za mało. W jakiejś mierze szkolenia i wprowadzanie odpowiednich rozwiązań organizacyjnych ogranicza przypadki ujawnienia tajemnicy przedsiębiorstw. Należy zauważyć, że nawet ujawnianie danych dotyczących przetargów, czy cen produktów wypuszczanych na rynek może przyczynić się do znacznych strat i zahamowania rozwoju przedsiębiorstwa. Na nic zdadzą się drogie zabezpieczenia, jeśli nie dostrzeżemy w tych działaniach człowieka. To pracownicy muszą mieć świadomość że „nieuprawnione ujawnienie poufnych informacji może

---

<sup>9</sup> Madej J., 2009, *Zarządzanie bezpieczeństwem a polityka bezpieczeństwa systemu informatycznego w przedsiębiorstwie*, Zeszyty Naukowe nr 798 Uniwersytetu Ekonomicznego, Kraków, s. 88.

<sup>10</sup> Marciniak W., 2015, *Jak chronić tajemnice firmowe?* Bydgoszcz; <http://nf.pl/po-pracy/jak-chronic-tajemnice-firmowe,42166,295>

skutkować poniesieniem odpowiedzialności dyscyplinarnej, cywilnej a nawet karnej”<sup>11</sup>.

Istotnego znaczenia nabierają procedury naboru, selekcji i zatrudniania pracowników, procedury zatrudniania *security menagerów* i pełnomocników ochrony informacji niejawnych oraz pracowników pionów ochrony. W tego typu przypadkach, wpływ polityki kadrowej na bezpieczeństwo informacji jest znaczący .

Dla osiągnięcia bezpiecznej przestrzeni wewnątrz i na zewnątrz przedsiębiorstwa istotnym stają się choćby takie działania jak:

- *zdefiniowanie polityki bezpieczeństwa (istoty),*
- *wdrożenie zabezpieczeń systemu zabezpieczeń,*
- *szkolenie i uświadomienie pracowników,*
- *monitorowanie systemu bezpieczeństwa,*
- *stała kontrola, doskonalenie i adaptacja systemów zarządzania do zmieniających się zagrożeń i wymagań otoczenia.*

Planując politykę bezpieczeństwa należy brać pod uwagę:

- *wartość posiadanych zasobów informacji,*
- *źródło agresji,*
- *poziom możliwości agresora,*
- *poziom ochrony,*
- *poziom dostępu,*
- *wskazania służb ochrony państwa.*

Polityka bezpieczeństwa, a zwłaszcza jej zarządzanie musi uwzględniać wymagania nowych trendów zarządzania firmą. By polityka bezpieczeństwa zdawała egzamin w przedsiębiorstwie winna być realizowana etapami. Należałoby zacząć od przeprowadzenia audytu istniejących w przedsiębiorstwie zasobów oraz uwzględnić aktualne zagrożenia. Następnie dokonać wypracowania koncepcji oraz niezbędnej dokumentacji. W dalszej kolejności doprowadzić do wdrożenia wypracowanej koncepcji i koniecznie w ramach procesu dokonywać niezbędnego nadzoru, kontroli i dokonywać modyfikacji utrzymywanej polityki bezpieczeństwa. Polityka winna obejmować ochronę całego przedsiębiorstwa oraz zapewniać dokonywanie aktualizacji wypracowanych procedur, a także przeprowadzania okresowych analiz zagrożeń. Uwzględnienie wydzielonej komórki czuwającej nad bezpieczeństwem firmy jest jak najbardziej pożądanym elementem. Tylko takie rozwiązania wsparte odpowiednim szkoleniem przynieść mogą pożądane efekty.

Rozwój kompetencji w zakresie bezpieczeństwa jest jednym z ważniejszych zadań *security managera*. W praktyce jest to osoba odpowiedzialna za tworzenie systemu bezpieczeństwa w przedsiębiorstwie i zarządzanie nim. To on podnosi efektywność szkolenia i tworzy nową jakość bezpieczeństwa w przedsiębiorstwie.

---

<sup>11</sup> Tamże.

## Edukacja pracowników w zakresie bezpieczeństwa

Najistotniejszym zadaniem pracodawców jest ustalenie, które informacje stanowią tajemnicę przedsiębiorstwa. Pracodawcy sami muszą odpowiedzieć sobie na pytanie, które informacje chronić. Z pakietem informacji chronionych pracodawcy winni zapoznać podległy personel pracowniczy i bezwzględnie wymagać ich ochrony. Uregulowania wewnętrzne dotyczących pracowników oraz uregulowania prawne powinny w sposób wystarczający wyposażyć w niezbędną wiedzę oraz uświadomić konsekwencje z tytułu nie respektowania ujętych tam dyspozycji.

Ważnym staje się „sposób obiegu dokumentów, właściwe zabezpieczenie pomieszczeń (zwłaszcza tych strategicznych), w których przechowywane są najistotniejsze informacje oraz procedury postępowania pozwalające pracownikom we właściwy sposób postępować z informacjami poufnymi, a pracodawcom w efektywny sposób sprawować nad nimi kontrolę”<sup>12</sup>.

Gdy rozpatrujemy kwestie ochrony tajemnic i danych firmowych najczęściej myślimy o ochronie zasobów zgromadzonych w sieciach informatycznych przedsiębiorstw lub na poszczególnych komputerach. Rzadko jednak podnoszony jest problem właściwych zachowań pracowników. Ich kontakty, rozmowy prowadzone wewnątrz przedsiębiorstwa i poza nim, zwłaszcza w miejscach publicznych, czy prowadzone przez nich rozmowy telefoniczne często stanowią poważny problem powodujący ujawnienie kluczowych danych przez pracowników, który wynika z braku ich świadomości oraz braku orientacji o wadze posiadanych informacji. Często ignorowany, wręcz bagatelizowany problem dotyczący sprzętaczek obsługujących newralgiczne pomieszczenia, cieszących się zazwyczaj uznaniem pracowników, a zwłaszcza pozostawienia ich bez jakiegokolwiek kontroli podczas sprzętania powoduje utratę ważnych dokumentów. To ustalony już sposób dodatkowego dorabiania do pensji sprzętaczek przekazujących pozyskane dokumenty do konkurencji.

By uniknąć takich sytuacji konieczna staje się ich edukacja realizowana w różnych formach. Jest ona kluczowym ogniwem polityki bezpieczeństwa i bezwzględnie winna ona obejmować osoby z najwyższego szczebla kierownictwa. Częstokroć można spotkać się z opiniami, iż bezcelowe jest przeprowadzanie cyklicznych szkoleń skoro pracownik został przeszkolony przed przyjęciem do pracy. Są to błędne opinie. Realizacja szkoleń zawsze wyposaża jej uczestników w nową wartość. Nawet jeśli nie ma nowinek, to warto prowadzić **szkolenie choćby**:

- powtórzyć i utrwalić nabytą wiedzę,
- wymienić się opiniami i informacjami, przez co nabywa się dodatkowe doświadczenie i to ono staje się bezcenną wartością dodaną.

Obowiązkowo szkolenia winny być przeprowadzane w przypadku wprowadzenia nowych uregulowań dotyczących funkcjonowania przedsiębiorstwa w bezpiecznej przestrzeni.

---

<sup>12</sup> Tamże.

W trakcie szkoleń pracownicy powinni być informowani, iż za nieuprawnione ujawnienie tajemnicy przedsiębiorstwa mogą ponieść poważne konsekwencje służbowe oraz odpowiedzialność karną i cywilną. By tak się stało powinni najpierw zostać uświadomieni, które informacje są tajemnicą i jak je chronić.

Powinni zostać zapoznani z zasadami korzystania z nośników informacji oraz poinstruowani o sposobach ochrony informacji w innej formie niż elektroniczna. Ponadto muszą zostać uświadomieni o przeciwwskazaniach udzielania jakichkolwiek informacji na temat firmy, reklamowania jej i promocji. Takie kompetencje winni mieć rzecznicy prasowi przedsiębiorstwa.

Po spełnieniu powyższych warunków nikt nie będzie mógł się zastrajać niewiedzą jako przyczyną bezprawnego ujawnienia tajemnic firmowych. Dopiero wtedy – zdaniem cytowanego powyżej Wojciecha Marciniaka – pracodawcy będą mogli skutecznie egzekwować ochronę tajemnicy przedsiębiorstwa.

### **Podsumowanie**

Wymogi standardowe ochrony aktywów biznesowych, polityka bezpieczeństwa i zarządzanie bezpieczeństwem, to obecnie najistotniejsze filary gwarantujące bezpieczeństwo przedsiębiorstwom działającym na rynku.

W wdrażaniu koncepcji ciągłego doskonalenia, do uzyskania sukcesu w tym zakresie konieczne jest zaangażowanie najwyższego kierownictwa, akceptacja programu przez wszystkich pracowników oraz przewyciężenie oporów wobec zmian. Wprowadzenie zasad ciągłego doskonalenia w życie dużej firmy produkcyjnej wymaga konkretnego i przemyślanego planu wdrożenia oraz ciągłej stymulacji jej działania. Nie może tu być miejsca na nieprzemyślane bądź pochopne decyzje, czy chaos w realizacji pomysłów.

Ciągłe doskonalenie wymaga uporządkowanego systemu organizacyjnego oraz informacyjnego, a ich budowa powinna być umiejętnie rozłożona w czasie.

### **Bibliografia**

- Drogoń W. i inni, 2004: *Jak chronić tajemnice? Ochrona informacji w instytucjach państwowych i przedsiębiorstwach prywatnych*, Warszawa
- Ciecierski M., 2008: *Wywiad biznesowy w praktyce wielkich przedsiębiorstw międzynarodowych* [w:] Ciecierski M. i inni, *Ochrona informacji niejawnych i biznesowych*, Kraków
- Hamrol A. i inni, 2006: *Zarządzanie jakością. Teoria i praktyka*, Warszawa
- Korzeniowski L. & Peptoński A., 2005: *Wywiad gospodarczy, Historia i współczesność*, Kraków
- Korzeniowski L., 2000: *Zarządzanie bezpieczeństwem, Rynek, ryzyko, zagrożenie, ochrona* [w:] *Zarządzanie bezpieczeństwem*, Kraków
- Madej J., 2009: *Zarządzanie bezpieczeństwem a polityka bezpieczeństwa systemu informatycznego w przedsiębiorstwie*, Zeszyty Naukowe nr 798 Uniwersytetu Ekonomicznego, Kraków
- Marciniak W., 2015: *Jak chronić tajemnice firmowe? Wyd. I*, Bydgoszcz
- Saunders E., 2008: *Przestępstwa i nadużycia gospodarcze w firmach - zapobieganie, wykrywanie* [w:] Ciecierski M. i inni, *Ochrona informacji niejawnych i biznesowych*, Katowice

Stańczyk J., 1996: *Współczesne pojmowanie bezpieczeństwa*, Warszawa  
<http://www.pgm-polkowice.com.pl/o-firmie/polityka-bezpieczenstwa-informacji/>  
<http://nf.pl/po-pracy/jak-chronic-tajemnice-firmowe,4>

**Informacje o autorze**

Adam Kwiatkowski  
Akademia Pomorska  
Pomeranian University in Słupsk  
e-mai:adam-kwiatkowski@tlen.pl

# SPECYFIKA USŁUG ZAPEWNIENIA BEZPIECZEŃSTWA PRACY W ORGANIZACJACH ODPOWIEDZIALNYCH SPOŁECZNIE

## CHARACTERISTICS OF SAFETY AT WORK ASSURANCE SERVICES IN SOCIAL RESPONSIBLE ORGANIZATIONS

---

*Małgorzata Lotko*

**Streszczenie:** Zapewnienie bezpieczeństwa pracy dotyczy każdej organizacji, niezależnie od tego, jaki rodzaj działalności prowadzi. Usługi zapewnienia bezpieczeństwa pracy, jako działania o charakterze technicznym, organizacyjnym i ekonomicznym, pozwalają na zapewnienie pracownikom należytego stanu bezpieczeństwa w miejscu pracy. Stanowią one specyficzną kategorię, z uwagi na brak jednoznacznej definicji, standaryzację rezultatów oraz szczególne znaczenie jakości.

W artykule przeanalizowano związki społecznej odpowiedzialności i bezpieczeństwa pracy. Następnie zdefiniowano usługi zapewnienia bezpieczeństwa pracy, wskazano konkretne czynności składające się na nie oraz kryteria ich klasyfikacji. Celem artykułu była analiza specyfiki usług zapewnienia bezpieczeństwa pracy w organizacjach odpowiedzialnych społecznie.

**Słowa kluczowe:** Bezpieczeństwo pracy. Społeczna odpowiedzialność. Usługi zapewnienia bezpieczeństwa pracy.

**Abstract:** Safety at work assurance concerns to each organization, independently of type of running activity. Safety at work assurance services as a technical, organizational and economical activities allowed to assure appropriate state of safety in work place. This activities represent specific category owing to lack of unambiguously definition, standardization of results and quality special meaning.

In the article social responsibility area problems were analyzed, next safety at work assurance services were defined, specific activities compose of it and the criteria for classification were pointed. The aim of the article was analysis of specific of safety at work assurance services in social responsible organizations.

**Key words:** Safety at work. Social responsibility. Safety at work assurance services.

### **Wprowadzenie**

Obecnie jedną z istotnych doktryn rozwoju gospodarki jest rozwój zrównoważony, z zachowaniem odpowiednich proporcji pomiędzy sprawami społecznymi, ekonomicznymi i środowiskowymi. Zrównoważony rozwój to zaspokojenie fundamentalnych potrzeb wszystkich ludzi, z jednoczesną dbałością o dobrobyt, ochronę i odnowę zdrowia, jak również zachowanie integralności systemów ekologicznych. Zrównoważenie funkcjonowania organizacji przy takich założeniach wiąże się z procesem efektywnej produkcji dóbr i usług, uwzględniającym ograniczoność zasobów naturalnych oraz dbałość o satysfakcję zarówno interesariuszy zewnętrznych (dostawców, klientów, członków społeczności lokalnej), jak i wewnętrznych (pracowników). Na poziomie organizacji, postulaty zrównoważonego rozwoju są realizowane w koncepcji społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw (*Corporate Social Responsibility* - CSR). Ideą której jest dobrowolne włączenie do działalności gospodarczej aspektów społecznych i środowiskowych oraz



innych kwestii istotnych dla interesariuszy. Społeczna odpowiedzialność to wyjście poza minimalne regulacje prawne poprzez inwestowanie w kapitał ludzki, ochronę środowiska i relacje z otoczeniem. Jej integralną częścią jest zapewnienie bezpiecznych warunków pracy i dbałości o dobry stan zdrowia i morale pracowników oraz ich zabezpieczenie społeczne.

Celem artykułu była analiza specyfiki usług zapewnienia bezpieczeństwa pracy w organizacjach odpowiedzialnych społecznie.

### Organizacja odpowiedzialna społecznie – definicja pojęcia

Poglądy dotyczące społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw wciąż ewoluują. W ciągu ostatnich kilkudziesięciu lat zaszły ogromne zmiany w rozumieniu roli środowiska biznesowego w gospodarce. Obecnie twierdzi się, że istnieje konieczność uświadomienia organizacji, że w jej własnym interesie jest działanie w sposób, który społeczność uznaje za odpowiedzialny.<sup>1</sup> Historyczne poglądy na społeczną odpowiedzialność przedstawiono w tabeli 1.

**Tabela 1.** Historyczne poglądy na społeczną odpowiedzialność przedsiębiorstw

Etapy rozwoju przedsiębiorczości	Charakterystyka okresu historycznego
Era przedsiębiorców	<ul style="list-style-type: none"> <li>• okres końca XIX wieku,</li> <li>• nieliczni właściciele przedsiębiorstw tworzą imperia w różnych branżach,</li> <li>• najpopularniejsi przedsiębiorcy: J.D. Rockefeller, J.P. Morgan, A. Carnegie, C. Vanderbilt,</li> <li>• zyskowe branże: paliwowa, kolejowa, przemysł stalowy, bankowość.</li> </ul>
Era wielkiego kryzysu	<ul style="list-style-type: none"> <li>• okres od 1929 roku do końca lat 30. XX wieku,</li> <li>• krytyka biznesu za nieodpowiednie praktyki finansowe, które doprowadziły do krachu giełdowego w 1929 roku,</li> <li>• <i>New Deal</i> - reformy regulujące działalność gospodarczą w USA.</li> </ul>
Era społeczna	<ul style="list-style-type: none"> <li>• lata 60. XX wieku,</li> <li>• krytyka przedsiębiorstw za problemy społeczne,</li> <li>• wprowadzenie pojęcia i zasady zrównoważonego rozwoju,</li> <li>• wprowadzenie koncepcji SRI (społecznie odpowiedzialnych inwestycji),</li> <li>• dalszy rozwój wskazanych koncepcji.</li> </ul>

Źródło: (Griffin, 2000).

Okres końca XIX wieku to era wielkich przedsiębiorców, którzy zbudowali swoje imperia wykorzystując sprzyjającą sytuację na rynku. Następnie, w dobie Wielkiego Kryzysu, przedsiębiorcy uznani zostali za sprawców wielu problemów społecznych i gospodarczych. Zaś koniec XX wieku określany jest mianem ery społecznie odpowiedzialnego funkcjonowania przedsiębiorstw.

<sup>1</sup> ADAMCZYK J., *Społeczna odpowiedzialność przedsiębiorstw. Teoria i praktyka*, PWE, Warszawa 2009.

Spółeczna odpowiedzialność biznesu to więcej niż spełnienie podstawowych norm ekonomicznych i prawnych, to działania na rzecz zaspokajania potrzeb szerokiego grona interesariuszy, troska o środowisko naturalne oraz realizacja działań moralnie i etycznie zasadnych. Istotnym warunkiem realizacji założeń koncepcji odpowiedzialności społecznej jest obywatelska postawa firmy. Wiąże się to z obowiązkiem moralnym, zrównoważonym rozwojem, przyzwoleniem na prowadzenie działalności i reputacją firmy.<sup>2</sup>

Spółeczna odpowiedzialność przedsiębiorstw, interpretowana jako odpowiedzialne prowadzenie biznesu, to proces poznawania i włączania zmieniających się oczekiwań społecznych w strategię zarządzania, jak również monitorowania jej wpływu na konkurencyjność firmy. Oblicza społecznej odpowiedzialności organizacji są różne w zależności od przyjętej perspektywy teoretycznej i badawczej. W ramach wyraźnie określonej perspektywy można próbować wyjaśnić różnorodność samego zjawiska w rzeczywistości społecznej, w tym jej specyficznym wycinku, jakim jest rzeczywistość gospodarcza i organizacyjna.<sup>3</sup> W tym ujęciu odpowiedzialność społeczna przedsiębiorstwa to koncepcja, zgodnie z którą sens prowadzenia biznesu polega na czymś więcej niż tylko przynoszeniu zysku właścicielom.<sup>4</sup> Pojęcie to dotyczy sposobu, w jaki decyzje biznesowe i działania organizacji wpływają na wszystkie podmioty, które mają z nią do czynienia wewnątrz przedsiębiorstwa, jak i poza nim.<sup>5</sup>

Spółeczna odpowiedzialność przedsiębiorstwa wymaga równoważenia celów różnych grup interesów funkcjonujących w organizacji, jak i w jej otoczeniu. Z uwagi na zmienny charakter otoczenia, organizacja wchodzi w sieć wzajemnych relacji ze społeczeństwem, a w szczególności z interesariuszami, co wymaga podejmowania działań pozwalających zyskać ich przychylność w procesie realizacji celów przedsiębiorstwa. Stąd wynika konieczność podejmowania przez przedsiębiorstwo działań zmierzających do identyfikowania podstawowych interesariuszy, diagnozowania ich oczekiwań oraz włączenia realizacji tych oczekiwań w nurt swej działalności.

Idea społecznej odpowiedzialności to odpowiedź organizacji na zmieniające się otoczenie. Pierwotnie przyjmowano, że wzrost ekonomiczny jest źródłem postępu ekonomicznego oraz społecznego. Siłą napędową tego wzrostu miało być dążenie do maksymalizacji zysku w warunkach konkurencji pomiędzy przedsiębiorcami.<sup>6</sup> Jednak wraz z upływem czasu działalność przedsiębiorstw stała się źródłem wielu negatywnych zjawisk społecznych i ekologicznych. Społeczną odpowiedzialność można więc interpretować jako odpowiedzialność za zobowiązania społeczne powstałe w wyniku współfunkcjonowania przedsiębiorstw i ludzi w zmiennym

---

<sup>2</sup> GADOMSKA-LILA K., *Spółeczna odpowiedzialność biznesu wobec pracowników*, „Management and Business Administration. Central Europe”, nr 2-2012; PORTER M., KRAMER M., *Tworzenie wartości dla biznesu i społeczeństwa*, „Harvard Business Review Polska”, nr 5-2011.

<sup>3</sup> PAŃKÓW W., ROK B., STRUMIŃSKA-KUTRA M., WOŹNICZKO J., *Oblicza społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2010.

<sup>4</sup> HĄBEK P., SZEWCZYK P., *Spółeczna odpowiedzialność a zarządzanie jakością*, Wydawnictwo Politechniki Śląskiej, Gliwice 2010.

<sup>5</sup> KIETLIŃSKI K., REYES V., OLEKSYN T., *Etyka w biznesie i zarządzaniu*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2005.

<sup>6</sup> RYBAK M., *Etyka menedżera - społeczna odpowiedzialność przedsiębiorstwa*, PWN, Warszawa 2004.

otoczeniu. W gospodarce rynkowej przedsiębiorstwo samodzielnie formułuje cele i zapewnia zasoby do ich osiągnięcia, kierując się zasadą dochodowości. Samodzielne formułowanie celów oraz pozyskanie środków na ich realizację wymaga od przedsiębiorstwa przyjęcia odpowiedzialności za realizację celów wobec wszystkich grup zainteresowanych.<sup>7</sup>

Organizacje odpowiedzialne społecznie opracowują i wdrażają własne strategie i programy społecznego zaangażowania, a następnie w nie inwestują. W ostatnich latach działania z zakresu społecznej odpowiedzialności stają się coraz bardziej powszechne. Przedsiębiorstwa mają bowiem świadomość, że wizerunek firmy społecznie odpowiedzialnej ma obecnie strategiczne znaczenie. Po pierwsze dlatego, że firmy muszą konkurować o klientów i w tym obszarze upatrują źródła swojej przewagi, a po drugie – stają w obliczu rosnących, a zarazem dynamicznie zmieniających się oczekiwań szerokiego grona interesariuszy.<sup>8</sup> Koncentracja na zaspokajaniu potrzeb i spełnianiu oczekiwań różnych grup interesów jest jednak nieproporcjonalna.<sup>9</sup> Z badań wynika, że dotyczy głównie klientów, gdyż skutkuje wzrostem satysfakcji i pozytywnych ocen przez nich dokonywanych.<sup>10</sup> Jednocześnie, pomimo istotnego znaczenia pracowników jako kluczowych interesariuszy, skuteczność aktywności z zakresu CSR wobec tej grupy pozostaje niedoceniana.<sup>11</sup> Tymczasem wydaje się, że ze względu na strategiczną rolę, jaką odgrywają pracownicy, społeczna odpowiedzialność biznesu w pierwszej kolejności powinna się przejawiać właśnie w zabezpieczaniu interesów, realizowaniu potrzeb i spełnianiu oczekiwań tej grupy. Efektywność pracy, poziom zaangażowania pracowników, stopień ich integracji z firmą w istotnej mierze zależą od tego, w jaki sposób są traktowani, czy są respektowane ich prawa, na jakich zasadach opiera się polityka personalna, jakie są jej główne filary.<sup>12</sup> Badania wykazują, iż wdrażanie działań społecznie odpowiedzialnych wobec pracowników przekłada się na wzrost motywacji, produktywności oraz chęć pozostania w miejscu pracy.<sup>13</sup>

### **Bezpieczeństwo pracy a odpowiedzialność społeczna**

Analizując działalność przedsiębiorstw z zakresu społecznej odpowiedzialności, można wskazać jej wymiar wewnętrzny i zewnętrzny. Aktywność wewnętrzna skierowana jest głównie do pracowników, natomiast zewnętrzna – do klientów, dostawców, społeczności lokalnej itp.

---

<sup>7</sup> ADAMCZYK J., *Społeczna odpowiedzialność przedsiębiorstw. Teoria i praktyka*, PWE, Warszawa 2009.

<sup>8</sup> MATTEN D., MOON J., „Implicit” and „Explicit” CSR: A Conceptual Framework for a Comparative Understanding of Corporate Social Responsibility, „Academy of Management Review”, Vol. 33, No. 2-2008.

<sup>9</sup> GADOMSKA-LILA K., *Społeczna odpowiedzialność biznesu wobec pracowników*, „Management and Business Administration. Central Europe”, nr 2-2012.

<sup>10</sup> LUO X., BHATTACHRYA C., *Corporate Social Responsibility, Customer Satisfaction, and Market Value*, „Journal of Marketing”, Vol. 70, No. 4-2006.

<sup>11</sup> LARSON B. i inni, *Linking Cause-Related Marketing to Sales Force Responses and Performance in a Direct Selling Context*, „Journal of Academy of Marketing Science”, Vol. 36, No. 2-2008.; GADOMSKA-LILA K., *Społeczna odpowiedzialność biznesu wobec pracowników*, „Management and Business Administration. Central Europe”, nr 2-2012.

<sup>12</sup> GADOMSKA-LILA K., *Społeczna odpowiedzialność biznesu wobec pracowników*, „Management and Business Administration. Central Europe”, nr 2-2012.

<sup>13</sup> BURTON B., GOLDSBY M., *The Moral Floor: A Philosophical Examination of the Connection Between Ethics and Business*, „Journal of Business Ethics”, Vol. 91-2009.

Pracownicy są jednym z najcenniejszych zasobów przedsiębiorstwa. Współczesne prawodawstwo przyznaje im szereg praw i gwarancji. Część z nich jest zawarta w prawie pracy oraz regulacjach zbiorowych na poziomie branżowym i zakładowym, lecz wiele ma charakter natury moralnej i ujawnia się w relacjach pomiędzy pracownikami.<sup>14</sup> Działania podejmowane w ramach odpowiedzialności społecznej skłaniają pracodawców do myślenia o pracownikach w kategoriach podmiotowych, ponieważ osoby zatrudnione należą do aktywów przedsiębiorstwa i powinna znajdować się w centrum zainteresowania organizacji.<sup>15</sup>

W systemowym podejściu do zarządzania (zgodnym z normami ISO serii 9000 dotyczącymi zarządzania jakością, ISO 14001 odnoszącymi się do zarządzania środowiskowego oraz OHSAS 18001 regulującymi bezpieczeństwo i higienę pracy), które koncentruje się głównie na planowaniu i racjonalnej kontroli działań, niewiele uwagi zwraca się na aspekty ludzkie. W dłuższym okresie może to prowadzić do powstania problemów w funkcjonowaniu systemów organizacji, będących systemami złożonymi, gdyż ludzie stanowią podstawę działania organizacji. Najważniejszym czynnikiem każdego systemu zarządzania są bowiem ludzie. To właśnie ich postawy, kwalifikacje i wiedza decydują o jego skutecznym funkcjonowaniu. Należy pamiętać o istniejących normach zachowań i przekonań, które ludzie stosują i które kształtują kulturę organizacj.<sup>16</sup>

Obszar bezpieczeństwa i higieny pracy dotyczy propagowania i utrzymania najwyższego poziomu fizycznej, psychicznej i społecznej kondycji pracowników oraz zapobiegania pogarszaniu się stanu zdrowia z powodu nieodpowiednich warunków pracy.<sup>17</sup> Bezpieczeństwo i higiena pracy jest ważnym składnikiem poczucia odpowiedzialności społecznej, ponieważ bezpieczeństwo siły roboczej jest jednym z aspektów wykorzystywanych do mierzenia ogólnego postępu firm w tej dziedzinie.<sup>18</sup> Tymi aspektami są:

- bezpieczeństwo i zdrowie siły roboczej oraz zdrowy produkt,
- normy i warunki pracy, prawa człowieka,
- równe możliwości i dostęp do zatrudnienia.

Właściwe połączenie bhp z odpowiedzialnością społeczną wymaga spełnienia pewnych warunków. Przede wszystkim odpowiedzialność ta powinna być uznawana za cechę pozytywną. Ważne jest uczciwe i otwarte zachowanie wobec pracowników oraz klientów zewnętrznych, aby możliwe było rozwijanie kompetencji moralnych z wykorzystaniem dialogu z pracownikami. Bezpieczeństwo i higiena pracy jest zatem ważnym elementem odpowiedzialności społecznej. Dzięki poczuciu odpowiedzialności społecznej przedsiębiorstw możliwe jest włączenie programu bezpiecznej i higienicznej pracy w działania organizacji na poziomie strategicznym. Włączenie aspektów bezpieczeństwa i higieny pracy do programu odpowiedzialności

---

<sup>14</sup> RYBAK M., *Etyka menedżera - społeczna odpowiedzialność przedsiębiorstwa*, PWN, Warszawa 2004.

<sup>15</sup> BARTKOWIAK G., *Społeczna odpowiedzialność biznesu w aspekcie teoretycznym i empirycznym*, Difin, Warszawa 2011.

<sup>16</sup> EABiZwP, *Społeczna odpowiedzialność biznesu a bezpieczeństwo i higiena pracy*, Materiały Europejskiej Agencji Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy, Luksemburg 2006.

<sup>17</sup> PN-ISO 26000 (2012), *Wytyczne dotyczące społecznej odpowiedzialności*, PKN, Warszawa 2012.

<sup>18</sup> SEGAL J., i inni, *CSR and Working Conditions*. Europejska Fundacja na Rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy 2003.

społecznej przyczynia się do wzrostu społecznego uznania dla organizacji, które według modelu EFQM jest jednym z głównych obszarów wyników organizacji i ma zasadnicze znaczenie w odnoszeniu sukcesu w biznesie. Bezpieczeństwo i higiena pracy przynosi także korzyści w zakresie wartości dodanej dla reputacji organizacji, wydajności pracy, lojalności konsumentów i wartości giełdowej firmy.<sup>19</sup> Społeczna odpowiedzialność wobec pracowników powinna uwzględniać:<sup>20</sup>

- dobrobyt pracowników – opieka medyczna, pomoc materialna, urlopy zdrowotne, odprawy dla odchodzących,
- warunki pracy – bezpieczeństwo pracy, ergonomia stanowiska pracy, świadczenia socjalne, ubezpieczenia emerytalne,
- planowanie zadań pracowniczych, zakresu odpowiedzialności i przejrzystej gratyfikacji,
- zwiększanie satysfakcji pracowników i możliwości samorealizacji,
- utrzymywanie stabilności zatrudnienia – zwiększanie poczucia bezpieczeństwa materialnego pracowników.

W trosce o pracownika i respektowanie należnych mu praw w Unii Europejskiej obowiązuje Europejska Karta Społeczna, która wprowadza:

- obowiązek płacy minimalnej na poziomie 60% przeciętnego wynagrodzenia,
- rekompensatę za pracę w godzinach nadliczbowych (w stosunku 1:1,5),
- prawo do informacji oraz konsultacji decyzji pracodawcy, które mają związek z interesem zatrudnionych.

Z kolei ujawnianie informacji o stosunku przedsiębiorstwa do pracowników powinno dotyczyć wynagrodzeń i innych korzyści, warunków zdrowotnych i bezpieczeństwa pracy, szkoleń, kwalifikacji, kosztów i korzyści systemu emerytalnego oraz zmian w zatrudnieniu.<sup>21</sup>

Wśród interesariuszy przedsiębiorstwa bezpośrednio zainteresowanych aspektem bezpieczeństwa pracy można wyróżnić pracowników i społeczeństwo. Rozróżniając ich oczekiwania należy zwrócić uwagę na pierwotne i wtórne. Pracownicy w pierwszej kolejności oczekują dobrej płacy i ubezpieczenia, następnie zadowolenia z pracy, nabywania umiejętności oraz dodatkowych profitów. Społeczeństwo jako interesariusz organizacji oczekuje bezpieczeństwa i zabezpieczenia społecznego (w tym warunków pracy).

Jako istotne cechy społecznie odpowiedzialnego prowadzenia działalności gospodarczej należy więc wskazać tworzenie bezpiecznych warunków pracy, dbałość o zdrowie pracowników oraz traktowanie ich z należytym szacunkiem<sup>22</sup>. Dbałość o pracowników ma także odzwierciedlenie w „Zasadach prowadzenia działalności gospodarczej” przyjętych podczas obrad okrągłego stołu w Caux, które powinny być

---

<sup>19</sup> EABiZwP, *Społeczna odpowiedzialność biznesu a bezpieczeństwo i higiena pracy*, Materiały Europejskiej Agencji Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy, Luksemburg 2006.

<sup>20</sup> ADAMCZYK J., *Społeczna odpowiedzialność przedsiębiorstw. Teoria i praktyka*, PWE, Warszawa 2009.

<sup>21</sup> STĘPIEŃ M., *Wiarygodność sprawozdania finansowego w aspekcie społecznej odpowiedzialności jednostki gospodarczej*, (w:) MICHERDA B. (red.), *Sprawozdawczość i rewizja finansowa w kształtowaniu wiarygodności informacji ekonomicznej*, Wydawnictwo UE, Kraków 2007.

<sup>22</sup> ROK B., (2004), *Odpowiedzialny biznes w nieodpowiedzialnym świecie*, Akademia Rozwoju Filantropii w Polsce Forum Odpowiedzialnego Biznesu, Warszawa 2004.

traktowane jako światowy standard prowadzenia działalności gospodarczej. Wśród zasad z Caux w obszarze postępowania względem pracowników można wymienić:<sup>23</sup>

- tworzyć miejsca pracy i zapewniać wynagrodzenie poprawiające warunki życia pracowników,
- zapewnić takie warunki pracy, które szanują zdrowie pracownika i jego godność,
- być uczciwym w kontakcie z pracownikami,
- unikać praktyk dyskryminacyjnych,
- promować zatrudnianie pracowników niepełnosprawnych,
- chronić pracowników przed zagrożeniami i chorobami zawodowymi,
- zachęcać pracowników i pomagać im w zdobywaniu nowych umiejętności i wiedzy.

W zakresie działań w ramach bezpieczeństwa i higieny pracy w odniesieniu do społecznej odpowiedzialności, znajdują się:<sup>24</sup>

- dodatkowe zasady bezpieczeństwa pracy w przedsiębiorstwie,
- różne formy opieki zdrowotnej dla pracowników,
- dbałość o pracowników i środowisko pracy,
- kształtowanie kultury bezpieczeństwa pracy,
- współudział pracowników w tworzeniu bezpiecznych warunków pracy,
- szkolenia z zakresu bhp.

Podsumowując, realizacja wewnętrznego aspektu społecznej odpowiedzialności organizacji w odniesieniu do obszaru bezpieczeństwa i higieny pracy oznacza przede wszystkim ponadstandardową dbałość o pracowników. Przepisy prawa gwarantują zatrudnionym pewien standard warunków pracy i zaplecza socjalnego, jednakże nie zawsze daje to pełny komfort pracy. Idea społecznej odpowiedzialności propaguje wychodzenie poza ramy przepisów prawa, co pozwala na zapewnienie satysfakcji pracowników. To z kolei może przekładać się na sposób świadczenia pracy, a w konsekwencji konkurencyjność i sukces rynkowy przedsiębiorstwa.

### **Usługi zapewnienia bezpieczeństwa pracy**

Usługi definiowane są różnorodnie, w zależności od poglądów autora, rodzaju świadczonej usługi, podmiotu, który jest jej odbiorcą czy kontekstu, w jakim to pojęcie jest używane. Niezależnie od okoliczności wymienione sposoby definiowania posiadają cechy wspólne, dzięki którym usługi można określać jako działania o charakterze niematerialnym świadczone na rzecz drugiej strony. Przeprowadzone studia bibliograficzne pokazały, że kategoria usług zapewnienia bezpieczeństwa pracy nie ma formalnej definicji. Dostępna jest jedynie jako konstrukt praktyczny, obecny w katalogach ofert firm konsultingowych, świadczących wspomniane czynności. Z uwagi na brak definicji usług zapewnienia bezpieczeństwa pracy w literaturze autorka zaproponowała własną interpretację tego terminu. Według niej usługi zapewnienia bezpieczeństwa pracy to wszelkie czynności mające na celu zapewnienie należytego

---

<sup>23</sup> ŻEMIGAŁA M., *Społeczna odpowiedzialność przedsiębiorstwa. Budowanie zdrowej, efektywnej organizacji*, Oficyna Wolters Kluwer, Kraków 2007.

<sup>24</sup> OCIECZEK W., GAJZIK B., *Społeczna odpowiedzialność przedsiębiorstw produkcyjnych*, Wydawnictwo Politechniki Śląskiej, Gliwice 2010.

stanu bezpieczeństwa w środowisku pracy, świadczone na rzecz drugiej strony. Jako należyty stan bezpieczeństwa w środowisku pracy należy tu rozumieć wszelkie działania techniczne, organizacyjne i ekonomiczne określone w przepisach prawa i normach, które muszą być realizowane aby pracownicy mogli pracować bezpiecznie i bez szkody na zdrowiu. W związku z tym, do czynności, które są realizowane w ramach usług zapewnienia bezpieczeństwa pracy zaliczają się:

- nadzór nad stanem bezpieczeństwa pracy w organizacji,
- ocena ryzyka zawodowego dla wykorzystywanych stanowisk pracy,
- ocena ryzyka związanego z realizowanym w organizacji procesem,
- ocena maszyn i urządzeń pod kątem wymogów bezpieczeństwa i higieny pracy,
- przygotowanie dokumentów wymaganych przez Państwową Inspekcję Pracy oraz Państwową Inspekcję Sanitarną,
- prowadzenie szkoleń,
- prowadzenie rejestrów, wypadków przy pracy i chorób zawodowych,
- sporządzenie instrukcji stanowiskowych,
- prowadzenie postępowania powypadkowego,
- audit wewnętrzny stanu bezpieczeństwa pracy w organizacji,
- doradztwo z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy,
- opiniowanie planowanych przedsięwzięć,
- współpraca z zewnętrznymi instytucjami kontroli.

Usługi zapewnienia bezpieczeństwa pracy można też rozpatrywać bardziej szczegółowo z uwagi na następujące kryteria ich klasyfikacji:<sup>25</sup>

- rodzaj nabywców,
- stopień indywidualizacji usług,
- charakter popytu,
- typ powiązań pomiędzy przedsiębiorstwem usługowym a klientem,
- miejsce świadczenia usługi,
- cel usługodawcy.

Z uwagi na specyficzny charakter omawianej kategorii usług ich odbiorcą jest nabywca instytucjonalny oraz indywidualny (mikroprzedsiębiorstwa). Zgodnie z przepisami prawa obowiązującymi w Polsce obowiązki służby bezpieczeństwa i higieny pracy można powierzyć specjalistom spoza zakładu pracy (pracodawca zatrudniający nie więcej niż 100) lub powierzyć uprawnionej zatrudnionej osobie.

Analizując kryterium stopnia indywidualizacji usługi zapewnienia bezpieczeństwa pracy, można je traktować zarówno jako zindywidualizowane, jak i standaryzowane. Standaryzowany, tym bardziej że w dużym stopniu wynikający z przepisów prawa, jest tu zakres realizowanych przez usługodawcę czynności, a zindywidualizowany profil działalności usługobiorcy. W praktyce gospodarczej firmy konsultingowe lub zatrudnieni specjaliści oferują jeden asortyment usług, który muszą dostosować do specyfiki funkcjonowania konkretnego odbiorcy. W przypadku, gdy pracodawca może dokonać wyboru w zakresie podmiotu lub osoby realizującej zadania służby bhp, kryterium stopnia indywidualizacji usług może mieć decydujące znaczenie.

---

<sup>25</sup> CZUBAŁA A., i inni, *Marketing usług*, Wolters Kluwer, Kraków 2006.

Usługobiorca musi dokonać wyboru pomiędzy firmą konsultingową, która świadczy usługi w organizacjach o różnych profilach działalności lub konkretną osobą, która ma doświadczenie w pracy w konkretnej branży. W tym przypadku należy podkreślić, że przepisy prawa dokładnie regulują kwestię podmiotów lub osób, które mogą wykonywać konkretne obowiązki służby bhp.

Biorąc pod uwagę charakter popytu, omawiane usługi można zaliczyć do grupy usług o dużej i małej zmienności popytu. Kryterium to ma zastosowanie w przypadku korzystania z usług firmy konsultingowej. Pracownik służby bhp jest bowiem zatrudniony w jednostce i realizuje swoje obowiązki stale. Jediną w tym przypadku odmianą może być czas pracy i czas przebywania w jednostce (przepisy prawa pracy dopuszczają elastyczny, czasem wręcz zadaniowy czas pracy). Zmienność popytu na usługi zapewnienia bezpieczeństwa pracy można natomiast obserwować, gdy usługobiorca korzysta z usług firmy konsultingowej doraźnie. Kryterium zmienności popytu jest wtedy zdeterminowane na przykład wystąpieniem wypadku przy pracy (przeprowadzenie postępowania powypadkowego), terminem ważności szkoleń okresowych, wykonaniem oceny ryzyka zawodowego czy planowaną kontrolą jednostek nadzorujących bezpieczeństwo pracy.

Kolejnym analizowanym kryterium jest typ powiązań pomiędzy firmą usługową a klientem. Można tu wyróżnić usługi świadczone w bezpośrednim lub pośrednim kontakcie z odbiorcą. W przypadku usług zapewnienia bezpieczeństwa pracy dopuszczalne jest zarówno ich świadczenie przy udziale klienta (organizacji), jak i bez jego obecności. Należy jednak pamiętać o tym, że nie wszystkie czynności można wykonywać bez obecności przedstawicieli pracodawcy lub poza siedzibą jednostki. Zadania służby bhp są kategorią bardzo specyficzną i łączą się lub bezpośrednio wynikają z miejsca, w którym realizowana jest działalność organizacji. W przypadku, gdy obowiązki służby bhp przejmuje firma konsultingowa, jej pracownicy powinni zapoznać się ze specyfiką działalności klienta i miejscem jej realizacji, a w niektórych przypadkach wykonywać zadania jedynie w siedzibie usługobiorcy (audit stanu bezpieczeństwa w jednostce, czynności związane z kontrolą instytucji nadzoru nad warunkami pracy, dochodzenie powypadkowe).

Analizując kryterium fizycznego miejsca świadczenia usług, należy powtórnie podkreślić specyfikę czynności związanych z zapewnieniem należytego stanu bezpieczeństwa pracy. W przypadku, gdy obowiązki służby bhp pełni pracownik etatowy organizacji, zadania są wykonywane w miejscu pracy z uwagi na postępującą informatyzację procesów pracy. Wyjątkiem jest pracownik, który swoje obowiązki wykonuje zdalnie poza miejscem pracy. Taki sposób pracy preferowany jest również przez firmy konsultingowe, które coraz więcej, z uwagi na niższe koszty oraz oszczędność czasu, czynności te wykonują w swojej siedzibie. Rozwój technologii informacyjnych i związane z tym bardzo szybkie tempo wymiany informacji sprawia, że coraz bardziej powszechne staje się prowadzenie szkoleń z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy w formie *e-learningu*, prowadzenie dokumentacji *on-line* czy doradztwo prowadzone w formie telekonferencji. Należy jednak podkreślić fakt, że nie wszystkie czynności można wykonać bez fizycznej obecności w jednostce (przykładem mogą być oględziny miejsca wypadku).

Ostatnim kryterium jest cel usługodawcy, który stanowi podstawę do podziału usług na komercyjne i niekomercyjne. Usługi zapewnienia bezpieczeństwa pracy



należy zaliczyć do grupy usług komercyjnych, zarówno w przypadku, gdy jednostka korzysta z firmy konsultingowej, jak i gdy zatrudnia pracownika służby bhp na podstawie umowy o pracę. Zgodnie z funkcją neoklasyczną w ekonomii celem działalności przedsiębiorstwa jest maksymalizacja zysku oraz swojej wartości rynkowej w długim okresie, a celem pracownika jest otrzymanie jak największego wynagrodzenia i przywilejów pozapłacowych (dodatkowe ubezpieczenie zdrowotne, podnoszenie kwalifikacji zawodowych na koszt pracodawcy, dodatkowe przywileje socjalne, karty przywilejów upoważniające do korzystania z pewnych usług bezpłatnie lub ze zniżką itp.) za wykonaną pracę. Do kategorii *non profit* można z kolei zaliczyć działalność Społecznego Inspektora Pracy oraz Społecznej Inspekcji Pracy, którzy za wykonywanie obowiązków związanych z zapewnieniem bezpieczeństwa pracy nie pobierają dodatkowego wynagrodzenia.

### **Wnioski**

Zapewnienie bezpieczeństwa pracy dotyczy każdej organizacji, niezależnie od tego, jaki rodzaj działalności prowadzi. Usługi zapewnienia bezpieczeństwa pracy jako działania o charakterze technicznym, organizacyjnym i ekonomicznym pozwalają na zapewnienie pracownikom należytego stanu bezpieczeństwa w miejscu pracy. Tego rodzaju usługi stanowią specyficzną kategorię, z uwagi na brak ich jednoznacznej definicji, standaryzację rezultatów oraz szczególne znaczenie jakości.

Kategoria usług zapewnienia bezpieczeństwa pracy obecna jest jedynie jako konstrukt praktyczny w ofertach handlowych firm konsultingowych. W praktyce gospodarczej takie firmy oferują standardowy asortyment czynności wynikających z przepisów prawa pracy i norm oraz zadań powierzanych służbie bhp. Specyficzny charakter usług zapewnienia bezpieczeństwa pracy wiąże się również z ich rezultatami. Efektem tego rodzaju usług jest należyty stan bezpieczeństwa w środowisku pracy, rozumiany jako wszelkie działania określone w przepisach prawa i normach, które powinny być realizowane, aby pracownicy mogli pracować bezpiecznie, bez niepotrzebnej ekspozycji na ryzyko. Specyfika usług zapewnienia bezpieczeństwa pracy ma również odzwierciedlenie w ich jakości, a ich końcowy efekt może wpływać na życie lub zdrowie pracowników. Jakość tego rodzaju usług można określić jako stopień, w jakim usługa zaspokaja potrzeby jednostki w zakresie należytego stanu bezpieczeństwa.

Organizacje odpowiedzialne społecznie propagują wykonywanie szerszego zakresu czynności w zakresie zapewnienia bezpieczeństwa pracy, niż minimum określone przepisami prawa. Aktywność wewnętrzna przedsiębiorstwa w zakresie społecznej odpowiedzialności skierowana jest głównie do pracowników. Jest to niezwykle istotne zwłaszcza w przypadku braku wysoko wykwalifikowanych zasobów pracy. W trosce o tych pracowników podejmowane działania mające na celu poprawę warunków pracy, będące jednocześnie przedmiotem usług zapewnienia bezpieczeństwa pracy.

### **Bibliografia**

- Adamczyk J., 2009: Społeczna odpowiedzialność przedsiębiorstw. Teoria i praktyka. PWE, Warszawa.
- Bartkowiak G., 2011: Społeczna odpowiedzialność biznesu w aspekcie teoretycznym i empirycznym. Difin, Warszawa.

- Burton B. & Goldsby M., 2009: The Moral Floor: A Philosophical Examination of the Connection Between Ethics and Business. *Journal of Business Ethics*, 91.
- Czubała A., Jonas A., Smoleń T. & Wiktor J., 2006: Marketing usług. Wolters Kluwer, Kraków.
- EABiZwP, 2006: Społeczna odpowiedzialność biznesu a bezpieczeństwo i higiena pracy, Materiały Europejskiej Agencji Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy, Luksemburg.
- Gadomska-Lila K., 2012: Społeczna odpowiedzialność biznesu wobec pracowników. *Management and Business Administration. Central Europe*, 2.
- Griffin R., 2000: Podstawy zarządzania organizacjami. PWN, Warszawa.
- Hąbek P. & Szewczyk P., 2010: Społeczna odpowiedzialność a zarządzanie jakością. Wydawnictwo Politechniki Śląskiej, Gliwice.
- PN-ISO 26000, 2012: Wytyczne dotyczące społecznej odpowiedzialności. PKN, Warszawa.
- Kietliński K., Reyes V. & Oleksyn T., 2005: Etyka w biznesie i zarządzaniu. Oficyna Ekonomiczna, Kraków.
- Larson B. i inni, 2008: Linking Cause-Related Marketing to Sales Force Responses and Performance in a Direct Selling Context. *Journal of Academy of Marketing Science*, Vol. 36, No. 2.
- Luo X. & Bhattacharya C., 2006: Corporate Social Responsibility, Customer Satisfaction, and Market Value. *Journal of Marketing*, Vol. 70, No. 4.
- Matten D. & Moon J., 2008: „Implicit” and „Explicit” CSR: A Conceptual Framework for a Comparative Understanding of Corporate Social Responsibility. *Academy of Management Review*, Vol. 33, No. 2.
- Ocieczek W. & Gajdzik B., 2010: Społeczna odpowiedzialność przedsiębiorstw produkcyjnych. Wydawnictwo Politechniki Śląskiej, Gliwice.
- Pańków W., Rok B., Strumińska-Kutra M. & Woźniczko J., 2010: Oblicza społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw. Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa.
- Porter M. & Kramer M., 2011: Tworzenie wartości dla biznesu i społeczeństwa. *Harvard Business Review Polska*, 5.
- Rok B., 2004: Odpowiedzialny biznes w nieodpowiedzialnym świecie. Akademia Rozwoju Filantropii w Polsce Forum Odpowiedzialnego Biznesu, Warszawa.
- Rybak M., 2004: Etyka menedżera - społeczna odpowiedzialność przedsiębiorstwa, PWN, Warszawa.
- SEGAL J., i inni, 2003: CSR and Working Conditions. Europejska Fundacja na Rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy.
- Stępień M., 2007: Wiarygodność sprawozdania finansowego w aspekcie społecznej odpowiedzialności jednostki gospodarczej. W Micherda B. (red.): Sprawozdawczość i rewizja finansowa w kształtowaniu wiarygodności informacji ekonomicznej. Wydawnictwo UE, Kraków.
- Żemigąła M., 2007: Społeczna odpowiedzialność przedsiębiorstwa. Budowanie zdrowej, efektywnej organizacji. Oficyna Wolters Kluwer, Kraków.

### **Informacje o autorze**

dr Małgorzata Lotko

UTH w Radomiu

Wydział Ekonomiczny

ul. Chrobrego 31, 26-600 Radom

Katedra Towaroznawstwa i Nauk o Jakości, m.lotko@uthrad.pl

**MIĘDZYNARODOWA KONFERENCJA NAUKOWA PT. "SPOŁECZNA  
ODPOWIEDZIALNOŚĆ ORGANIZACJI: SAMORZĄD - NAUKA - BIZNES"  
JAKO PRZYKŁAD WSPÓŁPRACY MIĘDZYSEKTOROWEJ OPARTEJ NA  
ZASADACH SPOŁECZNEJ ODPOWIEDZIALNOŚCI**

**THE INTERNATIONAL SCIENTIFIC CONFERENCE ENTITLED SOCIAL  
RESPONSIBILITY OF THE ORGANIZATION: COUNCIL - SCIENCE – BUSINESS": "  
AS AN EXAMPLE OF CROSS-SECTOR COOPERATION BASED ON THE PRINCIPLES  
OF SOCIAL RESPONSIBILITY**

---

***Edyta Spodarczyk - Katarzyna Szlagowska Rudzka***

**Streszczenie:** Realizacją koncepcji społecznej odpowiedzialności zajmują się przede wszystkim przedsiębiorstwa. Inicjatorom konferencji naukowej "Społeczna Odpowiedzialność Organizacji: Samorząd - Nauka - Biznes" już w 2009 roku przyświecała idea zaangażowania w realizację koncepcji społecznej odpowiedzialności nie tylko przedsiębiorstw, ale także innych grup interesariuszy, które odgrywają szczególną rolę w środowisku lokalnym. Konferencja miała być miejscem wymiany poglądów, rozwiązywania problemów i wzajemnej inspiracji oraz wsparcia, jakie mogą wynikać ze współpracy międzysektorowej pomiędzy biznesem, nauką i administracją. Każda z edycji konferencji dedykowana była rozwiązywaniu konkretnego problemu poprzez opracowanie dobrych praktyk przy zaangażowaniu środowiska biznesu, nauki i administracji. Celem artykułu jest prezentacja studium przypadku (konferencji międzynarodowej) dotyczącego współpracy międzysektorowej opartej na zasadach społecznej odpowiedzialności.

**Słowa kluczowe:** Społeczna odpowiedzialność organizacji. Współpraca międzysektorowa. Zainteresowane strony. Złoty Trójkąt Concept.

**Abstract:** The conception of the social responsibility is particularly characteristic feature of enterprises. Since 2009 the initiators of the International Scientific Conference entitled: "Social Responsibility of the Organization: Council - Science – Business" have had the idea to engage to its realisation also other groups of stakeholders who play really important role in local communities. The conference is aimed to be the place of opinions and beliefs changing, solving problems, giving inspirations and supporting for cross-sector cooperation between local business, science and administration. Each conference is dedicated to solving particular problems through good practice based on social responsibility and cooperation of these three groups of partners. The purpose of this article is presentation of international conference describing council - science – business cross-sector cooperation founded on social responsibility principles.

**Key words:** cross-sector cooperation, Social responsibility of the organization, , stakeholders, The Golden Triangle Concept

*"Odpowiedzialność wytycza granice wolności,  
pełni wobec niej funkcję racjonalizacji,  
a tym samym nadaje działaniu wymiar moralny"<sup>1</sup>*

## **Wprowadzenie**

Społeczna odpowiedzialność we współczesnej gospodarce zyskuje na znaczeniu. Równie ważne jak generowanie zysków staje się dla przedsiębiorstw działanie zorientowane na dobro społeczne oraz ochronę środowiska naturalnego i współpracę z interesariuszami. Społecznie odpowiedzialne powinny być nie tylko przedsiębiorstwa, od których idea CSR wzięła swój początek, ale wszystkie organizacje. Wszystkie one bowiem posiadają swoich interesariuszy, z którymi powinny budować relacje i zasady współpracy dla wspólnego dobra społeczności lokalnej, międzynarodowej czy globalnej. W krzewieniu koncepcji społecznej odpowiedzialności szczególnie istotna, zadaniem autorek jest współpraca nauki, biznesu i samorządu, będąca istotą Koncepcji Złotego Trójkąta. Koncepcja ta wyjaśnia mechanizmy konieczne do zaangażowania interesariuszy w realizację społecznej odpowiedzialności, szczególnie rangę, w tym działania, nadając samorządom oraz uczelniom wyższym. Koncepcja ta zakłada - opartą o zasady społecznej odpowiedzialności - współpracę między biznesem - dostawcą potencjału, samorządem - inicjatorem działań oraz uczelniami wyższymi - jako innowatorami, dostawcami wiedzy i rozwiązań dla wspólnych działań.<sup>2</sup> Uczelnie wyższe w swej istocie "stoją w służbie narodu i społeczeństwa", realizują cele i zadania badawcze, edukacyjne, wychowawcze, społeczne, kulturotwórcze na rzecz danego środowiska, wpływając tym samym na swoje otoczenie.<sup>3</sup> Samorząd natomiast, jako gospodarz na danym terytorium, dysponuje szeregiem instrumentów (prawnych, organizacyjnych) niezbędnych do tworzenia warunków szeroko rozumianej współpracy, między różnymi podmiotami/instytucjami oraz tymi instytucjami i społecznością lokalną, dla dobra rozwoju gospodarczego i społecznego danego obszaru. Samorząd/władze lokalne ponoszą bowiem "odpowiedzialność wobec społeczności lokalnej, czyli zbiorowości mieszkańców, za reprezentowanie ich interesów rozumianych wieloaspektowo, długookresowo, zarówno zbiorowo, jak i indywidualnie".<sup>4</sup>

Artykuł ma na celu omówienie studium przypadku Międzynarodowej Konferencji Naukowej pt. "Społeczna Odpowiedzialność Organizacji: Samorząd - Nauka - Biznes",

---

<sup>1</sup>za: Marszałek A., 2003: Etyka w zarządzaniu przedsiębiorstwem, *Współczesne Zarządzanie*, 3, 98.

<sup>2</sup> Szerzej o Koncepcji Złotego Trójkąta: E. Spodarczyk, 2015: Rola interesariuszy w koncepcji społecznej odpowiedzialności w środowisku lokalnym. Koncepcja Złotego Trójkąta. [w:] B. Stopczyński, M. Turniak (red.), *Przedsiębiorczość i Zarządzanie*, t. XVI, zeszyt 4, Wydawnictwo Społecznej Akademii Nauk, 345-362, 460.

<sup>3</sup> Beck-Krala E. & Klimkiewicz K., 2011: W kierunku kształtowania świadomej polityki społecznej odpowiedzialności uczelni wyższych, [w:] Pisz Z. & Rojek-Nowosielska M. (red.), *Społeczna odpowiedzialność organizacji. Polityczna poprawność czy obywatelska postawa?*, *Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu*, 220, 236-237.

<sup>4</sup> Sztando A, 2011: Niedostatki społecznej odpowiedzialności władz gmin w planowaniu strategicznym rozwoju lokalnego, [w:] Pisz Z. & Rojek-Nowosielska M. (red.), *Społeczna odpowiedzialność organizacji. Polityczna poprawność czy obywatelska postawa?*, op. cit., 220, 130.

jako przykładu współpracy międzysektorowej opartej na założeniach społecznej odpowiedzialności i Koncepcji Złotego Trójkąta.

### **Istota społecznej odpowiedzialności organizacji**

Idea społecznej odpowiedzialności najczęściej omawiana jest w odniesieniu do aktywności przedsiębiorstw. Od nich bowiem praktyki społecznie odpowiedzialne<sup>5</sup> wzięły swój początek.<sup>6</sup> Rozwój i popularyzacja koncepcji nastąpiła w XX w.<sup>7</sup>, czego znamienitym przykładem jest przyjęcie przez Unię Europejską Strategii Lizbońskiej. Zakładała ona, że UE stanie się jedną z najbardziej konkurencyjnych, dynamicznie i w sposób zrównoważony rozwijających się gospodarek świata, jeżeli organizacje, niezależnie od ich wielkości, przestrzegają będą „zasad odpowiedzialności społecznej polegających na osiągnięciu zysków, przy jednoczesnym uwzględnieniu w działaniach firmy kwestii społecznych oraz kwestii ochrony środowiska”.<sup>8</sup> Strategia Lizbońska rozpoczęła szereg działań Unii Europejskiej mających na celu krzewienie idei społecznej odpowiedzialności<sup>9</sup>, aż po zwrócenie szczególnej uwagi na odpowiedzialność przedsiębiorstw za ich wpływ na społeczeństwo. Odpowiedzialność społeczna oznacza bowiem przyjęcie na siebie moralnego i prawnego obowiązku - odpowiedzialności wobec społeczeństwa - za efekty działalności oddziałujące na to społeczeństwo (w układzie lokalnym i globalnym).<sup>10</sup> Wymaga, aby przedsiębiorstwa "dysponowały mechanizmem integracji kwestii społecznych, środowiskowych, etycznych i tych związanych z prawami człowieka, potrzebami konsumentów ze swoją strategią działania opracowaną w ścisłej współpracy z zainteresowanymi stronami"<sup>11</sup>

---

<sup>5</sup> Pierwszych wzmianek można się doszukiwać już w Biblii, w Starożytności (Homer, Hezjod, Platon), Średniowieczu (Tomasz z Akwinu). Por. Lotko M., 2015: Jakość usług zapewnienia bezpieczeństwa pracy w organizacjach odpowiedzialnych społecznie, Wyd. Naukowe Instytutu Technologii Eksploatacji - PIB, Radom, ss. 13-15.

<sup>6</sup> w postaci działań filantropijnych czy charytatywnych, podejmowanych już na przełomie XVIII i XIX w. np. przez J. D. Rockefellera, A. Carnegie w USA, Tata Group w Indiach, Hipolita Cegielskiego w Polsce. Mazur-Wierzbicka E., 2012: CSR w dydaktyce, czyli jak uczyć studentów społecznej odpowiedzialności, Stowarzyszenie Kreatywni dla Szczecina, Szczecin, s. 22; Szelałowska-Rudzka K., 2010: Pracownicy jako interesariusze społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw – wyniki badań pilotażowych, Zarządzanie i Edukacja, 72-73, 149-150.

<sup>7</sup> Już w latach 70.-tych P. Drucker stwierdził, że społeczna odpowiedzialność staje się podstawowym obowiązkiem zarządzających. Szelałowska-Rudzka K., 2014: Udział pracowników w podejmowaniu decyzji jako przykład działań społecznie odpowiedzialnych - komunikat z badania, Zarządzanie i Edukacja, 95, 138.

<sup>8</sup> E. Spodarczyk, 2015: Rola interesariuszy w koncepcji społecznej odpowiedzialności w środowisku lokalnym. Koncepcja Złotego Trójkąta. w: B. Stopczyński, M. Turniak (red.), Przedsiębiorczość i Zarządzanie, op. cit., 346, 460.

<sup>9</sup> Green Paper on Corporate Social Responsibility, White Paper Communication on CSR, komunikaty Komisji Europejskiej. Por. Skrzypek E., 2015: Społeczna odpowiedzialność - standardy i raportowanie, [w:] Borys T. & Brzozowski T. & Zaremba-Warnke S., (red.), Zrównoważony rozwój organizacji - aspekty społeczne, Zrównoważony rozwój organizacji - aspekty społeczne, Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, 378, 207.

<sup>10</sup> Brzozowski T., 2011: Ciągłe doskonalenie zintegrowanych systemów zarządzania w aspekcie społecznej odpowiedzialności, [w:] Pisz Z. & Rojek-Nowosielska M. (red.), Społeczna odpowiedzialność organizacji. Polityczna poprawność czy obywatelska postawa?, op. cit., 41.

<sup>11</sup> Ejdys J., Gule A., 2015: Koncepcja społecznej odpowiedzialności narzędziem poprawy innowacyjności przedsiębiorstw sektora MSP, [w:] Borys T. & Brzozowski T. & Zaremba-Warnke S. (red.), Zrównoważony rozwój organizacji - aspekty społeczne, op. cit., 378, 107.

(interesariuszami). Jak bowiem pokazały przemiany społeczno-gospodarcze, postęp techniczny i technologiczny, globalizacja i kryzys finansowy początków XXI w. od społecznej odpowiedzialności nie ma odwrotu<sup>12</sup>, powinna ona stać się integralną składową strategii przedsiębiorstw. Warto przy tym zwrócić uwagę na to, że działania społecznie odpowiedzialne są w pełni dobrowolne, podejmowane z chęci i w przekonaniu o słuszności uwzględnienia interesów społecznych, otoczenia wewnętrznego i zewnętrznego w praktyce organizacji, a nie pod wpływem jakichkolwiek nakazów, czy regulacji prawa. Społeczna odpowiedzialność dotyczy tego, co organizacje mogą i chcą, a nie muszą, zrobić.<sup>13</sup> Samo przestrzeganie prawa, zasad etycznych nie jest jeszcze działaniem społecznie odpowiedzialnym. Staje się takim dopiero, gdy organizacje, z własnej inicjatywy, wykraczają poza przyjęte i obowiązujące standardy.<sup>14</sup>

Wzrost znaczenia problematyki społecznej odpowiedzialności w zglobalizowanym świecie<sup>15</sup>, różnorodność występujących w piśmiennictwie definicji<sup>16</sup> doprowadziły do opracowania przez Międzynarodową Organizację Normalizacyjną normy ISO 26000 *Guidance on Social Responsibility*. Norma ta jest uniwersalna i może być wykorzystywana przez różne organizacje (przedsiębiorstwa, organizacje non profit, samorządy, itd.). Definiuje koncepcję społecznej odpowiedzialności jako "Odpowiedzialność organizacji za wpływ jej decyzji i działań (produkty, serwis, procesy) na społeczeństwo i środowisko, poprzez przejrzyste i etyczne zachowanie, które: przyczynia się do zrównoważonego rozwoju, zdrowia i dobrobytu społeczeństwa, bierze pod uwagę oczekiwania interesariuszy, jest zgodne z

---

<sup>12</sup> Szelągowska-Rudzka K., 2014: Udział pracowników w podejmowaniu decyzji jako przykład działań społecznie odpowiedzialnych - komunikat z badania, Zarządzanie i Edukacja, 95, 138.

<sup>13</sup> Bąk M.(red.), 2007: *Standard "Zatrudnienie Fair Play". Odpowiedzialne zarządzanie zasobami ludzkimi*, Instytut Badań nad Demokracją i Przedsiębiorstwem Prywatnym, Warszawa, 8 [za:] Szcześniak M., "Przedsiębiorstwa Fair Play" - praktyczny wymiar społecznej odpowiedzialności biznesu, [w:] Pisz Z. & Rojek-Nowosielska M.(red.), 2011: *Społeczna odpowiedzialność organizacji. Polityczna poprawność czy obywatelska postawa?*, op. cit., 220, 187.

<sup>14</sup> Spodarczyk E., 2010: Rola konsumenta w kształtowaniu społecznej odpowiedzialności, Zbornik prispevkov z medzinarodnej vedeckej konferencie, Kosice 28 juna 2010, Katolícka univerzita v Ruzomberku – Teologická fakulta v Kosicach, Szkoła Wyższa im. Bogdana Jańskiego – Wydział Zamiejscowy w Elblągu, Kosice, s. 72.

<sup>15</sup> Również w Polsce koncepcja ta zyskuje na znaczeniu, o czym świadczą zarówno działania rządu (np. opublikowany na stronie Ministerstwa Gospodarki dokument "CSR. Społeczna odpowiedzialność biznesu w Polsce", który jest elementem "systemu zarządzania krajową polityką rozwoju, a zaproponowane w nim reformy, w powiązaniu z realizacją długo i średniookresowej strategii rozwoju kraju oraz dziewięcioma zintegrowanymi strategiami krajowymi, umożliwią koncentrację na obszarach priorytetowych z punktu widzenia rozwoju społeczno-gospodarczego Polski", jak i innych organizacji (m. in. Kluby Czystego Biznesu; Firma Fair Play; Program „Solidny Partner”; Forum Odpowiedzialnego Biznesu). E. Spodarczyk, 2015: Rola interesariuszy w koncepcji społecznej odpowiedzialności w środowisku lokalnym. Koncepcja Złotego Trójkąta. [w:] B. Stopczyński, M. Turniak (red.), *Przedsiębiorczość i Zarządzanie*, op. cit, 345-363, 460.

<sup>16</sup> Przegląd definicji społecznej odpowiedzialności zamieszczono w: Spodarczyk E. & Zając A. 2008: Wpływ płci adresata na odbiór działań organizacji społecznie odpowiedzialnej, [w:] Godziszewski B. (red.): *Zarządzanie organizacjami w gospodarce opartej na wiedzy. Kluczowe relacje w gospodarce opartej na wiedzy*, TNOiK, Toruń 2008, ss. 57-70.

obowiązującym prawem i spójne z międzynarodowymi normami zachowania, jest spójne z organizacją i praktykowane w jej relacjach”.<sup>17</sup>

Norma ISO 26000 wskazuje, że społeczna odpowiedzialność ma być przewodnikiem nie tylko dla organizacji sektora prywatnego, ale - co należy szczególnie podkreślić - dla każdej organizacji chcącej postępować w sposób odpowiedzialny.<sup>18</sup> Pomocne w tym jest przestrzeganie ujętych w normie zasad społecznej odpowiedzialności<sup>19</sup> oraz działanie w ramach, powiązanych ze sobą i wzajemnie się uzupełniających obszarów.<sup>20</sup>

Przyjęcie strategii organizacji opartej o zasady społecznej odpowiedzialności wymaga również wyboru interesariuszy<sup>21</sup>, do których działalność ta w szczególności będzie skierowana. Kształtowanie praktyk społecznie odpowiedzialnych na fundamencie pozytywnych relacji, dialogu z interesariuszami ("grupami interesu"), prowadzi do uwzględniania ich wzajemnych potrzeb i oczekiwań, jest podstawą budowania konkurencyjności organizacji i jej wizerunku instytucji społecznie odpowiedzialnej.<sup>22</sup> Skutkuje rozwojem współpracy (niezbędnej w sytuacji nasilającej się konkurencji), która "zapewni dostęp do zasobów partnerów umożliwiającą każdej ze stron skuteczne realizowanie zakładanych celów".<sup>23</sup>

Pomimo popularyzacji koncepcji społecznej odpowiedzialności<sup>24</sup>, a wraz z tym coraz większej świadomości organizacji w zakresie jej założeń, realizacja społecznej odpowiedzialności w praktyce wymaga modyfikacji<sup>25</sup>. Modyfikacja ta powinna polegać przede wszystkim na odejściu od:

---

<sup>17</sup> <http://www.odpowiedzialnafirma.pl/o-csr/iso-26000>, (dostęp dn. 26.10.2012).

<sup>18</sup> Ocena stanu wdrażania standardów społecznej odpowiedzialności biznesu. Zestaw wskaźników społecznej odpowiedzialności w mikro, małych, średnich oraz dużych przedsiębiorstwach. Raport PARP, grudzień 2011. <http://badania.parp.gov.pl/files/74/75/77/13079.pdf>, (dostęp dn. 14. 11.12), 36.

<sup>19</sup> Są to: rozliczność, przejrzystość, postępowanie etyczne, uwzględnianie potrzeb interesariuszy, przestrzeganie prawa, poszanowanie międzynarodowych norm zachowania, respektowanie praw człowieka por. Krodkiewska-Skoczylas E. & Żarlicka G., 2015: *Społeczna odpowiedzialność nie tylko biznesu*, [w:] Borys T. & Brzozowski T & Zaremba-Warnke S. (red.), *Zrównoważony rozwój organizacji - aspekty społeczne*, op. cit., 378, 283.

<sup>20</sup> Są to: ład organizacyjny, prawa człowieka, praktyki związane z zatrudnieniem, środowisko, uczciwe praktyki operacyjne, zagadnienia konsumenckie, rozwój społeczeństwa i zaangażowanie społeczności lokalnej. Nikodemska-Wołowik A. (red.), 2011: *RespEn. Odpowiedzialna przedsiębiorczość. Polskie i szwedzkie MSP wobec wyzwań CSR*, Warszawa, 10.

<sup>21</sup> Interesariuszami tymi są: pracownicy udziałowcy/akcjonariusze, klienci, dostawcy, społeczność lokalna, władze, inwestorzy, środowisko naturalne jako interesariusz nieosobowy, milczący. Spodarczyk E., 2010: *Rola konsumenta w kształtowaniu społecznej odpowiedzialności*, op. cit., s. 72.

<sup>22</sup> Kolasińska E., 2011: *Interesariusze a społeczna odpowiedzialność organizacji*, [w:] Pisz Z. & Rojek-Nowosielska M. (red.), *Społeczna odpowiedzialność organizacji. Polityczna poprawność czy obywatelska postawa?*, op. cit., 220, 309. s. 311.

<sup>23</sup> Kożuch B. & Plawgo B, 2003: *Współdziałanie jako imperatyw współczesnych przedsiębiorstw i instytucji*, Rutka R. (red.), *Dostosowanie polskich przedsiębiorstw i instytucji do wymogów gospodarki rynkowej. Relacje z otoczeniem*, Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Gdańskiego. Organizacja i Zarządzanie, 17, 233.

<sup>24</sup> O wzroście zainteresowania koncepcją społecznej odpowiedzialności w Polsce świadczyć m. in. może lektura kolejnych Edycji Raportu Odpowiedzialny Biznes w Polsce. Dobre praktyki, publikowanego przez Forum Odpowiedzialnego Biznesu.

<sup>25</sup> Krytyczną ocenę praktyk społecznie odpowiedzialnych zawiera: Spodarczyk E., 2011: *Społeczna odpowiedzialność przedsiębiorstwa wobec konsumentów. Studia przypadków*, Zarządzanie i Edukacja, 76/77, 5-18.

- Postrzegania tej koncepcji jedynie jako sposobu budowania wizerunku, realizowania praktyk, które sprowadzą się, co najwyżej, do okazjonalnej filantropii czy sposobu utrzymania się na rynku (np. zapewnienia jakości produktów, jakości obsługi klienta, udogodnień dla klientów niepełnosprawnych itp.), a nie wiążą się faktycznie z realizacją strategii opartej o idee społecznej odpowiedzialności.<sup>26</sup>
- Myślenia, że społecznie odpowiedzialne powinny być jedynie przedsiębiorstwa, ponieważ od nich koncepcja społecznej odpowiedzialności wzięła swój początek i najczęściej - w ogólnym odbiorze - sama koncepcja postrzegana jest jako społeczna odpowiedzialność przedsiębiorstw/biznesu (*Corporate Social Responsibility, CSR*).

Jeżeli tylko na przedsiębiorstwie będzie spoczywał obowiązek bycia społecznie odpowiedzialnym, a nie będzie się wymagać tego samego od pozostałych interesariuszy, koncepcja społecznej odpowiedzialności nie będzie miała większych szans stać się czymś więcej, niż tylko działaniem wizerunkowym. Podobnie, jeżeli zostanie podjęta pod presją (np. konkurentów, organizacji rządowych i pozarządowych, mediów, grup interesariuszy), ale bez faktycznego przekonania i gotowości do jej krzewienia, nie przyniesie spodziewanych rezultatów.<sup>27</sup>

Jakie zatem działania można podjąć, aby przeciwdziałać niekorzystnym tendencjom i spowodować faktyczny rozwój społecznej odpowiedzialności i opartej na jej założeniach współpracy różnych organizacji?

Historia i efekty Międzynarodowej Konferencji Naukowej pt. "Społeczna Odpowiedzialność Organizacji: Samorząd - Nauka - Biznes".

W czerwcu 2009 r. z inicjatywy Szkoły Wyższej im. Bogdana Jańskiego w Warszawie Wydziału Zamiejscowego w Elblągu oraz Katedry Ekonomii i Zarządzania Wydziału Przedsiębiorczości i Towaroznawstwa Akademii Morskiej w Gdyni odbyła się pierwsza, krajowej konferencja naukowa poświęcona problematyce CSR zatytułowana: "Paradygmat CSR - konkurencyjność i innowacyjność przedsiębiorstw i regionów". Uczestnicy dyskutowali na temat etyczności działań i zachowań przedsiębiorstw oraz społecznej na nie reakcji. Wypracowali wizję i formułę przyszłych spotkań, uzgadniając, że "na konferencję jako całość składać się będą cztery spotkania"<sup>28</sup> organizowane co roku w innym kraju. Spotkania te doprowadzą do sformułowania wspólnych obszarów badawczych - zidentyfikowania wspólnego problemu i celu badań - oraz kierunków ich realizacji. Zamierzeniem autorów było doprowadzenie do utworzenia międzynarodowego centrum nauki, które integrowałoby wokół problematyki CSR pracowników naukowych szkół wyższych publicznych i niepublicznych oraz praktyków gospodarczych, wspierałoby rozwój

---

<sup>26</sup> Takie podejście powoduje wypaczenie założeń koncepcji i sprawić może, że przez szeroko rozumiane otoczenie społeczna odpowiedzialność postrzegana będzie jako fikcja, moda, uzasadnienie wysokich cen towarów i usług. E. Spodarczyk, 2015: Rola interesariuszy w koncepcji społecznej odpowiedzialności w środowisku lokalnym. *Koncepcja Złotego Trójkąta*, op. cit, 345-363, 460.

<sup>27</sup> E. Spodarczyk, 2015: Rola interesariuszy w koncepcji społecznej odpowiedzialności w środowisku lokalnym. *Koncepcja Złotego Trójkąta*, op. cit, 345-363, 460.

<sup>28</sup> *Zbornik prispevkov z medzinarodnej vedeckej konferencie*, op. cit., s. 5.



naukowy młodzieży poprzez organizowanie młodzieżowych seminariów naukowych, olimpiad, obozów itp..

W 2010 r. konferencja zyskała wymiar międzynarodowy. W poszukiwanie odpowiedzi na pytania (nakreślone rok wcześniej)<sup>29</sup>:

- Na czym polega fenomen CSR w biznesie?,
- Czy społeczeństwo i biznes potrzebują siebie nawzajem?,
- Społeczna nauka kościoła a społeczna odpowiedzialność biznesu?

włączyli się pracownicy naukowo-dydaktyczni Katolícka univerzita v Ružomberku Teologická fakulta v Košiciach. Obrady konferencyjne odbyły się w Koszycach. Ich efektem była pierwsza wspólna publikacja zawierająca artykuły poświęcone problematyce CSR.<sup>30</sup>

W kolejnych latach współpracę kontynuowano poprzez spotkania studyjne w Polsce i na Słowacji. W ich wyniku w czerwcu 2013 r. zorganizowano IV Międzynarodową Konferencją Naukową poświęconą Społecznej Odpowiedzialności Organizacji. "Samorząd - Nauka - Biznes. Dobre praktyki. Współpraca. Strategie". Jej gospodarzem była Szkoła Wyższa im. Bogdana Jańskiego w Warszawie Wydział Zamiejscowy w Elblągu oraz Miasto i Gmina Sztum. Konferencja składała się z części plenarnej oraz warsztatów.<sup>31</sup>

W czasie sesji plenarnej przedstawiono tezy referatów z dotąd zrealizowanych badań, podsumowano rezultaty dotychczasowych konferencji, przedstawiono Koncepcję Złotego Trójkąta oraz debatowano nad tym<sup>32</sup>:

- "Jak uaktywnić kapitał społeczny (potencjał zgromadzony w społeczeństwie), aby Miasto i Gmina Sztum mogły stworzyć i realizować misję i strategię społecznie odpowiedzialnej gminy?,
- Jak zbudować sieć powiązań między interesariuszami, aby powstała na jej bazie inteligentna specjalizacja Miasta i Gminy Sztum, która umożliwi realizację wizji i misji!"

W części warsztatowej, poszczególne grupy uczestników pracowały nad zagadnieniami:

- Funkcje i zadania kierownika w organizacji,
- Udział sektora przedsiębiorstw w tworzeniu kapitału społecznego gminy,
- Efektywna komunikacja między samorządem lokalnym a interesariuszami jako warunek budowania kapitału społecznego,
- Inżynieria innowacji społecznych,
- Młodzież i pokolenie 50+ jako szczególny kapitał społeczny,
- Społeczna odpowiedzialność w nauce Kościoła.

---

<sup>29</sup> *Zbornik prispěvkov z medzinarodnej vedeckej konferencie*, Kosice 28 júna 2010, Katolícka univerzita v Ružomberku – Teologická fakulta v Kosicach, Szkoła Wyższa im. Bogdana Jańskiego – Wydział Zamiejscowy w Elblągu, Kosice 2010, s. 5.

<sup>30</sup> *Zbornik prispěvkov z medzinarodnej vedeckej konferencie*, Kosice 28 júna 2010, Katolícka univerzita v Ružomberku – Teologická fakulta v Kosicach, Szkoła Wyższa im. Bogdana Jańskiego – Wydział Zamiejscowy w Elblągu, Kosice 2010, s. 5.

<sup>31</sup> Warsztaty to element stałym, charakterystyczny każdej edycji konferencji.

<sup>32</sup> Szelańska-Rudzka K., 2013: Prezentacja, IV Międzynarodowa Konferencja Naukowa poświęcona Społecznej Odpowiedzialności Organizacji. "Samorząd - Nauka - Biznes. Dobre praktyki. Współpraca. Strategie", Sztum, 27 czerwca, ss. 14-15.

W części warsztatowej jako uczestnicy oraz prowadzący, występowali również studenci Wydziału Przedsiębiorczości i Towaroznawstwa Akademii Morskiej w Gdyni, którzy podjęli dalszą współpracę z Urzędem Miasta i Gminy opracowując na jej przykładzie prace dyplomowe. Artykuły po konferencyjne (także autorstwa pracowników urzędu oraz wspólne słowacko-polskie) znalazły się w kolejnej publikacji.<sup>33</sup>

Współpraca Katedry Ekonomii i Zarządzania Wydziału Przedsiębiorczości i Towaroznawstwa Akademii Morskiej w Gdyni z Urzędem Miasta i Gminy Sztum zaowocowała opracowaniem strategii działania dla Miasta i Gminy Sztum, uruchomieniem "Kawiarenek gospodarczych" jako miejsca spotkań, wymiany wiedzy i poglądów na temat problemów biznesu i samorządu, powołaniem Uniwersytetu Trzeciego Wieku oraz przygotowaniem prac magisterskich. Następstwem zacieśniających się kontaktów było podpisanie porozumienia o współpracy i wymianie studentów i pracowników naukowo-dydaktycznych między Akademią Morską w Gdyni a Katolícka univerzita v Ružomberku. W jej wyniku dwoje pracowników uczelni słowackiej i czworo wykładowców AMG uczestniczyło w wymianie w ramach programu Erasmus i Erasmus Plus.

Realizacja Koncepcji Złotego Trójkąta stała się faktem, jej dalszy rozwój miał miejsce w czerwcu 2015 r., na kolejnej edycji konferencji. Tym razem zgromadziła ona przedstawicieli samorządu, uczelni (wykładowców i studentów), przedsiębiorców oraz reprezentantów organizacji pozarządowych (np. Fundacja Helisa z Gdyni, Fundacja Instytut Społecznej Odpowiedzialności Organizacji z Olsztyna). Celem konferencji była integracja międzynarodowego środowiska biznesu, nauki i samorządu wokół problematyki społecznej odpowiedzialności, wypracowanie przez przedstawicieli tych środowisk dobrych praktyk obowiązujących we wzajemnych relacjach, poszukiwanie odpowiedzi na pytanie: Czy zaangażowanie samorządu, nauki i biznesu w działania społecznie odpowiedzialne jest potrzebą czy fikcją?

W wyniku debaty nad rolą i zadaniami społecznie odpowiedzialnej uczelni, jednostki samorządu terytorialnego, przedsiębiorstwa stwierdzono, że współpraca między przedstawicielami tych sektorów jest wspólną potrzebą i koniecznością, że mimo różnych trudności (np. braku komunikacji, dialogu, wzajemnego otwarcia się na danego środowiska na pozostałe) jest już realizowana i polega, między innymi, na<sup>34</sup>:

- kooperacji przedsiębiorstw, w ramach zrzeszeń branżowych, z przedstawicielami samorządu lokalnego i urzędów centralnych;
- współpracy przedsiębiorstw z uczelniami wyższymi polegającej na konsultacjach nowych kierunków studiów i specjalności pod kątem potrzeb

---

<sup>33</sup> *Spolocenska zodropovednost v podnikani. Medzinarodne socialne vedecke studie*, Katolícka univerzita v Ruzomberku, Szkoła Wyższa im. Bogdana Jańskiego, Akademia Morska w Gdyni, Miasto i Gmina Sztum, Presov 2013.

<sup>34</sup> Spodarczyk E. & Szelałowska-Rudzka K., 2015: *Is Social Responsibility Necessary in Cooperation of Universities, Business and Local Government at the Local Level?*, Artykuł zgłoszony na 11<sup>th</sup> European Conference on Management Leadership and Governance, Lisbon, Portugal, 12-13 November (w druku), s. 5.

gospodarki regionu oraz organizowaniu przez firmy staży i praktyk dla studentów (i uczniów, także z zagranicy),

- współdziałaniu uczelni z władzami województwa czy miast w zakresie opracowywania inteligentnych specjalizacji Pomorza oraz strategii.

W drugiej części konferencji odbyły się dwa warsztaty. W ramach pierwszego uczestnicy realizowali temat: "Wyzwanie dla biznesu, samorządu i nauki: wspólny problem - wspólna korzyść - wspólna odpowiedzialność". Zaprezentowano dobrą praktykę pt.: "Kawiarenki gospodarcze" zainicjowaną na terenie województwa warmińsko-mazurskiego przez Fundację Instytut Rozwoju Społecznej Odpowiedzialności z Olsztyna, a poświęconą dyskusji problemów przedsiębiorstw na spotkaniach z udziałem władz samorządowych i pracowników naukowo-dydaktycznych uczelni wyższych (w tym Akademii Morskiej w Gdyni). Ustalono, że przykład ten będzie inspiracją do poszukiwania formuły współpracy przedstawicieli samorządu, uczelni i przedsiębiorstw w województwie pomorskim. Kwestią tą uczestnicy postanowili zająć się bliżej na specjalnym jesiennym seminarium.

Drugi warsztat skoncentrował się na "Ekonomicznym i społecznym potencjale Srebrnego Pokolenia. Problemach - Celach – Rezultatach – Działaniach". Po przedstawieniu inicjatywy "Gwiazda Mazur" Stowarzyszenia Gospodarczego w Piszcu, projektów i inicjatyw pracowników Miejsko-Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej w Sztumie oraz doświadczeń naukowo-badawczych pracowników naukowo-dydaktycznych Katolicka uniweryzita v Ružomberku i wspólnej dyskusji, uzgodniono podjęcie inicjatywy mającej na celu uruchomienie na Wydziale Przedsiębiorczości i Towaroznawstwa Akademii Morskiej w Gdyni studiów podyplomowych inżynierii społecznej, które będą odpowiedzią na potrzeby rynku w zakresie opieki i zagospodarowania potencjału coraz starszego, ale i bardzo doświadczonego polskiego społeczeństwa.

Na koniec uczestnicy i organizatorzy konferencji potwierdzili, że kolejna jej edycja odbędzie się w 2016 r. na Słowacji. Przedstawione zostaną na niej m. innymi efekty współpracy zainicjowanej porozumieniami podpisanymi między Akademią Morską w Gdyni, Katolicka uniweryzita v Ružomberku, Fundacją Helisa oraz Fundacją Instytut Rozwoju Społecznej Odpowiedzialności.

### **Podsumowanie**

Prowadzenie działalności gospodarczej we współczesnym świecie wymaga respektowania celów społecznych, środowiskowych, współpracy między różnymi grupami interesariuszy. Współpraca bowiem zapewnić może większy dostęp do zasobów materialnych i niematerialnych i skuteczniejszą realizację celów każdej ze stron. Pomocna w nawiązywaniu i zacieśnianiu takiej współpracy jest Koncepcja Złotego Trójkąta (KZT). Powstanie i rozwój tej koncepcji ściśle wiąże się z Międzynarodową Konferencją Naukową Społeczna Odpowiedzialność Organizacji. Jej organizatorzy poszukując ciekawej, uniwersalnej formuły obrad, angażującej w problematykę społecznej odpowiedzialności jak najszersze grono uczestników, zainicjowali współpracę międzysektorową nauki, biznesu i administracji opartą o zasady społecznej odpowiedzialności. Mają nadzieję, że będzie się ona dalej rozwijała z korzyścią dla każdej ze stron.

### **Bibliografia**

Bąk M.(red.), 2007: Standard "Zatrudnienie Fair Play". Odpowiedzialne zarządzanie zasobami ludzkimi, Instytut Badań nad Demokracją i Przedsiębiorstwem Prywatnym, Warszawa, 8 [za:] Szcześniak M., "Przedsiębiorstwa Fair Play" - praktyczny wymiar społecznej odpowiedzialności biznesu, [w:] Pisz Z. & Rojek-Nowosielska M.(red.), 2011: Społeczna odpowiedzialność organizacji. Polityczna poprawność czy obywatelska postawa?, Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, 220, 187.

Beck-Krala E. & Klimkiewicz K., 2011: W kierunku kształtowania świadomej polityki społecznej odpowiedzialności uczelni wyższych, [w:] Pisz Z. & Rojek-Nowosielska M. (red.), Społeczna odpowiedzialność organizacji. Polityczna poprawność czy obywatelska postawa?, Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu 220.

Brzozowski T., 2011: Ciągłe doskonalenie zintegrowanych systemów zarządzania w aspekcie społecznej odpowiedzialności, [w:] Pisz Z. & Rojek-Nowosielska M. (red.), Społeczna odpowiedzialność organizacji. Polityczna poprawność czy obywatelska postawa?, Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, 220, 41.

Ejdys J. & Gule A., 2015: Koncepcja społecznej odpowiedzialności narzędziem poprawy innowacyjności przedsiębiorstw sektora MSP, [w:] Borys T. & Brzozowski T. & Zaremba-Warnke S. (red.), Zrównoważony rozwój organizacji - aspekty społeczne, Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, 378, 106.

Krodkiewska-Skoczylas E. & Żarlicka G., 2015: Społeczna odpowiedzialność nie tylko biznesu, [w:] Borys T. & Brzozowski T & Zaremba-Warnke S. (red.), Zrównoważony rozwój organizacji - aspekty społeczne, Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, 378, 283.

Kolasińska E., 2011: Interesariusze a społeczna odpowiedzialność organizacji, [w:] Pisz Z. & Rojek-Nowosielska M. (red.), Społeczna odpowiedzialność organizacji. Polityczna poprawność czy obywatelska postawa?, Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, 220, 309.

Kożuch B. & Pławgo B, 2003: Współdziałanie jako imperatyw współczesnych przedsiębiorstw i instytucji, R. Rutka (red.), Dostosowanie polskich przedsiębiorstw i instytucji do wymogów gospodarki rynkowej. Relacje z otoczeniem, Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Gdańskiego. Organizacja i Zarządzanie, 17, 233.

Lotko M., 2015: Jakość usług zapewnienia bezpieczeństwa pracy w organizacjach odpowiedzialnych społecznie, Wydawnictwo Naukowe Instytutu Technologii Eksploatacji - PIB, Radom.

Marszałek A., 2003: Etyka w zarządzaniu przedsiębiorstwem, Współczesne Zarządzanie, 3, 98.

Mazur-Wierzbicka E., 2012: CSR w dydaktyce, czyli jak uczyć studentów społecznej odpowiedzialności, Stowarzyszenie Kreatywni dla Szczecina, Szczecin.

Mietlewski Z. & Spodarczyk E. & Szelałowska-Rudzka K. 2013: Samorządy - Uczelnie - Interesariusze. Problemy – rozwiązania – kierunki działań – współpraca. Koncepcja inicjatywy (materiały niepublikowane).

Nikodemka-Wołowik A. (red.), 2011: RespEn. Odpowiedzialna przedsiębiorczość. Polskie i szwedzkie MSP wobec wyzwań CSR, Warszawa, 10.

Ocena stanu wdrażania standardów społecznej odpowiedzialności biznesu. Zestaw wskaźników społecznej odpowiedzialności w mikro, małych, średnich oraz dużych przedsiębiorstwach. Raport PARP, grudzień 2011. <http://badania.parp.gov.pl/files/74/75/77/13079.pdf>, (dostęp dn. 14. 11.12), 36.

Skrzypek E., 2015: Społeczna odpowiedzialność - standardy i raportowanie, [w:] Borys T. & Brzozowski T. & Zaremba-Warnke S., (red.), Zrównoważony rozwój organizacji - aspekty społeczne, Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, 378, 207

Spodarczyk E. & Zajac A. 2008: Wpływ płci adresata na odbiór działań organizacji społecznie odpowiedzialnej, [w:] Godziszewski B.(red.): Zarządzanie organizacjami w gospodarce opartej na wiedzy. Kluczowe relacje w gospodarce opartej na wiedzy, TNOiK, Toruń.

Spodarczyk E., 2010: Rola konsumenta w kształtowaniu społecznej odpowiedzialności, Zbornik prispevkov z medzinarodnej vedeckej konferencie, Kosice 28 juna 2010, Katolicka univerzita v Ruzomberku – Teologicka faculta v Kosicach, Szkoła Wyższa im. Bogdana Jańskiego – Wydział Zamiejscowy w Elblągu, Kosice.

Spodarczyk E., 2011: *Społeczna odpowiedzialność przedsiębiorstwa wobec konsumentów. Studia przypadków*, Zarządzanie i Edukacja, 76/77, 5-18.

Spodarczyk E. & Szelałowska-Rudzka K, 2015: *Is Social Responsibility Necessary in Cooperation of Universities, Business and Local Government at the Local Level?*, Artykuł zgłoszony na 11<sup>th</sup> European Conference on Management Leadership and Governance, Lisbon, Portugal, 12-13 November 2015 (w druku).

*Spolocenska zodropovednost v podnikani. Medzinarodne socialne vedecke studie*, Katolicka univerzita v Ruzomberku, Szkoła Wyższa im. Bogdana Jańskiego, Akademia Morska w Gdyni, Miasto i Gmina Sztum, Presov 2013.

Szelałowska-Rudzka K., 2010: Pracownicy jako interesariusze społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw – wyniki badań pilotażowych, Zarządzanie i Edukacja, 72-73, 149-150.

Szelałowska-Rudzka K., 2013: Prezentacja, IV Międzynarodowa Konferencja Naukowa poświęcona Społecznej Odpowiedzialności Organizacji. "Samorząd - Nauka - Biznes. Dobre praktyki. Współpraca. Strategie" Sztum, 27 czerwca, 14-15.

Szelałowska-Rudzka K., 2013: Społeczna odpowiedzialność przedsiębiorstw w stosunku do pracowników przemysłu elektromaszynowego w Polsce i w Bułgarii – komunikat z badania, Zarządzanie i Edukacja, 91, 257-259.

Szelałowska-Rudzka K., 2014: Udział pracowników w podejmowaniu decyzji jako przykład działań społecznie odpowiedzialnych - komunikat z badania, Zarządzanie i Edukacja, 95, 138.

Sztando A, 2011: Niedostatki społecznej odpowiedzialności władz gmin w planowaniu strategicznym rozwoju lokalnego, [w:] Pisz Z. & Rojek-Nowosielska M. (red.), Społeczna odpowiedzialność organizacji. Polityczna poprawność czy obywatelska postawa?, Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, 220,130.

Zbornik prispevkov z medzinarodnej vedeckej konferencie, Kosice 28 juna 2010, Katolicka univerzita v Ruzomberku – Teologicka faculta v Kosicach, Szkoła Wyższa im. Bogdana Jańskiego – Wydział Zamiejscowy w Elblągu, Kosice 2010.  
<http://www.odpowiedzialnafirma.pl/o-csr/iso-26000>, (dostęp dn. 26.10.2012)

### **Informacje o autorach**

dr Edyta Spodarczyk  
dr Katarzyna Szelałowska-Rudzka  
Katedra Ekonomii i Zarządzania  
Wydział Przedsiębiorczości i Towaroznawstwa  
Akademia Morska w Gdyni  
ul. Morska 81-87  
81-225 Gdynia

## MODEL UPOWSZECHNIANIA DOBRYCH PRAKTYK CSR W BRANŻY ELEKTROMASZYNOWEJ ZE ŚCIEŻKĄ MAINSTREAMINGU MODEL OF PROMULGATING OF CSR GOOD PRACTICES IN ELECTROMECHANICAL BRANCH WITH TRAIL OF MAINSTREAMING

---

*Zygmunt Mietlewski*

**Streszczenie:** Często problemy z którymi boryka się firma są nie tylko już dobrze rozpoznane, a nawet rozwiązane przez inne firmy, które z problemem się spotkały i musiały go rozwiązać. Skorzystanie z doświadczeń tych firm, często bez konieczności ponoszenia kosztów, może i powinno się przyczynić do zneutralizowania problemu. Należy zawsze, o ile to jest tylko możliwe, korzystać z dobrych praktyk (doświadczenia) innych firm. W artykule przedstawiamy model upowszechnia dobrych praktyk CSR<sup>35</sup>, oraz przykłady dobrych praktyk, wypracowany w ramach projektu finansowego z środków unijnych, dla branży elektromaszynowej, który z powodzeniem może być zastosowany w innych branżach.

**Słowa kluczowe:** Dobra praktyka. Krzywa roszczenia. Model QX.

**Summary:** Very often one company's problem are known and already solved by another which had to face them and worked out. Using others companies' experience, often without any costs, can and should concur to neutralize problems. As often as it's possible using others companies' experience, good practices should be used. The article presents a model of promulgating of CSR<sup>36</sup> good practices and examples of those practices elaborated within the scope of project co-financed by EU, for electromechanical branch. The model can be successfully used by others branches.

**Key words:** claims. good practicecurve. QX model.

### Wprowadzenie

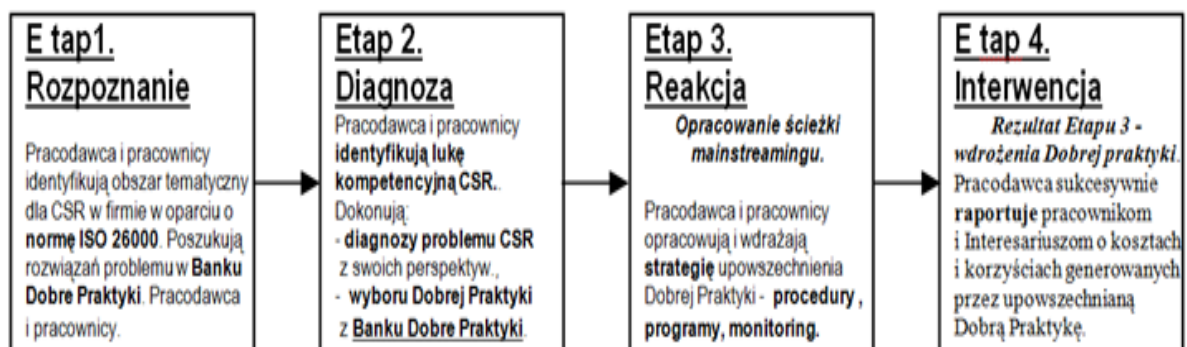
Firmy zbyt często problem spostrzegają jako przeszkodę, która utrudnia im „życie”. Tymczasem, kiedy problemowi przyjrzeć się bliżej, może on okazać się kapitałem samym w sobie albo, co ma miejsce częściej, źródłem innowacji. Problem zawsze należy spostrzegać jako źródło innowacji. Szczególnie dziś, gdy jak nigdy dotąd realizacja przez przedsiębiorstwo swoich celów, tj. generowania zysku i podnoszenia wartości rynkowej firmy, wymaga społecznej akceptacji. ***Jak więc pogodzić cele***

---

<sup>35</sup> Model jest produktem uczestnika (jednego z inicjatorów i współorganizatorów międzynarodowej konferencji CSR). Organizatorzy tej cyklicznej konferencji do 2014 roku to: Katolicka uniweryzita v Ružomberku - Teologická fakulta v Košiciach; Burmistrz Miasta i Gminy w Sztumie; Oddział Zamiejscowy w Elblągu Szkoły Wyższej im. Bogdana Jańskiego w Warszawie; Akademia Morska w Gdyni.

<sup>36</sup> The model is a product of one the initiator and co-organizer of The International CSR conference. In 2014 conference was organized by: Katolická uniweryzita v Ružomberku - Teologická fakulta v Košiciach; Mayor of Sztum; Elbląg External Department of University of Bogdan Jański in Warsaw, Gdynia Maritime University.

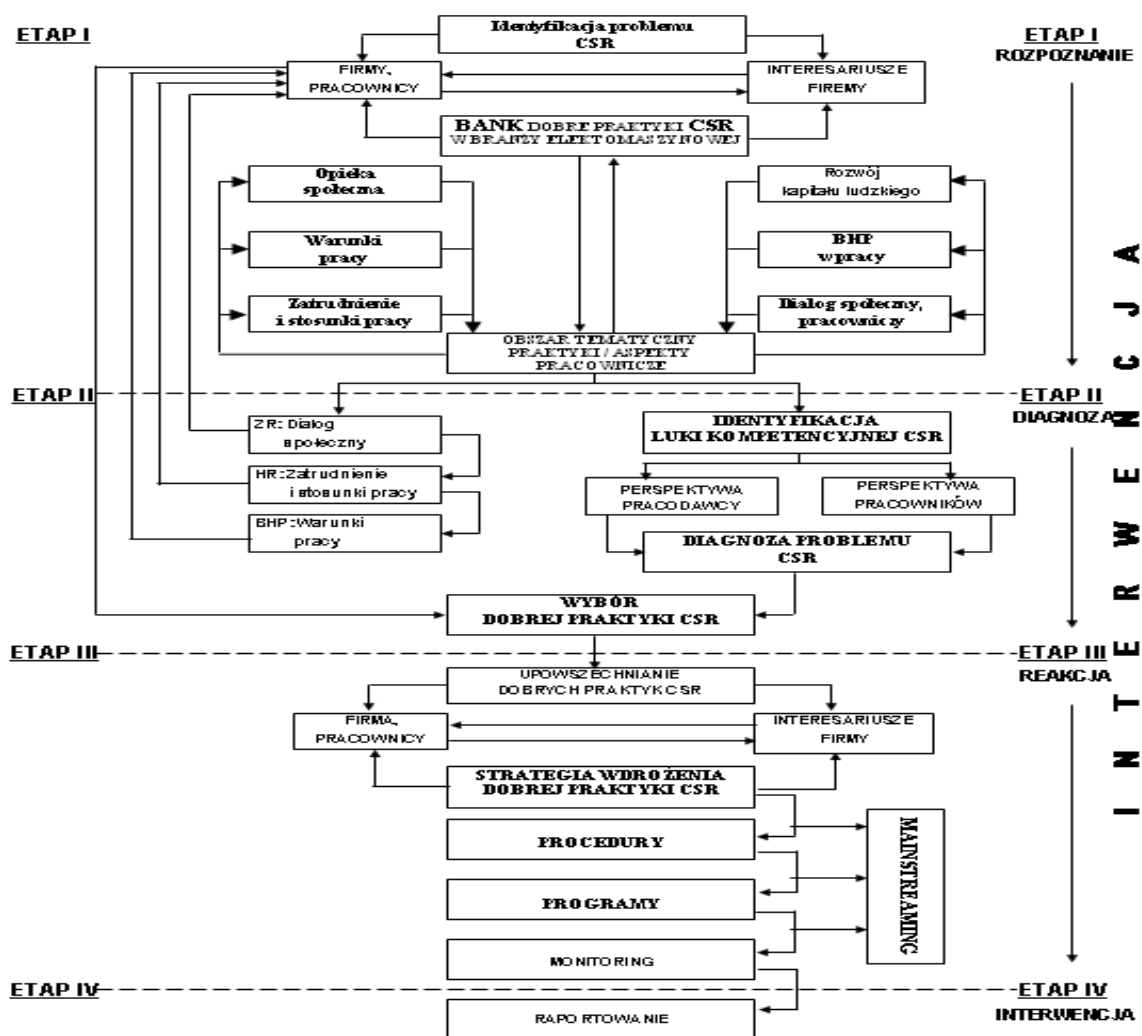
**przedsiębiorstwa z celami społecznymi?** Przedsiębiorstwa publicznie deklarują, że za najcenniejszy swój zasób uważają kapitał ludzki, dlatego tak chętnie w niego inwestują. Jednak przestają sobie radzić na rynku, to w pierwszej kolejności wyzbywają się właśnie tego kapitału. **Czy cięciom kosztów w przedsiębiorstwie muszą towarzyszyć zwolnienia pracowników?** i **Co zrobić, aby przetrwać kryzys na rynku i nie zwalniać pracowników?** Odpowiedzi na powyższe pytania poszukiwali uczestniczący w projekcie: **Wymiana dobrych praktyk w obszarze CSR branży elektromaszynowej z Polski i Bułgarii. Przewodnik wdrażania społecznej odpowiedzialności.** Uczestnicy projektu wypracowali **Model upowszechniania dobrych praktyk w obszarze CSR w BRANŻY ELEKTROMASZYNOWEJ ze ścieżką mainstreamingu**, w skrócie QX – rysunek 1 i rysunek 2.



**Model upowszechniania dobrych praktyk ze ścieżką mainstreamingu.** Mainstreaming – włączenie np. dobrych praktyk w główny nurt polityki. W projektach regionalnych opracowana ścieżka (czasami strategia) mainstreamingu przygotowywana jest odpowiednio dla poziomu przedsiębiorstwa, władz lub organizacji i instytucji działających na poziomie lokalnym i/lub regionalnym, w tym organizacji branżowych i zawodowych. *Niezbędne jest wskazanie rodzaju dokumentu, w którym powinna znaleźć się ścieżka/strategia mainstreamingu np. przedsiębiorstwo – dokument strategii firmy, regulaminy, porozumienia pomiędzy pracodawcą a organizacjami pracowników itp.; powiat – strategia powiatu poprzez uchwały itp.*

Powyższy model wskazuje jak skutecznie powinna być upowszechniona dobra praktyka CSR. Etap 3 zawiera ścieżkę mainstreamingu przygotowaną odpowiednio dla przedsiębiorstwa. Etap 4 jest elementem upowszechniania dobrej praktyki wdrożonej w Etapie 3 w przedsiębiorstwie. Pokazuje rezultaty wdrożenia dobrej praktyki oraz własne doświadczenia, zawierające ocenę poszczególnych etapów wdrażania, wskazując na elementy, które w firmie się nie sprawdziły oraz na dodatkowo wypracowane i wprowadzone, które stanowią wartość dodaną.

Rysunek 2. **Procedura** upowszechniania DOBRYCH PRAKTYK w obszarze CSR w BRANŻY ELEKTROMASZYNOWEJ .  
 Nnorma ISO – 2600: Obszar tematyczny: **Praktyki / Aspekty Pracownicze**  
 - zatrudnianie i stosunki pracy, warunki pracy, dialog społeczny/pracowniczy, BHP w pracy, rozwój kapitału ludzkiego.



Źródło: Opracowanie własne.

**Model upowszechniania dobrych praktyk ze ścieżką mainstreamingu.** Mainstreaming – włączenie np. dobrych praktyk w główny nurt polityki. W projektach regionalnych opracowana ścieżka (czasami strategia) mainstreamingu przygotowana jest odpowiednio dla poziomu przedsiębiorstwa, władz lub organizacji i instytucji działających na poziomie lokalnym i/lub regionalnym, w tym organizacji branżowych i zawodowych. Niezbędne jest wskazanie rodzaju dokumentu, w którym powinna znaleźć się ścieżka/strategia mainstreamingu np. przedsiębiorstwo – dokument strategii firmy, regulaminy, porozumienia pomiędzy pracodawcą a organizacjami pracowników itp.; powiat – strategia powiatu poprzez uchwały itp.

Powyższy model wskazuje jak skutecznie powinna być upowszechniona dobra praktyka CSR. Etap 3 zawiera ścieżkę mainstreamingu przygotowaną odpowiednio dla przedsiębiorstwa. Etap 4 jest elementem upowszechniania dobrej praktyki wdrożonej



w Etapie 3 w przedsiębiorstwie. Pokazuje rezultaty wdrożenia dobrej praktyki oraz własne doświadczenia, zawierające ocenę poszczególnych etapów wdrażania, wskazując na elementy, które w firmie się nie sprawdziły oraz na dodatkowo wypracowane i wprowadzone, które stanowią wartość dodaną.

Model QX to narzędzie zarządzania, przy pomocy którego firma może przekształcić swoje aktywa niematerialne w aktywa materialne, i w ten sposób chronić swoje zasoby ludzkie. Jest to model zarządzania firmą na każde warunki. Kiedy firma dobrze radzi sobie na rynku i kiedy zaczyna odczuwać skutki kryzysu gospodarczego. Prace nad modelem QX rozpoczęto od ukonstytuowania grup roboczych, grupy:

- Zrównoważony Rozwój (ZR),
- grupy HR
- grupy BHP,

Których zadanie polegało na rozpoznaniu wiodących problemów w reprezentowanych przez nich obszarach biznesowych. W grupie ZR kluczowy problem sformułowano następująco: *Mała wiedza ekonomiczna i marketingowa u przedsiębiorców i pracowników na temat reguł funkcjonowania biznesu w gospodarce rynkowej?* Czego skutkiem jest skupianie się przedsiębiorcy i pracowników na konflikcie, a nie na wykorzystaniu potencjału wiedzy, jaki tkwi w firmie, aby rozwiązać problem.

Za problem wiodący grupa HR uznała: *Mała wiedza u pracodawców i pracowników w zakresie kosztów i korzyści HR.* Grupa HR uważa, że istnieje potrzeba uświadomienia pracodawcom i pracownikom, że powinni wypracować wspólnie strategię budowania partnerskich relacji opartą na koncepcji równoważenia kosztów i korzyści HR. Natomiast grupa BHP za ważki problem, z którym boryka się większość firm, uważa: *Wypalenie zawodowe i nieumiejętność godzenie życia zawodowego z rodzinnym, tak przez pracodawców, jak i przez pracowników.*

**ZR: Zrównoważony rozwój.** Mając dobrze sformułowany problem na etapie rozpoznania, należy poszukać odpowiedzi na pytanie: Którego obszaru tematycznego normy ISO 26000 sformułowany problem dotyczy i wyselekcjonować źródło problemu. Następnie poszukujemy DB, za pomocą których identyczny, bądź podobny, problem został rozwiązany przez inne firmy lub organizacje. W tym celu dokonujemy przeglądu BDP. Nie napotykając na DB przystępujemy do samodzielnego rozwiązania problemu. Możemy skorzystać z pomocy ekspertów, ale nie zlecamy ekspertom rozwiązania problemu za nas. Naszym rozwiązaniem dzielimy się z innymi. Dlatego problem i sposób jego rozwiązania przekazujemy do BDP. Nasz model QX skupia się na obszarze: Praktyki / Aspekty pracownicze i obejmuje następujące źródła problemu: zatrudnianie i stosunki pracy, warunki pracy, dialog społeczny/pracowniczy, BHP w pracy, rozwój kapitału ludzkiego. Na problemy dotyczące ZR patrzymy z czterech perspektyw, perspektywy: pracodawcy, pracowników, przedmiotu negocjacji i motywacji - tabela 1.

p a	Perspektyw	Rodzaj interwencji
	Pracodawcy	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Jak DOBRA PRAKTYKA przyczyniać się będzie do osiągnięcia celów przez firmę?</li> <li>2. Czy DOBRA PRAKTYKA przyczyni się do poprawy konkurencyjności firmy?</li> <li>3. Jakie będą koszty zarządzania DOBRĄ PRAKTYKĄ?</li> </ol>
	Pracowników	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Jak skutecznie DOBRA PRAKTYKA zneutralizuje problem?</li> <li>2. Jakie koszty ponosić będą pracownicy z tytułu wdrożenia DOBREJ PRAKTYKI?</li> </ol>
	Przedmiot negocjacji	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Oferta DOBREJ PRAKTYKI</li> <li>2. Koszt wdrożenia DOBREJ PRAKTYKI</li> <li>3. Zarządzanie DOBRĄ PRAKTYKĄ</li> </ol>
	Motywacja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Monitorowanie DOBREJ PRAKTYKI</li> <li>2. Okresowa ocena DOBREJ PRAKTYKI</li> <li>3. Ewentualne re negocjacje w celu poszukiwania nowych rozwiązań</li> </ol>

Źródło: Grupy: Wschód i Zachód - Zrównoważony Rozwój.

Interwencja przedsiębiorcy na zidentyfikowany wspólnie z pracownikami problem ma sensy tylko wtedy, kiedy pracodawca będzie przekonany iż DP przyczyni się do osiągnięcia celów firmy i poprawi jej pozycję konkurencyjną na rynku. Skalkulowane koszty i korzyści muszą być argumentem na rzecz interwencji w problem. Podobnie przedsiębiorcy muszą mieć pewność, że DP zneutralizuje problem, a na ewentualne koszty interwencji przedsiębiorcy w problem i późniejsze zarządzanie DP będą oni mieć wpływ. Zarządzanie DP jest procesem, którym należy monitorować i który, raz albo i dwa razy w roku, powinno się poddawać ocenie. W proces zarządzania firmy problemem za pomocą DP wpisane są re negocjacje. Pracodawca i pracownicy sięgają po nie, kiedy ocena DP wykaże, że nie już nie służy dobrze firmie, albo pracownikom.

**HR: Zatrudnienie i stosunki pracy.** W modelu QX na problemy dotyczące HR należy, podobnie jak miało to miejsce w przypadku ZR, również spojrzeć z czterech perspektyw, perspektywy: wizerunku firmy, wynagrodzenia pracowników, relacji pracodawca pracownik i organizacji pracy - tabela 2. Interwencję pracodawcy w problem determinują korzyści (zmienna zależna - OY) i oczekiwania (zmienna niezależna - OX).

p.	Perspektywa	Rodzaj interwencji
1.	Wizerunek firmy	<p>KORZYŚCI</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Dla pracowników:</b> Satysfakcja z pracy w danej firmie</li> <li>2. <b>Dla pracodawcy:</b> Pozytywne spostrzeganie firmy przez pracowników, dostawców, klientów</li> </ol> <p>OCZEKIWANIA</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Wobec pracowników:</b> Lojalność wobec firmy i promowanie jej produktów</li> <li>2. <b>Wobec pracodawcy:</b> Uczciwość wobec pracowników i klientów firmy</li> </ol>
.2	Wynagradzanie pracowników	<p>KORZYŚCI</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Dla pracowników:</b> Wyższe wynagrodzenie za pracę</li> <li>2. <b>Dla pracodawcy:</b> Powiązanie wynagrodzenia z efektywnością</li> </ol> <p>OCZEKIWANIA</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Wobec pracowników:</b> Respektowanie warunków umowy o pracę</li> <li>2. <b>Wobec pracodawcy:</b> Respektowanie warunków umowy o pracę</li> </ol>
.3	Relacje: pracodawca - pracownik	<p>KORZYŚCI</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Dla pracowników:</b> Szacunek ze strony pracodawcy</li> <li>2. <b>Dla pracodawcy:</b> Wzrost wartości firmy</li> </ol> <p>OCZEKIWANIA</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Wobec pracowników:</b> Lojalność wobec firmy i uczciwość</li> <li>2. <b>Wobec pracodawcy:</b> Wysłuchiwanie i szanowanie prawa pracowników do wyrażania opinii w sprawach związanych z wykonywaną pracą</li> </ol>
.4	Organizacja pracy	<p>KORZYŚCI</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Dla pracowników:</b> Możliwość pogodzenia życia zawodowego z rodzinnym</li> <li>2. <b>Dla pracodawcy:</b> Zadowoleni z pracy pracownicy</li> </ol> <p>OCZEKIWANIA</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Wobec pracowników:</b> Dyspozycyjność i elastyczność</li> <li>2. <b>Wobec pracodawcy:</b> Wpływ na wykonywanie powierzonych zadań</li> </ol>

Źródło: Grupy: Wschód i Zachód - HR.

**Wizerunek firmy.** Zatrudnieni w firmie pracownicy wykazują się lojalnością wobec firmy, a o produktach firmy wypowiadają się pozytywnie. Lojalność wobec firmy ze strony pracowników jest korzyścią samą w sobie. Jest ona rezultatem wkładu przedsiębiorcy w relacje z pracownikami. Wkładem tym jest szeroko rozumiana uczciwość pracodawcy. Z jednej strony wobec pracowników i dostawców, a z drugiej, uczciwość tkwiąca w jego osobowości, a nie wyuczona.

**Wynagrodzenie pracowników.** Pracodawca i pracownicy oczekują, że warunki umowy wiążą obie strony i nie powinny być kartą przetargową w sytuacjach trudnych, tak dla firmy jak i pracowników. Jednak często Strony nie dotrzymują zawartych umów. Na ogół wtedy, kiedy rodzi się spór wokół wynagrodzenia za pracę. Aby wyeliminować możliwość wystąpienia sporu na tle płacowym należy w umowie wyrażanie nie tylko wyeksponować powiązanie wynagrodzenia z wynikami osiąganymi w pracy, ale szczególną staranność dochować w sprawie klucza za pomocą którego, wyniki w pracy będą oceniane. W modelu QX proponuje się kilka

strategii, m.in. metodę złotego klucza podziału zysku (ZKPZ), metodę lojalny pracodawca – lojalny pracownik (2LP) i metodę procentu składanego.

**Relacje pracodawca – pracownicy.** Pracodawca ceni asertywność u pracowników. Szanuje prawo do odmiennych opinii. W ten sposób pracodawca pozyskuje lojalnych pracowników i przyczynia się do przyrost wartości rynkowej firmy. Umiejętność słuchania się nawzajem jest probierzem napięć w relacjach między Stronami.

**Organizacja pracy.** Firma najczęściej osiąga swoje cele pod presją czasu, a czas to zasób, którego nie można zmagazynować. Stąd tak ważna dla firmy jest staranna organizacja pracy. Powinni w niej uczestniczyć pracownicy, którym zostaną powierzone zadania taktyczne i operacyjne. W ten sposób przedsiębiorca wzmacnia motywację u pracowników. Partycypujący w zarządzaniu firmą pracownicy są na ogół elastyczni i o wiele chętniej stawiają siebie do dyspozycji firmy nie zaniedbując przy tym równowagi pomiędzy życiem zawodowym, a rodzinnym.

**BHP: Warunki pracy.** Grupa BHP, podobnie jak grupy: ZR i HR, również zidentyfikowała cztery perspektywy problemowe, perspektywę: pracoholizm, wypalenie zawodowe, promocję i profilaktykę bhp oraz lokalną społeczność - tabela 3.

p.	Perspektywa	Rodzaj interwencji
.1	Pracoholizm	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Rygorystyczna ewidencja czasu pracy – także, wśród kadry kierowniczej – np. aby nie pracować do 24 lub codziennie po 14 godz. Elastyczny czas pracy, np. max do 18 np. w przypadku pracy biurowej. Przełożony pracoholik destrukcyjnie działa na resztę zespołu. (Okresowe badania psychologiczne – test na pracoholizm).</li> </ol>
.2	Wypalenie zawodowe	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Rotacyjność – wykonywanie pracy na innych stanowiskach pracy np. przy monotypii.</li> <li>2. Poprawa ergonomicznych warunków pracy.</li> <li>3. Dostosowanie psychospołecznych warunków pracy do możliwości pracowników.</li> <li>4. Szkolenie pracowników, jak radzić sobie ze stresem. (Okresowe badania psychologiczne – test na stres).</li> <li>5. Podnoszenie wiedzy u pracodawców i pracowników w zakresie zarządzania zespołami ludzkimi z zwróceniem szczególnej uwagi na funkcję motywacyjną.</li> <li>6. Zapewnienie pomocy pracownikom doświadczającym syndromu wypalenia zawodowego.</li> <li>7. Umożliwienie pracownikom podnoszenia kwalifikacji</li> <li>8. Pakiety sportowe.</li> <li>9. Szkolenia poszerzające „horyzonty” w zakresie rozwoju zrównoważonego.</li> <li>10. Spotkanie integracyjne.</li> <li>11. Utworzenie Zespołu Szybkiego Reagowania noszącego pomoc dotkniętym pracoholizmem i / albo wypaleniem zawodowym.</li> </ol>
	Pro mocja i profilaktyka	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Quity – grupy do opracowań projektów bhp – mistrzowie, brygadziści, służba bhp. Opracowanie. Prezentacja. Wyłonienie zwycięzców.</li> <li>2. „Skrzynki pomysłów bhp”.</li> <li>3. „Otwarte drzwi”.</li> <li>4. Wprowadzenie Systemu Kart Zdarzeń Potencjalnie Wypadkowych, na</li> </ol>

.3		<p>których można zgłaszać zauważone zagrożenia.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>5. Poprawa komunikacji pomiędzy osobą dozoru a pracownikiem, dotycząca zagrożeń na stanowiskach pracy.</li> <li>6. Współpraca z podwykonawcami - formalne wymagania, dopuszczające firmy zewnętrzne do pracy, a zasady BHP dla podwykonawców oraz ich pracowników zawarte są w załączniku, który dołączany jest do każdej umowy.</li> </ol>
.4	Lokalna spoleczność	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Wolontariat pracowniczy np. przez wspomaganie kolejnych pokoleń bezrobotnych.</li> <li>2. Wspieranie lokalnych fundacji.</li> <li>3. Wspomaganie finansowe – fundusz wspomagający osierocone dzieci, których rodzice byli pracownikami firmy.</li> <li>4. Współpraca ze szkołami i lokalnymi organizacjami pozarządowymi.</li> </ol>

Źródło: Grupy: Wschód i Zachód – BHP.

Natomiast pracujący w grupie BHP interwencję opisali jako antytezy do zidentyfikowanych problemów cząstkowych w poszczególnych perspektywach. W przypadku perspektywy **pracoholizm** grupa zwróciła uwagę na nie rygorystyczne przestrzeganie, w tym ewidencjonowanie czasu pracy, w tym przez i wśród kadry kierowniczej. Na wypaczenie istoty *elastycznego czas pracy*. Przełożony pracoholik destrukcyjnie działa na resztę zespołu. Stąd w modelu QX przewiduje się obowiązek okresowych badań psychologicznych (test na pracoholizm). Jest zasadnicza różnica pomiędzy **pracoholizmem** a **wypaleniem zawodowym**. Jednemu drugiemu należy przeciw działać. W modelu QX proponuje się, aby firma redukowała skutki tych dwóch dysfunkcji m.in. poprzez ich monitoring. Obowiązkowo należy wprowadzić kampanie uświadamiające skutki pracoholizmu i wypalenia zawodowego dla pracownika, jego rodziny i firmy. Integralnym elementem modelu QX jest Zespół Szybkiego Reagowania działający na zasadach wolontariatu zajmujący się niesieniem pomocy pracownikom uzależnionym od pracy i wypalonym zawodowo. W tabeli 3 wyspecyfikowano propozycje rozwiązań wprowadzenie których w przedsiębiorstwie powinno spowodować ograniczenie zjawiska pracoholizmu i wypalenia zawodowego. A ich odpowiednie ustrukturyzowanie w narzędzia wypracować standard zarządzania tymi patologiami i uczynienia ich sojusznikiem zainteresowanych. Umożliwienie pracownikom udziału w **promocji i wytwarzaniu innowacyjnych produktów bhp** może okazać się skuteczną strategią w zarządzaniu pracoholizmem i wypaleniem zawodowym. Zapropionowane w tabeli 3 ścieżki promocji i innowacyjne produkty bhp są nisko nakładowe, a wielu wypadkach wymagają tylko zachęty ze strony pracodawcy, np. Skrzynka pomysłów bhp, Otwarte drzwi czy powołanie Zespołu Szybkiego Reagowania mającego zająć się pomocą osobom dotkniętym pracoholizmem, i / albo wypaleniem zawodowym.

## 2. Przykłady dobrych praktyk

### Przykład 1

Nazwa DP CSR. *Ocena wieloźródłowa pracownika*

**Autor:** Bogdan Tchórz

**Jaki problem rozwiązuje DP CSR?**

*Poprawia obiektywizm oceny pracownika.*

**Opis DP CSR**

*Na ocenę pracownika składają się oceny:*

- samoocena,
- bezpośredniego przełożonego,
- klienta zewnętrznego,
- współpracownika,
- podwładnych,
- klientów wewnętrznych.

**Konkretne działania aby wdrożyć DP CSR**

*Rozpoznanie: Wybór kompetencji do oceny pracowników.*

*Diagnoza: Analiza i ocena systemu ocen pracowników w firmie.*

*Reakcja:*

- ustalenie listy osób oceniających,
- ustalenie listy osób ocenianych,
- opracowanie formularzy do oceny.

*Interwencja:*

- szkolenie pracowników oceniających i ocenianych,
- raportowanie.

*Monitoring*

**Korzyści dla firmy z wdrożenia DP CSR**

*Zróżnicowane źródła informacji o poziomie kompetencji pracownika.*

*Dostosowanie programów rozwoju pracownika do potrzeb firmy.*

**Jak firma może zmierzyć korzyści z wdrożenia DP CSR?**

*Porównanie nakładów w inwestycję pracownika w perspektywie dwóch, trzech lat.*

**Źródło informacji niezbędnych do zmierzenia korzyści**

*Ewidencja kosztów w indywidualny rozwój pracownika.*

*Indywidualna karta oceny efektywności pracownika.*

**Kiedy DP CSR może się nie sprawdzić?**

*Jeżeli oceny wieloźródłowej pracowników nie przeprowadza się systematycznie.*

*Nie należy dokonywać oceny w sytuacji kryzysowej.*

**Przykład 2**

**Nazwa DP CSR.** *Krzywa roszczenia*

**Autor:** Zygmunt Mietlewski

**Jaki problem rozwiązuje DP CSR?**

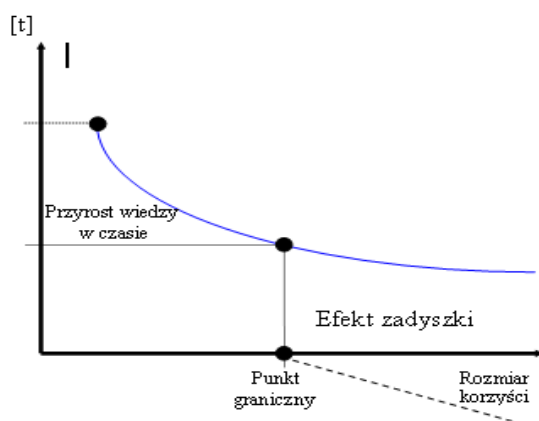
*Dotyczące sporów pomiędzy przedsiębiorcą, a pracownikami np. płac, bhp.*

**Opis DP CSR**

**Efektywność ekonomiczna negocjacji** to określony - poprzez stosunek osiągniętego wyniku do nakładów - sposób pomiaru skuteczności i celowości negocjacji, wyrażający się porównaniem (relacją) wartości uzyskanych efektów do nakładu poniesionych na ich uzyskanie – kosztu szkolenia.

Kategoria efektywności należy do grupy zagadnień, które w obszarze nauk ekonomicznych są jednymi z najczęściej przytaczanych i wykorzystywanych do opisu procesów gospodarowania przez podmioty funkcjonujące w gospodarce rynkowej. Podejmowanie decyzji oraz realizacja określonych działań w przedsiębiorstwie związanych z rozstrzygnięciem sporów pomiędzy przedsiębiorcą, a pracownikami, dotyczących głównie podwyższenia wynagrodzeń, wymagają stosowania reguł i zasad, które umożliwiają wskazanie rozwiązań dających najlepsze rezultaty w świetle przyjętych (założonych) celów, dla których działa firma. W rozwiązania te wpisuje się efekt uczenia się – rysunek 3.

Rysunek 3. Krzywa uczenia



Na rysunku 3 wzrostowi wiedzy u pracodawcy i pracowników o przedmiocie sporu (problemie) towarzyszy coraz krótszy czas potrzebny na jego rozstrzygnięcie. Dzieje się tak, dlatego, gdyż Strony poznają i rozumieją, m.in. dzięki studiowanym *dobrym praktykom*, coraz lepiej przyczyny i skutki przedmiotu sporu. To pozwala skrócić czas niezbędny do uzyskania konsensusu - wyznaczenia ostatecznego granicznego punktu roszczenia (nie można jednak bez końca eskalować żądań - rysunku 3, gdyż wystąpi efekt zadyszki i negocjacje mogą zakończyć się fiaskiem).

**Krzywa roszczenia** to linia, na której skonfliktowane Strony zaznaczają punkt **G** i **D** oznaczające wielkość stawki, o którą toczą spór<sup>37</sup>. Starają się znaleźć taki punkt **A**, znajdujący się pomiędzy **G** i **D**, który usatysfakcjonuje Strony sporu.

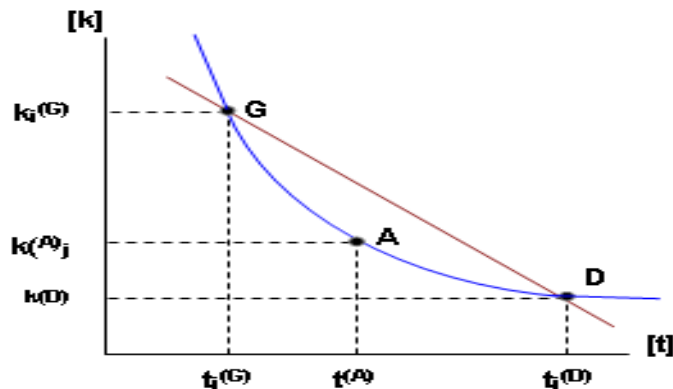
Przed przystąpieniem do negocjacji Strony wykreślają krzywą roszczenia, na której zaznaczają górną granicę **G** roszczenia w czasie  $t^{(G)}$ , którą wyznaczają pracownicy, i dolną granicę roszczenia **D** w czasie  $t^{(D)}$ , którą wyznacza pracodawca – rysunek 4. Pracownicy chcą ugrać jak najwięcej, stąd punkt **G** na krzywej roszczenia umieszczony jest wyżej, a pracodawca na odwrót, dlatego punkt **D** znajduje się na krzywej roszczenia u dołu. Negocjacje mają wyznaczyć graniczny punkt roszczenia. Na rysunku 4, przykładowo jest nim punkt **A**. Do negocjacji Strony przygotowują się

<sup>37</sup> Nazwę **krzywa roszczenia** zaproponował przedsiębiorca Ryszarda Ustyjańczuk z grupy Zachód, uczestniczący w sesji *Zrównoważony rozwój*.

merytorycznie w trakcie szkolenia. Studiują wiedzę niezbędną do rozwiązania problemu, analizując dobre praktyki CSR tych przedsiębiorstw, które spotkały się wcześniej z przedmiotem sporu.

**Jak wyznaczyć granicę roszczenia?** Na osi OY krzywej uczenia – rysunek 4 – dwukrotnie zaznaczamy procent punktów, uzyskanych raz z *pre testu*, a drugi raz z *post testu*. Otrzymany wektor to różnica pomiaru przed i po szkoleniu, który następnie odkładamy na osi OX rysunku granicy roszczeń – rysunek 4.

Rys. 4. Krzywa roszczenia



Zakładamy, że punkt pośredni  $A(t, k)$ , którego współrzędne spełniają warunek  $t^{(G)} \leq t^A \leq t^{(D)}$ ;  $k^{(G)} \leq k^{(A)} \leq k^{(D)}$

znajduje się na krzywej, lecz na prostej łączącej punkt D z punktem G.

Prosta ta będąca aproksymacją krzywej ma postać:

$$k^{(A)} - k^{(G)} = \frac{k^{(G)} - k^{(D)}}{t^{(D)} - t^{(G)}} \cdot (t^{(D)} - t^{(A)}).$$

Współczynnik roszczenia  $W_r^{(A)}$ :

$$W_r^{(A)} = \frac{k^{(G)} - k^{(D)}}{t^{(D)} - t^{(G)}}$$

przedstawia potencjalny koszt graniczny wprowadzenia Dobrej Praktyki przyczyniającej się do neutralizacji przedmiotem sporu.

#### **Konkretne działania, aby wdrożyć DP CSR**

Rozpoznanie *problemu*.

*Opracowanie i przeprowadzenie pre testu.*

*Opracowanie programu(ów) szkolenia*

*Przeprowadzenie szkolenia*

*Przeprowadzenie post testu*

Diagnoza rozpoznania - *wyznaczenie granicznego punktu roszczenia.*

Reakcja - *opracowanie raportu.*

Interwencja - *wykonanie zaleceń raportu*

Monitoring

#### **Korzyści dla firmy z wdrożenia DP CSR**

*Zneutralizowany konflikt.*

*Motywacja pracowników do wydajniejszej pracy.*



*Poprawa dobrobytu Stron.*

*Lojalność pracowników wobec firmy.*

**Jak firma może zmierzyć korzyści z wdrożenia DP CSR?**

*Należy odjąć od górnej granicy roszczeń kwotę przypisaną granicznemu punktowi roszczeń w trakcie negocjacji.*

**Źródło informacji niezbędnych do zmierzenia korzyści**

*Raport z negocjacji (ustalenia).*

*Lista wynagrodzeń (wyższe).*

*Rachunek zysków i strat (poprawa rentowności)*

*Okresowe oceny pracowników (wyższe).*

**Kiedy DP CSR może się nie sprawdzić?**

*Brak konsekwencji w wdrażaniu dobrej praktyki.*

**Przykład 3**

**Nazwa DP CSR.** *Skrzynka „Innowacje w bhp”*

**Autor:** Łukasz Różankowski

**Jaki problem rozwiązuje DP CSR?**

*Przeciwdziałanie wypadkom przy pracy i zmniejszenia ryzyka chorób zawodowych.*

**Opis DP CSR**

*Pracownicy zgłaszają w formie pisemnej zauważane przez siebie zagrożenia na stanowisku pracy oraz propozycje ich zneutralizowania. Zgłoszenia wrzucają do skrzynki odpowiednio oznakowanej i umieszczonej w miejscu widocznym oraz dogodnym. Raz w miesiącu skrzynka zostaje opróżniona, a zawarty w niej materiał poddany analizie przez członków zespołu. Wartościowe zgłoszenia zostają podane do publicznej wiadomości na specjalnie do tego celu przygotowanych tablicach, następnie nagrodzone i wdrożone.*

**Konkretne działania, aby wdrożyć DP CSR**

*Rozpoznanie: Zorganizowanie kampanii poświęconej innowacjom w bhp.*

*Diagnoza bhp w firmie.*

*Reakcja – powołanie zespołu do spraw innowacji w zakresie bhp.*

*Interwencja - Rozmieszczenie skrzynek „Innowacje w bhp”.*

*Monitoring*

**Korzyści dla firmy z wdrożenia DP CSR**

*Motywacja pracowników do dbania o bhp w miejscu pracy.*

*Poprawa bhp w miejscu pracy.*

*Prawa wizerunku firmy.*

*Niższe nakłady w dłuższej perspektywie na bhp.*

**Jak firma może zmierzyć korzyści z wdrożenia DP CSR?**

*Wskaźniki: absencji, wypadków przy pracy, nakładów na bhp.*

**Źródło informacji niezbędnych do zmierzenia korzyści.**

*Rejestr absencji pracowników.*

*Rejestr wypadków w pracy.*

*Budżet bhp.*

**Kiedy DP CSR może się nie sprawdzić?**

*Brak konsekwencji w wdrażaniu dobrej praktyki.*

## **Podsumowanie**

*Jak pogodzić cele przedsiębiorstwa z celami społecznymi?* Na to pytanie w artykule nie udzieliliśmy jednoznacznej odpowiedzi. Przedsiębiorstwa publicznie deklarują, że za najcenniejszy swój zasób uważają kapitał ludzki, dlatego tak chętnie w niego inwestują. Praktyka pokazuje, że jest to tylko częściowo prawdą. Gdy tylko firmy przestają sobie radzić na rynku, to w pierwszej kolejności wyzbywają się właśnie kapitału ludzkiego, w który inwestowali. W polityce przedsiębiorstw dominuje wciąż strategia *cięcia kosztów, której towarzyszą zwolnienia pracowników!* Co więc zrobić, *aby firma mogła przetrwać kryzys na rynku i nie zwalniać pracowników?* Prostej odpowiedzi nie ma. Każda firma do problemu musi podejść indywidualnie. Wiele firm nie zwalnia pracowników, a wręcz przeciwnie, zatrudnia więcej właśnie w kryzysie. To ważna wskazówka. Trzeba skorzystać z ich doświadczenia, ich „dobrej praktyki”. W artykule przedstawiliśmy trzy ciekawe, naszym zdaniem, takie właśnie praktyki. Zostały one wypracowane przez projekt: *Wymiana dobrych praktyk w obszarze CSR branży elektromaszynowej z Polski i Bułgarii. Przewodnik wdrażania społecznej odpowiedzialności.* Skorzystanie z doświadczeń tego projektu przez firmy, często bez konieczności ponoszenia kosztów, pozwoli im zneutralizować podobne problemy.

Naturalną konsekwencją rozwiązywanych przez firmę problemów są nowe problemy. Należy je spostrzegać jako cenne źródło innowacji. Tym cenniejsze, że firma rozwiązując je w duchu społecznej akceptacji, zapewnia sobie przewagę na konkurencyjnym rynku! Wobec takiej strategii firm klienci są lojalni.

## **Bibliografia**

*Biznes, etyka, odpowiedzialność*, red. Naukowa Gasparski W., Wydawnictwo naukowe PWN, 2012.

Mietlewski Z. *Equal Gender Index*, Wydawnictwo Foto Press< Olsztyn 2010.

Walkowiak R., Krukowski K., *Społeczna Odpowiedzialność organizacji*, Fundacja Wspierania Przedsiębiorczości na Warmii i Mazurach, Olsztyn 2009

Pivato S., Pogutz S., Perrini A., Tencati A., Misani N., Marino A., *Badania ilościowe. La responsabilita Sociale Dell azienda.* Społeczna Odpowiedzialność Przedsiębiorstw, [red. R. Walkowiak), Olsztyńska Wyższa Szkoła Informatyki i Zarządzania im. Prof. Tadeusza Kotarbińskiego, Olsztyn 2008.

*Forum Odpowiedzialnego Biznesu* – [www.fob.org.pl](http://www.fob.org.pl)

## **Informacje o autorze**

Zygmunt Mietlewski

Akademia Morska w Gdyni

Wydział Przedsiębiorczości i Towaroznawstwa

Katedra Ekonomii i Zarządzania

**OD KONCEPCJI PARADYGMATU  
„ZŁOTEGO TRÓJKĄTA CSR: NAUKA – SAMORZĄD – BIZNES DO  
INICJATYWY MIĘDZYNARODOWEGO INSTYTUTU INŻYNIERII  
SPOŁECZNEJ**

**FROM IDEA TO PARADIGM „THE GOLDEN TRIANGLE OF CSR – SCIENCE – SELF-  
GOVERNMENT – BUSSINES TO INITIATIVE OF INTERNATIONAL INSTITUTE OF  
SOCIAL ENGINEERING**

---

***Mioduszewski Jaroslaw - Zygmunt Mietlewski***

**Streszczenie:** W artykule, w formie krótkich raportów, autorzy kreślą historię pomysłu zorganizowania konferencji CSR, w której uczestniczyliby naukowcy, praktycy gospodarczy i samorządy. Pomysłowi temu, na pierwszej konferencji zorganizowanej w czerwcu 2009 roku w Sztumie jej uczestnicy nadali status koncepcji „Złotego trójkąta CSR”. Na konferencji również nakreślono cele strategiczne. Miniony okres to dobry moment na podsumowanie dorobku konferencji i przygotowania gruntu pod rekonstrukcję jej dotychczasowego paradygmatu.

*Ključové slová: Konferencia.*

**Abstract:** In the article, by short reports, the authors says about the idea of CSR conference contains of scientists, practitioners and self-governments. On the first conference organized in 2008 in Sztum the idea was called “The Golden triangle of CSR”. The conference outlined strategic goals. Past period is a good moment to summing-up the conference’s goods and preparing to reconstruction of previous paradigm.

**Key words**

### **Wprowadzenie**

W lutym 2009 roku zrodził się pomysł w Oddziale Zamiejscowym w Elblągu Szkoły Wyższej im. Bogdana Jańskiego w Warszawie na zorganizowanie konferencji CSR, adresowanej do: przedsiębiorców (praktycy gospodarczy), samorządów (administracja) – pracownicy wyższych uczelni (dydaktycy, naukowcy).

Społeczna odpowiedzialność organizacji (Corporate Social Responsibility – CSR) to interesujące zjawisko społeczne. Interesują się nim teoretycy i praktycy zarządzania organizacjami na świecie, w tym w Polsce i na Słowacji.

Na zorganizowanej pierwszej konferencji naukowej, jeszcze nie międzynarodowej, w Sztumie w dniach 23 – 24.06.2009 roku, której gospodarzem był burmistrz MiG Sztum mgr Leszek Tabor, zatytułowanej: ***Paradygmat CSR – konkurencyjność i innowacyjność przedsiębiorstw i regionów*** jej organizatorzy i uczestnicy poszukiwali odpowiedzi na pytania:

1. Na czym polega fenomen CSR w biznesie?
2. Czy społeczeństwo i biznes potrzebują siebie nawzajem?
3. Społeczna Nauka Kościoła a Społeczna odpowiedzialność biznesu.

oraz dyskutowali na tezę: ***Przedsiębiorstwa ukrywają przed Interesariuszami swoje nieetyczne wobec nich zachowania. Społeczeństwo ma tego świadomość. Nie reagując daje na te działania przyzwolenie.***



Znaczącym rezultatem tej konferencji było wypracowanie przez konferencję koncepcji „Złotego Trójkąta CSR (ZT – CSR)” i podjęcie prac nad sformułowaniem dla tej koncepcji paradygmatu, tj. zestawu reguł zasad, które objaśnią koszty i korzyści, ze współpracy Interesariuszy ZTB. Za punkt odniesienia dla konstytucji paradygmatu ZTB przyjęto główne przesłanie z teorii gier Johna Nasha: *każdy robi to co dla niego i dla grupy najlepsze*. Grupą w paradygmacie ZT - CSR są Interesariusze.

Dr inż. Zygmunt Mietlewski zaproponował, aby w nieodległej przyszłości nadać konferencji status konferencji międzynarodowej oraz w nie zbyt odległej przyszłości utworzyć Europejskie Centrum Nauki o Świecie Współczesnym, które by:

- integrowało wokół problematyki CSR pracowników naukowych szkół wyższych publicznych i niepublicznych;
- integrowało ludzi nauki i praktyków gospodarczych,
- wspierało rozwój naukowy młodzieży (organizacja młodzieżowych seminariów naukowych, olimpiad, obozów, itp.

Konferencję w Sztumie jej uczestnicy zakończyli zobowiązaniem się do nakreślenia obszarów badań, które zostaną podane dyskusji na najbliższej konferencji, w celu zdefiniowania wspólnego problemu badawczego nad wypełnianiem treścią paradygmatu ZT – CSR.

W dniu 10.04. 2010r. odbyło się w siedzibie Oddziału Zamiejscowego w Elblągu Szkoły Wyższej im. Bogdana Jańskiego spotkanie ks. prof. Jacek Neumann, dr inż. Zygmunta Mietlewskiego z zaproszonym gościem z Słowacji ks. prof. Cyrilem

Hišemem z Katolícka univerzita v Ružomberku - Teologická fakulta v Košiciach, któremu zaproponowano wspólne organizowanie konferencji CSR. Ks. profesor przyjął zaproszenie i zaproponował, aby pierwsze odbyło się jeszcze tego roku na Słowacji na przełomie maja i czerwca. Uzgodniono, że przewodniczenie konferencji to przywilej gospodarza, a współprzewodniczenie pozostałych współorganizatorów konferencji.

## **2. II/I Międzynarodowa konferencja CSR - rok 2010**

Pierwsza Międzynarodowa Konferencja CSR, a druga z kolei, odbyła się w dniach 17 - 18.06.2011r. na Słowacji w Košiciach. Konferencji przewodniczył gospodarz ks. prof. Cyril Hišem z Katolícka univerzita v Ružomberku - Teologická fakulta v Košiciach. Współgospodarzami byli: Burmistrz Miasta i Gminy w Sztumie, Oddział Zamiejscowy w Elblągu Szkoły Wyższej im. Bogdana Jańskiego w Warszawie, Akademia Morska w Gdyni. Inicjatorami konferencji byli: dr inż. Zygmunt Mietlewski, doc. ThDr. Jacek Neumann, PhD i prof. ThDr. Cyril Hišem, PhD. Radę Naukową konferencji oraz redakcyjną publikacji tworzyli: dr inż. Zygmunt Mietlewski, doc. ThDr. Jacek Neumann, PhD, prof. ThDr. Cyril Hišem, PhD, doc. ThDr. Martin Uhál, PhD, dr. Katarzyna Szelałowska – Rudzka. Utworzono również Radę Redakcyjną Publikacji Konferencyjnych w skład której weszli: PhD, prof. ThDr. Cyril Hišem, PhD, doc. ThDr. Martin Uhál, PhD, doc. ThDr. Jacek Neumann, dr inż. Zygmunt Mietlewski. (Pierwszą, jeszcze nie międzynarodową, oraz późniejsze konferencje o charakterze międzynarodowym, współorganizowały z dr. inż. Zygmuntem Mietlewskim dr Katarzyna Szelałowska Rudzka i dr Edyta Spodarczyk).

W Košiciach kontynuowano temat konferencji naukowej z przed roku w Sztumie zatytułowanej: *Paradygmat CSR – konkurencyjność i innowacyjność przedsiębiorstw i regionów*. Uczestnicy konferencji kontynuowali poszukiwania odpowiedzi na pytania:

1. Na czym polega fenomen CSR w biznesie?
2. Czy społeczeństwo i biznes potrzebują siebie nawzajem?
3. Społeczna Nauka Kościoła a Społeczna odpowiedzialność biznesu.



Poruszono również problem równego traktowania kobiet i mężczyzn na rynku pracy. „W miejscu pracy często postępowanie kobiet i mężczyzn wobec siebie nie jest zgodne, nie tylko z obowiązującymi przepisami prawa, ale i z powszechnie akceptowanymi wzorcami. Jest cyniczne i obłudne. Mamy dziś wyraźnie do czynienia z nowym zjawiskiem społecznym – ekonomia płci – konkurencją kobiet i mężczyzn o zasoby, w tym o władzę, w celu maksymalizacji swojego dobrobytu”<sup>38</sup>.

Konferencje otworzył dziekan TF KU prof. ThDr. Ing. Anton Konecny, następnie głos zabrał prodziekan TF KU prof. Thdr Cyril Hišem. Przewodniczyli, ze strony polskiej dr inż. Zygmunt Mietlewski, a ze strony słowackiej doc. ThDr. Martin Uhal. Jako pierwszy głos zabrał dr inż. Zygmunt Mietlewski, który nakreślił cel, jaki przyświeca konferencji oraz wygłosił referat pt. *Ekonomia płci refleksja i pytanie o Gender*. Następną referentką była dr Katarzyna Szelałowska Rudzka z Akademii Morskiej w Gdyni wygłaszająca referat pt. *Společna Odpowiedzialność Przedsiębiorstwa a Pracownicy*. Kolejnymi referentami, ze strony polskiej byli:

- mgr IWONA CIESIELSKA z Wydziału Zamiejscowego w Elblągu szkoły Wyższej im. Bogdana Jańskiego w Warszawie, która przedstawiła referat - współautor ks. prof. dr hab. Jacek Neumann – pt. *Rola rodziny w procesie kształtowania u dziecka podstaw odpowiedzialności społecznej*.

- dr BOGDAN TCHÓRZ, przedstawił referat pt. *Společna odpowiedzialność biznesu w zarządzaniu długiem kupieckim*.

- mgr DOROTA PAWŁOWSKA przedstawiła referat pt. *Podatek dochodowy od osób fizycznych*,

---

<sup>38</sup> Mietlewski Z., *Equal Gender Index – metodyka pomiaru równych szans płci w miejscu pracy*, Wydawnictwo Foto Press w Olsztynie, Olsztyn 2010, s.28.

- dr inż.. JAROSŁAW MIODUSZEWSKI, przedstawił referat pt. *Promowanie idei Flexicurity na poziomie lokalnym*.

Po wystąpieniach referentów z Polski i resume dr inż. Zygmunta Mietlewskiego, przewodniczenie konferencji przejął doc. ThDr. MARTIN UHÁĽ i wygłosił referat t. *Firma a mravný rast zamestnancov ako forma sociálnej zodpovednosti podniku v odraze sociálnej náuky Cirkvi*.

Następne referaty wygłosili kolejno:

- PhDr. FRANTIŠEK DROZD, *Princíp spoločného dobra a princíp ľudskej osoby v ponímaní súčasnej spoločnosti*;

- Mgr. KATARÍNA KOTRADOVÁ, *Proces hodnotenia zamestnanca v modernej riadenej firme*;

- PhDr. Mgr. JANKA BURSOVÁ, *Posolstvo Benedikta XVI. v encyklike Caritas in Veritate a vplyv sociálneho učenia na človeka*;

- PhDr. ZUZANA BUDAYOVÁ, *Sociálna filozofia Benedikta XVI.*

Wygłaszający referaty przedstawili obszar swoich zainteresowań i ofertę naukowej współpracy w zakresie konstytuowania paradygmatu ZT – CSR. Postanowili też zapraszać na konferencje i do współpracy naukowcy z innych krajów.

Po wygłoszonych referatach odbyła się dyskusja, którą cechowała znamienna tematyka problemów społecznej odpowiedzialności w różnych aspektach życia kulturowo-społecznego oraz ekonomiczno-politycznego. Poruszano zagadnienia nurtujące współczesne społeczeństwa Europy, w tym starano się szerzej rozeznąć uwarunkowania związane z kwestią „separowania się” od odpowiedzialności, a co za tym idzie, w konsekwencji pomijania argumentu słuszności nowo podejmowanych inwestycji rozwoju życia społecznego zjednoczonej wspólnoty Starego Kontynentu. W konkluzji stwierdzono, że warto i należy jeszcze bardziej wnikać w to, co tworzy społeczność ludzkości, co ją scala, a co izoluje i niejednokrotnie degeneruje, co jej służy w tworzeniu dobra, a co ją ogranicza. W perspektywie poznania, rozeznania i działania na rzecz dobra człowieka i jego środowiska życia, niniejsza konferencja o wymiarze międzynarodowym, zbliżyła jej uczestników do odkrycia tego, co jest autentyczną wartością dobra, prawdy i sprawiedliwości społecznej, gdyż *tylko życie przeżyte dla innych jest warte tego aby je przeżyć*.

Resume konferencji dokonał ks. dr hab. Krzysztof Bielawny, który nawiązał do genezy współczesnej teorii społecznej odpowiedzialności organizacji i wyartykułował rolę Kościoła Katolickiego w budowaniu i implementacji paradygmatu CSR zorientowanego na potrzeby ludzi, od których inni odwrócili się.

Konferencja wypracowała innowacyjną formułę przyszłych naukowych spotkań, a mianowicie postanowiono, że na konferencję jako całość składać będą się cztery spotkania. Pierwsze spotkanie poświęcone będzie wypracowaniu wspólnych obszarów badawczych – wspólne identyfikowanie problemu i celu badań. Dwa kolejne będą miały charakter roboczy, na których będą spotykać się zainteresowani naukowcy pracujący wspólnie nad problemem cząstkowym i wymieniać uzyskanymi wynikami badań. Na spotkaniu czwartym, w pierwszym dniu konferencji, jej uczestnicy podsumują wyniki badań, a w dniu następnym wypracują nowy problem badawczy. Spotkania odbywać się będą w różnych miejscach w Polsce i w Europie, a

docelowo także na świecie. Na najbliższej konferencji, która odbędzie się w Polsce pod koniec czerwca 2011 roku, postanowiono wrócić do propozycji dr inż. Zygmunta Mietlewskiego, który na poprzedniej konferencji zaproponował, aby w nieodległej przyszłości nadać konferencji status konferencji międzynarodowej, i to się udało, oraz w nie zbyt odległej przyszłości utworzyć Europejskie Centrum Nauki o Świecie Współczesnym.

### **3. III/II Międzynarodowa konferencja CSR - rok 2011**

W dniu **17 - 18.06.2011r.** odbyła się III edycja konferencji naukowej, w tym II edycja o charakterze międzynarodowym poświęcona *Společnej Odpowiedzialności Organizacji*, zatytułowana: *Samorząd – Przedsiębiorczość – Nauka*, zorganizowana przez: Wydział Zamiejscowy w Elblągu Szkoły Wyższej im Bogdana Jańskiego, Katolícka univerzita v Ružomberku - Teologická fakulta v Košiciach, Burmistrza Miasta i Gminy Sztum, Katedrę Zrządzania Akademii Morskiej w Gdyni. Konferencję otworzyli: **Ks. prof. dr hab. Jacek Neumann** Szkoła Wyższa im. Bogdana Jańskiego Wydział Zamiejscowy w Elblągu, **Prof. ThDr. Cyril Hišem, PhD.** Katolícka univerzita v Ružomberku Teologická fakulta v Koscicach, a przewodniczył konferencji dr inż. Zygmunt Mietlewski.

Konferencja składała się z dwóch sesji. Pierwsza, odbyła się 17.06.2011 r. w Elblągu, a referat wprowadzający, zatytułowany: *Společna odpowiedzialność człowieka według Tadeusza Ślipko* wygłosił ks. dr Andrzej Kilanowski, który sformułował następujące trzy tezy, które były przedmiotem dyskusji w trakcie tej sesji:

1. Jakie jest źródło najbardziej pierwotne odpowiedzialności człowieka w wyznaczaniu norm społecznych?
2. Nie można mówić o CSR biznesu bez odpowiedzialności jednostki
3. Niebezpieczeństwo działań Pijarowskich w kontekście CSR bez pokrycia w praktyce firmy i przedsiębiorstwa.

Następnie referaty kolejno wygłosili: **Prof. ThDr. PhD. Jozef Jurko, PhD.** - *Podnety Cirkvi k aktívnej účasti laikov vo verejnom živote a v samoriadení* (Košice), **Dr. Edyta Spodarczyk** – *Rola samorządu w inicjowaniu i rozwoju społeczności odpowiedzialnej* (Gdynia), **PhDr. Ing. Lýdia Lešková, PhD.** - *Selfmanagement v praxi sociálneho kurátora pre deti* (Kosice) **Dr Katarzyna Szelgowska-Rudzka** - *Pracownicy, jako obszar społecznej odpowiedzialności biznesu* (Gdynia), **ThDr. PaedDr. Dominik Macák, PhD.** - *Autonómnosť rozhodovania pastoračného kňaza* (Košice) Podsumowania i zamknięcia I sesji dokonał dr inż. Zygmunt Mietlewski.

Gospodarzem Sesji II konferencji, która odbyła się 18.06.2011 roku, był Burmistrz Miasta i Gminy Sztum mgr Leszek Tabor, a referat wprowadzający zatytułowany: *Nieetyczna etyka biznesu – etyka jako instrument manipulacji*, wygłosił **dr Bronisław Bimbała**. Otwarcia sesji II konferencji dokonał **przewodniczący Rady Miasta i Gminy Sztum mgr Czesław Oleksiak** oraz **Ks. prof. dr hab. Jacek Neumann** Szkoły Wyższej im. Bogdana Jańskiego z Wydziału Zamiejscowego w Elblągu i **Prof. ThDr. Cyril Hišem, PhD.** Katolícka univerzita v Ružomberku Teologická fakulta v Koscicach. Gospodarz,



burmistrz MiG Sztum przewodniczenie II sesji konferencji przekazał dr inż. Zygmuntowi Mietlewskiemu.

Referaty kolejno wygłosili: **Doc. ThDr. Martin Uhál, PhD.** - *Pedagogický rozmer činností odborov ako nástroj formácie spoločnosti a jej členov* (Košice) **Dr inż. Zygmunt Mietlewski** – *CSR próba rekonstrukcji paradygmatu* **PhDr. Janka Bursová, PhD.** - *Odberatelia a poskytovatelia sociálnych služieb v praxi* (Spišski Podhrad) **Dr Edward Jarecki** – *Interesujące myśli ludzi nauki, polityki i ...* (Gdynia) **Mgr. Katarína Kotradyová, PhD.** - *Manažérska komunikácia a jej význam v hospodárskej a spoločenskej praxi* (Spišski Podhrad).

Po wygłoszeniu referatów rozpoczęła się dyskusja, a po jej zakończeniu dr inż. Zygmunt Mietlewski wprowadził uczestników konferencji w problematykę warsztatów, w których kontynuowano pracę na d paradygmatem ZT – CSR: „*Nauka - Samorząd - Biznes*”. Uczestnicy konferencji ukonstytuowali się w trzy zespoły robocze, które sformułowały problemy badawcze na rok akademicki 2011 / 2012 – załącznik 1.

	Panel 1 – E. Spodarczyk	Panel 2 – K. Szelągowska-Rudzka	Panel 3 – Z. Mietlewski
Problemy	Nieodpowiednie zrozumienie koncepcji społecznej odpowiedzialności Realizacja społecznej odpowiedzialności oczekiwana jest przede wszystkim od przedsiębiorstw Konflikty/sprzeczności pomiędzy uczestnikami	Kompetencje pracowników pomocy społecznej (niewystarczające predyspozycje, zachowania, umiejętności)	Jak wzmocnić kapitał społeczny? Praca organiczna.
Cele	Od społecznej odpowiedzialności do społeczeństwa odpowiedzialnego Wskazanie kto powinien realizować społeczną odpowiedzialność Wskazanie roli samorządu w realizacji społecznej odpowiedzialności Identyfikacja przyczyn konfliktów pomiędzy uczestnikami	Podniesienie kompetencji pracowników pomocy społecznej – zgodność kwalifikacji, umiejętności, predyspozycji, zachowań, kompetencji pracowników socjalnych	Zintegrować trójkąt Samorząd-Przedsiębiorstwa-Nauka Laboratorium idei.

Rezultaty	Poprawa jakości życia w społeczności odpowiedzialnej Zrozumienie potrzeb uczestników Złagodzenie konfliktów Synergia-zrealizowane wspólnego celu Wypracowany kodeks Wzrost konkurencyjności regionu/gminy	Większe zadowolenie z pracy Aktywizacja podopiecznych Zmiana postaw, mentalności społeczeństwa Tworzenie grup samopomocowych wśród potrzebujących Podejmowanie pracy/zatrudnianie osób potrzebujących	Model koherentnej strategii złotego trójkąta, motywowanie kapitału społecznego
Działania	Samorząd inicjatorem, koordynatorem i aktywnym uczestnikiem budowania społecznej odpowiedzialności Samorząd jako organ odpowiedzialny za proces (ciągły i systematyczny) identyfikacji potrzeb uczestników, Samorząd jako organ odpowiedzialny za komunikację wyników diagnoz Instytucja naukowa jako współpracownicy samorządu w powyższym procesie	Edukacja = aktywne metody szkolenia Praca rotacyjna pracowników pomocy społecznej Zmiana organizacji pracy ośrodka pomocy społecznej Przekwalifikowanie pracowników pomocy społecznej, którzy czują, że się nie nadają Częstsze oceny okresowe, aktualne kryteria oceny, sondaże Dobór pracowników o odpowiednich predyspozycjach, Przepisy prawa	Motywacja ekonomiczna Przedsiębiorczość Praca organiczna Przywrócić podmiotowość człowieka Ekumenizm

Załącznik 1

Źródło: Rezultat pracy zespołowej II Międzynarodowej Konferencji Naukowej CSR na sesji zorganizowanej w dniu 18.06.2011 r. w Sztumie.

Uczestnicy Konferencji omówili również problemy związane z utworzeniem Międzynarodowego Instytutu Badań CSR. Postanowili jednak konsekwentnie na jej urzeczywistnienie nadal pracować (ostateczną formę i formułę prawną inicjatywy uczestnicy przedyskutują w ciągu najbliższego roku akademickiego i przedłożą wypracowane porozumienie odpowiednim władzom uczelni i instytucji uczestniczących w konferencji do akceptacji – załącznik 2).

**AGENDA II WARSZTATU VI/V MIĘDZYNARODOWEJ KONFERENCJI  
SPOŁECZNA ODPOWIEDZIALNOŚĆ ORGANIZACJI  
NAUKA - BIZNES – SAMORZĄD**

08 – 09 czerwca 2015 r. (poniedziałek, godz. 14.00 – 17.00, wtorek 9.30 – 13.00) Akademia Morska, ul. Morska 83, Gdynia

Załącznik 2

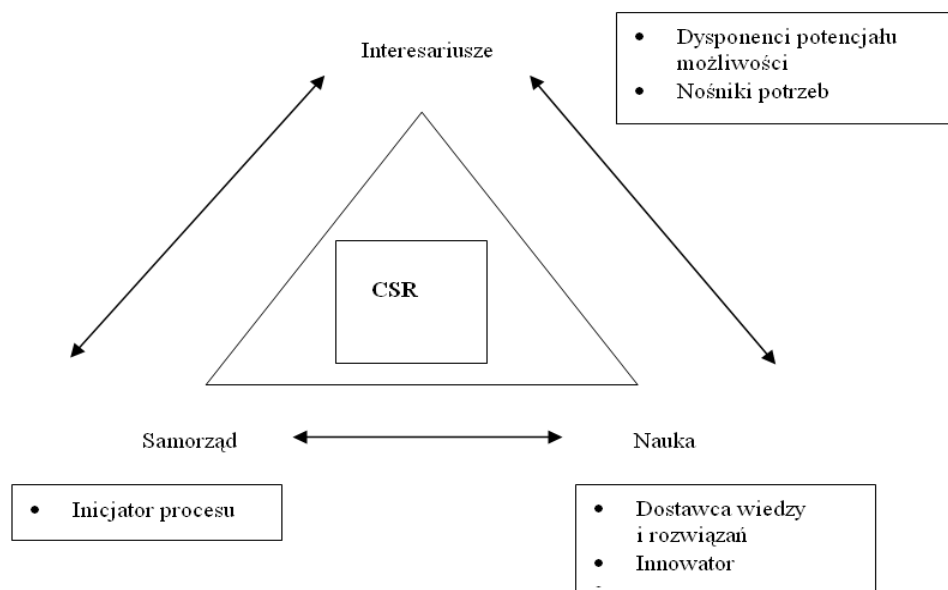
<p><b>I. WARSZTAT KONFERENCJI</b>  <b>Wyzwania dla biznesu, samorządu i nauki</b>  <b>Wspólny problem – Wspólna korzyść – Wspólna odpowiedzialność</b>  <b>Przewodniczą: Edyta Spodarczyk i Katarzyna Szelągowska Rudzka, Katedra Ekonomii i Zarządzania AM w Gdyni</b></p>	
<p><b>II. WARSZTAT KONFERENCJI</b>  <b>Ekonomiczny i społeczny potencjał Srebrnego Pokolenia</b>  <b>Problemy - Cele - Rezultaty – Działania</b>  <b>Przewodniczą: Sylwia Mackiewicz, dyrektor MGOPS w Sztumie</b>  <b>Zygmunt Mietlewski, Katedra Ekonomii i Zarządzania AM w Gdyni,</b></p>	
14.00 – 14.05	<p><b>II Warsztat Konferencji</b>  <b>Zygmunt Mietlewski, Katedra Ekonomii i Zarządzania AM w Gdyni</b></p>
14.05 – 14.35	<p align="center"><b><u>Panel dyskusyjny 1</u></b>  <i>Moderacja: Beata Abramska – Zastępca Prezesa Fundacji Instytut Społecznie Odpowiedzialnej Organizacji</i></p> <p align="center"><u>Zagadnienia</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Pomoc Społeczna: Problemy - Cele – Wyzwania</b></li> <li>2. <b>Pracownik socjalny – sprawny menedżer czy partner dla klienta?</b></li> <li>3. <b>Edukacja ekonomiczna Srebrnego Pokolenia wyzwaniem i szansą dla uczelni i instytucji otoczenia biznesu.</b></li> </ol> <p><u>Debatujący:</u>  <b>Sylwia Mackiewicz</b> – Dyrektor MGOPS w Sztumie  <b>Małgorzata Kozłowska</b> – Zastępca Dyrektora MGOPS w Sztumie,  <b>Natalia Walczykowska</b> – Koordynator Działu Pomocy Środowiskowej, Świadczeń i Usług MGOPS w Sztumie (APS).  <b>Janka Bursowá</b>, Katolícka Univerzita v Ružomberku - Teologická Fakulta v Košiciach  <b>Joanna Łukasik</b> – Specjalista pracy socjalnej w Sekcji Aktywizacji i Pracy Socjalnej Działu APS.  <b>Kamila Ostrowska-Piróg</b> – Pracownik Socjalny w Sekcji Aktywizacji i Pracy Socjalnej Działu APS.  <b>Agnieszka Rybowska</b>, Katedra Handlu i Usług AM w Gdyni.</p>
14.35 – 15.05	<p align="center"><b><u>Panel dyskusyjny 2</u></b>  <i>Moderacja: Jarosław Mioduszewski, Uniwersytet Warmińsko – Mazurski, Katedra Zarządzania.</i></p> <p align="center"><u>Zagadnienia</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Seniorzy jako segment konsumentki na rynku produktów i usług</b></li> <li>2. <b>Rola Uniwersytetu III Wieku w kształtowaniu postaw prozdrowotnych ludzi starszych</b></li> <li>3. <b>Instrumenty finansowania Srebrnej Gospodarki – jak wykorzystać nadarzącą się szansę?</b></li> </ol> <p><u>Debatujący</u></p>

		<b>Romuald Zabrocki</b> , Prodziekan ds. studiów zaocznych - AM w Gdyni, Katedra Handlu i Usług AM w Gdyni, <b>Anna Platta</b> , Katedra Handlu i Usług AM w Gdyni <b>Magdalena Tańska</b> , Akademia Pomorska, Instytut Zdrowia Publicznego. <b>Zygmunt Mietlewski</b> , Katedra Ekonomii i Zarządzania AM w Gdyni <b>Antonii Furtok</b> , m
	15.05 – 15.30	<b>Gwiazda Mazur – przykład inżynierii innowacji społecznej</b> <i>Moderatorzy:</i> <b>Wiesław Gotowicz</b> , Prezes Zarządu Stowarzyszenia Gospodarczego w Piszcu. <b>Marian Kozioł</b> , V-ce Prezes Zarządu Stowarzyszenia Gospodarczego w Piszcu.
	15.30 – 16.00	<b>Podsumowanie debat II-go Warsztatu Konferencji</b> <i>Moderacja:</i> <b>Kwiatkowski Adam</b> , Zakładu Nauk Społecznych, Instytut Bezpieczeństwa Narodowego Akademii Pomorskiej w Słupsku Pomorskiej w Słupsku <b>Identyfikacja i wybór problemu(ów) do rozwiązania i celów do osiągnięcia przez II Warsztat VI/V Międzynarodowej Konferencji Społeczna Odpowiedzialność Organizacji w roku 2015/2016.</b>
	<b>09.06.2015r.</b> 9.30 – 10.00	Podpisanie porozumienia o współpracy dotyczącego zawiązania inicjatywy dla projektu <b>Inżynieria Innowacji Społecznych (IIS).</b>
	10.00 – 12.00	Praca nad założeniami dla strategii inicjatywy <b>Inżynieria Innowacji Społecznych</b> Rozpisanie ról i zadań pomiędzy Interesariuszy Opracowanie harmonogramu
	12.00 -13.00	Obiad
	13.00 – 14.00	Rozmowy bilateralne po między Interesariuszami inicjatywy <b>Inżynieria Innowacji Społecznych</b>
	14.00 – 14.15	Zakończenie konferencji

Resume konferencji dokonał ks. dr hab. Jacek Neumann, który podziękował uczestnikom konferencji za owocne obrady i wypracowanie problemów badawczych w trakcie warsztatów. Podziękował także dr inż. Zygmuntowi Mietlewskiemu za zorganizowanie trzeciej już edycji międzynarodowej konferencji CSR i jej przewodniczenie.

Ustalono termin kolejnej Konferencji i jej cele. Przyjęto, że celem Konferencji w roku 2012, która odbędzie się w Kościach na Słowacji będzie rekonstrukcja paradygmatu ZT - CSR – rysunek 1.

Rys. 1. Złoty trójkąt CSR - mechanizmy współpracy uczestników procesu oraz pełnione przez nich role



Źródło: Opracowanie własne – rezultat uczestników konferencji.

Uczestnicy Konferencji w sesjach grupowych ustalą zakres działań społecznie odpowiedzialnych, które deklarują się zrealizować wobec pozostałych Interesariuszy oraz zakres działań społecznie odpowiedzialnych, których od Interesariuszy oczekują. Oczekuje się, że Konferencja przeformułuje (zrekonstruuje) model ZT – CSR, „zapraszając” do niego kolejną grupę podmiotów. Stwierdzono, że Samorządom przypisano szczególną rolę w procesie wzajemnego poznania potrzeb poszczególnych uczestników, nawiązania między nimi dialogu, stworzenia fundamentów i zasad przyszłej, trwałej współpracy. Jako reprezentanci społeczności lokalnej są one wyposażone w konkretne narzędzia organizacyjno-prawne niezbędne do uruchomienia, wspierania i rozwijania tej współpracy, w tym także współpracy z innymi podmiotami krajowymi i zagranicznymi. Rolą przedstawicieli nauki jest dzielenie się wiedzą, wskazywanie sprawdzonych oraz innowacyjnych sposobów nawiązywania, prowadzenia i rozwijania współpracy przynoszącej korzyści każdej ze stron. Stworzenie bazy wiedzy (konsulting) na potrzeby rozwiązywania pojawiających się problemów. Współpraca nie będzie trwała i możliwa do realizacji jeżeli nie zaangażują się w nią przedsiębiorstwa, inne organizacje publiczne, społeczne, ludność danego obszaru. Uczestnicy muszą dostrzegać korzyści ze wzajemnej współpracy oraz mieć świadomość, że, aby te korzyści zaistniały „wszyscy wszystkim są potrzebni.” Korzyści, jakie członkowie, a przede wszystkim cała społeczność objęta projektem, wyniosą z działania Instytutu, są następujące:

1. Wzajemne zrozumienie własnych potrzeb i oczekiwań względem siebie poszczególnych uczestników.
2. Identyfikacja potencjału i możliwości każdego z uczestników w procesie wzajemnej współpracy (dążeniu do zaspokojenia potrzeb i oczekiwań).

3. Określenie trwałych mechanizmów i zasad partnerskiej współpracy przynoszącej pozytywne, spodziewane rezultaty każdej ze stron.
4. Wspólne dążenie do podnoszenia przewagi konkurencyjnej gminy, dążenie do jej rozwoju, wzrostu zadowolenia i dobrobytu całej społeczności.
5. Stworzenie atrakcyjnych rozwiązań organizacyjnych dla rozwoju współpracy z potencjalnymi partnerami/ inwestorami z kraju i zagranicy.

Prace związane z utworzeniem Międzynarodowego Instytutu Badań nad CSR powierzono dr inż. Zygmuntowi Mietlewskiemu, który w tej materii złożył sprawozdanie na konferencji w 2012 roku.

#### **4. IV/III Międzynarodowa konferencja CSR - rok 2012**

W dniu **04 – 05.09.2012** roku odbyła się IV edycja konferencji, w tym III edycja o charakterze międzynarodowym. Uczestnicy konferencji skupili uwagę na rekonstrukcji paradygmatu ZT – CSR: *Samorząd – Przedsiębiorczość – Nauka*.

Tegorocznym gospodarzem konferencji był Katolícka univerzita v Ružomberku - Teologická fakulta v Košiciach, a współgospodarzami: Burmistrza Miasta i Gminy Sztum, Katedra Ekonomii i Zarządzania Wydział Przedsiębiorczości i Towaroznawstwa Akademii Morskiej w Gdyni, Wydział Zamiejscowy w Elblągu Szkoły Wyższej im Bogdana Jańskiego,

Konferencję otworzył: prof. ThDr. Cyril Hišem, PhD. Dziekan Teologická fakulta v Košiciach Katolícka univerzita v Ružomberku. Konferencji przewodniczyli: ze strony słowackiej prof. ThDr. PhD. Jozef Jurko z Katolícka univerzita v Ružomberku - Teologická fakulta v Košiciach, ze strony polskiej dr inż. Zygmunt Mietlewski z Katedra Ekonomii i Zarządzania Wydział Przedsiębiorczości i Towaroznawstwa Akademii Morskiej w Gdyni. Przed wygłoszeniem referatów przez uczestników konferencji dr inż. Zygmunt Mietlewski złożył sprawozdanie z pracy wykonanej przez zespoły robocze w okresie pomiędzy konferencjami.

Konferencja obradowała w dwóch sesjach. Pierwsza zatytułowanej: *Společna Nauka Kościoła a Společna odpowiedzialność biznesu* przewodniczył Prof. ThDr. PhD. Jozef Jurko. Na sesji tej poszukiwano odpowiedzi na pytania i tezy sformułowane przez ks. dr Andrzej Kilanowski na konferencji rok wcześniej:

1. Jakie jest źródło najbardziej pierwotnej odpowiedzialności człowieka w wyznaczaniu norm społecznych?
2. Nie można mówić o CSR biznesu bez odpowiedzialności jednostki
3. Niebezpieczeństwo działań Pijarowskich w kontekście CSR bez pokrycia w praktyce firmy i przedsiębiorstwa.

Referaty wygłosili kolejno: Prof. ThDr. PhD. Jozef Jurko, PhD., PhD. Janka Bursová, PhD. (Spišski Podhrad), doc. PhD. Ing. Lýdia Lešková, PhD., ks. prof. Jacek Neumann, dr inż. Zygmunt Mietlewski (współautorzy: dr Edyta Spodarczyk i dr Katarzyna Szelałowska – Rudzka), mgr Daria Mietlewska – Dura, reprezentująca Burmistrza Miasta i Gminy Sztum.

Po wygłoszeniu referatów rozpoczęła się dyskusja. Ostatecznie paradygmat ZT – CSR nie został zrekonstruowany. Powodem była nieobecność ponad 30 uczestników, którzy z powodu zmiany terminu konferencji, o której to zmianie zostali zbyt późno

poinformowani, nie mogli uczestniczyć w konferencji. Ich obecność była niezbędną, aby nowa formuła paradygmatu ZT CSR mogła być dobrym narzędziem do identyfikowania i rozwiązywania problemów CSR.

Rezultatem Konferencji to ustalenie wzajemnych zachowań w ramach „Złotego Trójkąta” oraz przyjęcie wytycznych odnośnie celów Konferencji na rok 2013 którego wiodącym gospodarzem będzie Burmistrz Miasta i Gminy Sztum. Poza tym uczestnicy Konferencji postanowili, że podejmują się dalszych prac nad wypracowaniem inicjatywy powołania Międzywydziałowego Międzynarodowego Instytutu Badań CSR (ostateczną formę i formułę prawną inicjatywy uczestnicy przedyskutują w ciągu roku akademickiego 2012/2013 i przedłożą wypracowane porozumienie odpowiednim władzom uczelni i instytucji uczestniczących w konferencji do akceptacji).

Resume konferencji dokonał prof. ThDr. Cyril Hišem, PhD. Ks. profesor podziękował uczestnikom za udział w Konferencji.

#### **5. V/IV Międzynarodowa konferencja CSR - rok 2013**

W dniu 27.06.2013r. w Polsce, w Sztumie, odbyła się IV edycja konferencji naukowej, a trzecia edycja o charakterze międzynarodowym poświęcona CSR, która kontynuowała prace nad rekonstrukcją paradygmatu złotego trójkąta CSR. Konferencja skupiła uwagę na ***Dobrych praktykach - Współpracy – Strategii***. Konferencji przewodniczył jej tegoroczny gospodarz burmistrz Miasta i Gminy Sztum Leszek Tabor; współorganizatorami: Katedra Ekonomii i Zarządzania na Wydziale Towaroznawstwa i Przedsiębiorczości Akademii Morskiej w Gdyni, Wydział Zamiejscowy w Elblągu Szkoły Wyższej im Bogdana Jańskiego i Katolicka uniweryzita v Ružomberku - Teologická fakulta v Košiciach.

W trakcie swojego wystąpienie Burmistrz Leszek Tabor powiedział, że MiG Sztum pracuje nad strategią rozwoju na lata 2013 – 2020. Może część pomysłów wypracowanych przez uczestników konferencji znajdzie zainteresowanie wśród mieszkańców i zostanie wpisana do strategii rozwoju naszego miasta i gminy. Sztum, może odegrać ważną rolę nie tylko w popularyzowaniu nowych idei ekonomii społecznej, ale także być laboratorium dla innowacji społecznych.

Po przywitaniu uczestników konferencji jej gospodarz o dalsze przewodniczenie poprosił jednego z jej współorganizatorów, Akademię Morską w Gdyni. Konferencje w imieniu gospodarza poprowadzili: dr inż. Zygmunt Mietlewski, dr Edyta Spodarczyk i dr Katarzyna Szelągowska – Rudzka, pracownicy Katedry Ekonomii i Zarządzania.

Referat wprowadzający w tegoroczną tematykę konferencji, zatytułowany Przywództwo oddolne w tworzeniu kapitału społecznego gminy, wygłosił dr Broniław Bimbała. Potem dyskutowano o turystyce biznesowej jako motorze rozwoju gminy. O potencjale ekonomicznym tkwiącym w „Srebrnym pokoleniu”. Zastanawiano się, jak uaktywnić ten potencjał. Mówiono też o CSR w kontekście aspektu ekologicznego. Poruszono wiele innych problemów wpisujących się w nurt ZT – CSR. Była to najliczniej reprezentowana, z dotąd zorganizowanych konferencji. Wzięło w niej udział ponad 140 uczestników. Była też najbardziej zróżnicowana tematycznie. Przedmiotem dyskusji, a następnie prac w zespołach roboczych były m.in.

następujące zagadnienia. Ekonomia społeczna: zaspakajanie potrzeb społeczności lokalnej; aktywizacja społeczności, spadek stopy bezrobocia, zmniejszenie biedy i wykluczenia zawodowego; integracja osób zagrożonych wykluczeniem społecznym z rynku pracy; promowanie odpowiedzialności społecznej; tworzenie zrównoważonego społeczeństwa obywatelskiego. Kryteria oceny użyteczności usługi edukacyjnej i osiągnięte efekty kształcenia. Social Media jako narzędzie do wypromowania gminy w wirtualnym świecie.

#### **6. V/IV Międzynarodowa konferencja CSR - rok 2014**

W roku 2014 gospodarzem konferencji miała być Akademia Morska w Gdyni. Konferencja nie odbyła się. Została przełożona na rok 2015. Nie mniej odbyły się dwa razy spotkania pracowników Akademii o charakterze seminaryjnym na Słowacji w Ružomberku i Košiciach. Na pierwszym spotkaniu w Ružomberku omówiono o współpracy w ramach programu ERAZMUS+, oraz tematykę przyszłej konferencji w Polsce. Uzgodniono, że animatorem i jednocześnie przewodniczącą konferencji od tej pory w Polsce będzie dr Edyta Spodarczyk, a na Słowacji PhDr., Mgr. Janka Bursová, PhD. Natomiast jej ojcowie założyciele będą pełnić rolę doradczą, dopóty nowi liderzy będą widzieć taką potrzebę.

Na drugim spotkaniu w Košiciach przedmiotem spotkania były kwestie dotyczące podpisania porozumienia o współpracy, pomiędzy Akademią Morską w Gdyni, reprezentowaną przez JM Rektora prof. zw. dr hab. Rektora Piotra Jedrzejowicza oraz dziekana Wydziału Przedsiębiorczości i Towaroznawstwa prof. dr hab. inż. Piotra Przybyłowskiego a Katolícka univerzita v Ružomberku, reprezentowana przez dziekana Teologická fakulta v Košiciach, księdza prof. ThDr. Cyrila Hišema, PhD o następującej treści. >>Strony niniejszego porozumienia zamierzają ze sobą ściśle współpracować wychodząc naprzeciw wyzwaniom stawianym przez Strategię Europa 2020. Przedmiotem Porozumienia jest współpraca między Stronami w zakresie realizacji inicjatyw przyczyniających się do rozwoju gospodarki opartej na wiedzy i innowacjach społecznych. Strony Porozumienia ustaliły następujące obszary współpracy:

1. Zaangażowanie się na rzecz Inicjatywy Inżyniera Innowacji Społecznych.
2. Utworzenie międzynarodowych zespołów naukowych realizujących wspólne projekty badawcze.
3. Wymianę profesorów wizytujących.
4. Organizację wspólnych międzynarodowych konferencji i seminariów naukowych
5. Publikowanie autorów polskich na Słowacji, autorów Słowackich w Polsce w wydawnictwach uczelnianych.
6. Współpracy studenckich kół naukowych.

Zasady współpracy, w tym dotyczące finansowania działań, będą każdorazowo określone w formie odrębnego porozumienia. W celu zapewnienia finansowania wspólnych działań Strony Porozumienia mogą wspólnie podejmować działania w celu pozyskania środków pozabudżetowych, w tym pochodzących z Unii Europejskiej. Strony Porozumienia powołują zespoły robocze, których zadaniem będzie bieżące



współdziałanie w celu realizacji zadań wynikających z Porozumienia. Akademia Morska w Gdyni wyznacza do kontaktów: dr Romualda Zabrockiego i dr Agnieszkę Rybowską, których w roku akademickim 2015/2016 wspomagać będzie dr inż. Zygmunt Mietlewski. Katolícka univerzita v Ružomberku, Teologická fakulta v Košiciach, Ph.Dr., Jankę Bursovą, PhD <<<. Porozumienie to strony podpisały w drugim dniu konferencji, w czerwcu 2015 roku.

## **7. VI/V Międzynarodowa konferencja CSR - rok 2015**

VI konferencja CSR, a V o charakterze międzynarodowym za cel obrała wypracowanie relacji pomiędzy sferą biznesu, nauki i samorządu oraz integrację międzynarodowego środowiska wokół problematyki społecznej odpowiedzialności. Na sesji plenarnej poszukiwano odpowiedzi na pytanie: czy angażowanie się samorządów, nauki i biznesu w działania społecznie odpowiedzialne to potrzeb, czy fikcja? Jednoznacznej odpowiedzi na to pytanie w trakcie sesji plenarnej nie udzielono. Dyskusja została przeniesiona na warsztaty. Odbyły się dwa. Tematyka pierwszego to: wyzwania dla biznesu, samorządu i nauki: wspólne cele – wspólne korzyści – wspólna odpowiedzialność. Tematyka drugiego: Ekonomiczny i społeczny potencjał Srebrnego Pokolenia. Problemy – cele – Rezultaty – Działania (załącznik 3).  
**Pozreła som na maily, nikde som nenasla**

Tego roczna konferencja miała swoich patronów i partnerów strategicznych. Wśród pierwszych: marszałka województwa pomorskiego i prezydent miasta Gdynia. Wśród drugich: Port Gdynia i Studium Doskonalenia Kadr Akademii Morskiej w Gdyni.

Z rezultatami pierwszego warsztatu, poprowadzonego przez dr Edytę Spodarczyk, mogą się zapoznać, z jej sprawozdania. Natomiast rezultaty drugiego warsztatu opisujemy poniżej. Na szczególną uwagę zasługują dwa. Przedstawienie przez prezesa Stowarzyszenia Gospodarczego w Pisz, pana mgr inż. Wiesława Gotowicza innowacyjnego produktu pod nazwą GWIAZDA MAZUR, oraz podpisanie porozumienia o współpracy w dniu 09.06.2015r. w Gdyni pomiędzy:

- Akademią Morską w Gdyni, reprezentowaną przez JM Rektora prof. zw. dr hab. Rektora Piotra Jędrzejowicza oraz Dziekana Wydziału Przedsiębiorczości i Towaroznawstwa prof. dr hab. inż. Piotra Przybyłowskiego,
- Katolícka univerzita v Ružomberku, reprezentowaną przez Dziekana Teologická fakulta v Košiciach, Ks. prof. ThDr. Cyrila Hišema,
- Miastem i Gminą Sztum, reprezentowaną przez Burmistrza Leszka Tabora,
- Fundacją Instytut Społecznej Odpowiedzialności Organizacji reprezentowaną przez prezesa Krzysztofa Makowskiego,
- Fundacją Rozwoju Społecznej Odpowiedzialności „Helisa”, reprezentowaną przez prezesa Edytę Spodarczyk,
- Stowarzyszeniem Gospodarczym w Pisz, reprezentowanym przez Prezesa Wiesława Gotowicza.

Strony, wychodząc naprzeciw wyzwaniom stawianym przez Strategię Europa 2020, postanawiają ze sobą współpracować w zakresie realizacji inicjatyw przyczyniających się do rozwoju gospodarki opartej na wiedzy i innowacjach.

>>Strony niniejszego Porozumienia, Uczestnicy Warsztatu, *Ekonomiczny i Społeczny Potencjał Srebrnego Pokolenia. Problemy – Cele – Rezultaty – Działania*, zorganizowanego w dniu 08.06.2014 r. w Akademii Morskiej w Gdyni, przez V/VI Międzynarodową Konferencję SPOŁECZNA ODPOWIEDZIALNOŚĆ ORGANIZACJI Nauka – Biznes – Samorząd, zawiązują inicjatywę pod nazwą: *Inżynieria Innowacji Społecznych (IIS)*. W zamyśle Stron Porozumienia, *Inicjatywa IIS*, to liczący się w Europie i na świecie międzynarodowy ośrodek naukowy *Inżynierii Innowacji Społecznych*, z własnym czasopiśmie naukowym o zasięgu światowym. Miejsce na siedzibę (lokalizacja) *Inicjatywy IIS*, jako podmiotu, formę organizacji i jej osobowość prawną, Strony Porozumienia ustalą na VI/VII Międzynarodowej Konferencji Społeczna Odpowiedzialność Organizacji Nauka – Biznes – Samorząd, na przełomie maja i czerwca 2017 roku w Košicach na Słowacji, której gospodarzem, zgodnie z przyjętą przez organizatorów konferencji zasadą, będzie dziekan Teologická fakulta v Košiciach - Katolícka univerzita v Ružomberku. Strony Porozumienia ustalają następujący zakres pracy na rok akademicki 2015/2016:

1. Sformułowanie wizji i misji IIS.
2. Rozpoznanie oczekiwań społecznych w zakresie szeroko rozumianych innowacji społecznych według klucza: problemy – cele – rezultaty – działania.
3. Opracowanie programu międzynarodowych studiów podyplomowych: licencjackich, magisterskich i doktoranckich w specjalności *Praca Socjalna*, uwzględniając dorobek Katolícka univerzita v Ružomberku -Teologická fakulta v Košiciach.
4. Strony Porozumienia podejmą prace zmierzające do uruchomienia międzynarodowych studiów podyplomowych w zakresie *Praca socjalna*, w roku akademickim 2016/2017.

Do opracowania programu studiów podyplomowych zostanie powołany zespół składający się z przedstawicieli nauki, biznesu i samorządów, który w terminie określonym w załączniku stanowiącym integralną część porozumienia, a w którym również znajduje się zakres i harmonogram prac na najbliższy rok akademicki, wykona postawione przed nim zadanie. Zasady współpracy, w tym dotyczące finansowania działań będą każdorazowo określone w formie odrębnego porozumienia. W celu zapewnienia finansowania wspólnych inicjatyw Strony Porozumienia mogą wspólnie podejmować działania w celu pozyskania środków pozabudżetowych, w tym pochodzących z Unii Europejskiej. Strony Porozumienia powołują zespoły robocze, których zadaniem będzie bieżące współdziałanie w celu realizacji zadań wynikających z Porozumienia. Akademia Morska w Gdyni wyznacza do kontaktów: dr. Romualda Zabrockiego i dr Agnieszkę Rybowską. Katolícka univerzita v Ružomberku - Teologická fakulta v Košiciach: Ph.Dr., Janka Bursová, PhD. Miasto i Gminę Sztum, dyrektora MGOPS Sylwię Mackiewicz. Fundację Instytut Społecznej Odpowiedzialności Organizacji, Beatę Abramską. Stowarzyszenie Gospodarcze w Piszcu Wiesława Gotowicza. Fundacją Rozwoju Społecznej Odpowiedzialności „Helisa”, prezesa Edytę Spodarczyk. Strony Porozumienia na sekretarza generalnego inicjatywy: *Inżynieria*

*Innowacji Społecznych* na rok akademicki 2015/2016 powołują dr. inż. Zygmunta Mietlewskiego, pomysłodawcę inicjatywy.

W drugim dniu konferencji powołano następujące zespoły robocze:

- I. **Zespół zajmujący się badaniem rynku**
  - a. Po stronie polskiej: dr Edyta Spodarczyk, dr Magdalena Tańska, dr Katarzyna Szelańska, Jolanta Kozioł, mgr Sylwia Mackiewicz,
  - b. Po stronie słowackiej: PhDr. Mgr. Janka Bursová PhD., PhDr. Zuzana Budayová PhD., doc. PhDr. Ing. Lýdia Leškova, PhD.
- II. **Zespół zajmujący się program studiów podyplomowych**
  - a. Po stronie polskiej: dr Agnieszka Rybowska, dr Romuald Zabrocki, mgr inż. Wiesław Gotowicz, mgr Krzysztof Makowski, dr Stanisław Kozak, dr Adam Kwiatkowski
  - b. Po stronie słowackiej: PhDr. Mgr. Janka Bursová PhD., PhDr. Zuzana Budayová PhD., doc. PhDr. Ing. Lýdia Leškova, PhD.
- III. **Zespół zajmujący się rozpoznaniem źródeł finansowania**
  - a. Po stronie polskiej: dr hab. Marek Grzybowski prof. AM, dr inż. Jarosław Mioduszecki, dr inż. Zygmunt Mietlewski, Beata Abramska
  - b. Po stronie słowackiej: ks. ThDr. Radoslav Lojan, PhD.
- IV. **Zespół zajmujący się publikacją materiałów konferencyjnych**
  - a. Po stronie polskiej: dr Katarzyna Szelańska – Rudzka
  - b. Po stronie słowackiej: ks. ThDr. Radoslav Lojan, PhD.

W lipcu, realizując jeden z zapisów podpisanego na konferencji porozumienia, napisano wspólny projekt: *Profesjonalny Opiekun Srebrnego Pokolenia*. Realizacja projektu jest jednym z planowanych działań rozpoczynających proces: kształcenia profesjonalnych opiekunów srebrnego pokolenia (w ramach pomocy społecznej i społecznej) oraz doskonalenia systemu i form kształcenia, wymiany wiedzy i dobrych praktyk ze Słowacją, a także innymi krajami UE. Uczestnicy projektu, zgodnie z treścią porozumienia, będą pod stałą opieką Partnerów projektu. Będą zachęceni do kontynuowania nauki na nowo otwartym kierunku Praca Socjalna (AM Gdynia) lub skorzystania z oferty kształcenia w Katolickim Uniwersytecie w Rużomberku. W drugim przypadku, pomocne będzie zdobyte doświadczenie, podczas odbytego stażu oraz nabyte umiejętności językowe. Ponadto, Stowarzyszenie Gospodarcze w Pizzu wspólnie z Gminą Pisz, od dwóch lat wspólnie pracują nad utworzeniem Gwiazdy Mazur – Miasteczka dla Seniorów z Pizy (i nie tylko). Prezentacja inwestycji jest na stronie <http://www.gwiazdamazur.pl/>.

Wystąpienie mgr inż. Wiesława Gotowicza zainspirowało uczestników warsztatu do sformułowania tematu przewodniego dla warsztatu w roku 2016 w Košiciach, mianowicie: ***Dobre Praktyki CSR. Wartości - Wiedza - Cele.***

#### **Podsumowanie**

Od roku 2010 do czerwca 2015 roku uczestnicy konferencji opublikowali wiele referatów i artykułów w czasopismach naukowych w kraju i za granicą. Aktywnie uczestniczyli w różnego rodzaju projektach poświęconych problematyce CSR w obszarze międzynarodowej jako eksperci, bądź eksperci wiodący, albo kierownicy

projektów. Byli partnerami, lub do udziału w projektach jako partnerów zapraszali ekspertów m.in. z Finlandii, Włoch, Portugalii, Hiszpanii, Niemiec, Słowacji. Są autorami, bądź współautorami, wielu „Dobrych Praktyk CSR”.

Popularyzują problematykę CSR w mediach: prasie, radio i TV. Wielu uczestników konferencji znalazło luki kompetencyjne w paradygmacie CSR i podjęło poważne nad nimi badania naukowe.

Organizatorzy międzynarodowej konferencji CSR organizowanych od 2010 roku: Oddział Zamiejskowy w Elblągu Szkoły Wyższej im. Bogdana Jańskiego w Warszawie, Teologická fakulta v Košiciach Katolícka univerzita v Ružomberku, Miasto i Gmina Sztum oraz Akademia Morska w Gdyni oraz uczestnicy dobrze przysłużyli się teorii i praktyce CSR. Paradygmat „Złotego trójkąta CSR: Nauka – Samorząd – Biznes oraz bliskie urzeczywistnienie się wizji utworzenia Międzynarodowego Instytutu Inżynierii Społecznej to duże osiągnięcie organizowanych konferencji CSR.

Na następną edycję międzynarodowej konferencji zaprasza jej gospodarz ks. prof. ThDr. Cyrila Hišema dziekan Teologická fakulta v Košiciach Katolícka univerzita v Ružomberku, która odbędzie się w połowie czerwca 2016 roku. Z tej okazji przygotowana jest monografia poświęcona dorobkowi naukowemu konferencji, dorobkowi jej uczestników w kraju i zagranicą.

## **Bibliografia**

Raporty z poszczególnych edycji konferencji 2009 - 2014.

Raport z warsztatu Międzynarodowej konferencji CSR 2015, zatytułowanego: *Ekonomiczny i społeczny potencjał Srebrnego Pokolenia. Problemy – cele – Rezultaty – Działania*.

Mietlewski Z., *Equal Gender Index – metodyka pomiaru równych szans płci w miejscu pracy*, Wydawnictwo Foto Press w Olsztynie, Olsztyn 2010.

M. Dżoga, Z. Gajewski, I. Grygoruk, J. Kuchenberg, E. Pyda, A. Rybczyńska, J. Szymonek, *Promocja Standardów społecznej odpowiedzialności w przedsiębiorstwach. Dobra praktyka CSR. Elementy strategii firmy*. Polska Konfederacja Pracodawców Prywatnych Lewiatan, Warszawa 2010

M. Skrzek – Lubasińska, A. Dyjas – Pokorska, M. Budrewicz – Roszkowska, Ł. Makuch, A. Stanek – Kowalczyk, H. Uhl, *Ocena stanu wdrażania Standardów społecznej odpowiedzialności biznesu. Zestaw wskaźników społecznej odpowiedzialności w mikro, małych,, średnich i dużych przedsiębiorstwach*. Raport 2011.

Mietlewski Z., **Ekonomia płci – refleksje i pytania o Gender**, Katolícka Univerzita v Ružomberku - Teologická fakulta v Košiciach, Košice 2010.

## **Informacje o autorach**

Dr inż. Jarosław Mioduszewski  
Uniwersytet Warmińsko-Mazurski  
Katedra Zarządzania

Dr inż. Zygmunt Mietlewski  
Akademia Morska w Gdyni  
Wydział Przedsiębiorczości i Towaroznawstwa  
Katedra Ekonomii i Zarządzania

**CSR W STRATEGII STOWARZYSZENIA GOSPODARCZEGO W PISZU  
POLITYKA RÓWNYCH SZANS NA RYNKU PRACY  
PRACOWNICY – PRACODAWCY - SENIROZY  
CSR IN THE STRATEGY OF ECONOMIC ASSOCIATION IN PISZ.  
POLICY OF EQUAL CHANCES ON LABOUR MARKET.  
EMPLOYEES- EMPLOYERS – SENIORS**

---

*Romuald Zabrocki – Zygmunt Mietlewski – Wiesław Gotowicz*

**Streszczenie:** Na zachodzie CSR to metoda zarządzania strategicznego firmą, skuteczny przepis na zrównoważony rozwój firmy i budowanie jej trwałej przewagi konkurencyjnej. W Polsce CSR to wciąż dźwięczny twór, któremu firmy co najwyżej nadają status firmowych programów odpowiedzialności społecznej. Tymczasem CSR to biznes - rynek wart wiele miliardów euro. Na rynku tym znaczącą grupą konsumencką są seniorzy! Pojawiają się pierwsze firmy, które starają się zbudować swoją przewagę konkurencyjną właśnie na tej grupie konsumentów co wyraźnie akcentują w swoich strategiach CSR. W artykule poruszono problem polityki równych szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy oraz zarekomendowano innowacyjny projekt realizowany przez Stowarzyszenie Gospodarcze w Pisz pod nazwą „GWIAZDA MAZUR”. Innowacyjność projektu polega między innymi na tym, że skupia uwagę na dostosowaniu produktu i usług do potrzeb i oczekiwań seniorów. Dla tego podmiotu seniorzy to ważny segment rynku.

**Słowa kluczowe:**, CSR. Polityka równych szans. Senior. Gwiazda Mazur.

**Abstract:** On the West, CSR is a method of strategic management of a company. It's an effective way to develop the company and to build company's permanent competitive advantage. In Poland CSR is connected to social responsibility programmes but in fact it's more. CSR is a market, business worth billions of euros. Part of this market are seniors. There are companies which built their competitive advantage on seniors, marking it on their CSR strategies. In the article raised a problem of equal chances of men and women on labour market and recommended innovative project realized by Economic Association in Pisz called "The Star of Mazury". Innovation of the project consists in focusing on adjusting goods and services to needs and expectations of seniors.

**Key words:** CSR, Equal chances policy, Senior, The Star of Mazury.

### **Wprowadzenie**

CSR to osobliwa strategia ukonstytuowana z powiązanych ze sobą wartości. Filozofia, która godzi interes społeczny z interesem ekonomicznym. Wartość to wszystko to czym w swoim życiu kieruje się człowiek, jak pojmuje on swoje człowieczeństwo. Pojęcie „wartość” dla firm ma przede wszystkim wymiar finansowy. To czym firma kieruje się „w swoim życiu”, jak postrzega siebie, odpowiedź znajduje się na jej kontach w banku. Duże firmy w CSR widzą, i z CSR zrobiły, narzędzie do osiągnięcia swoich celów ekonomicznych i pomijają interes społeczny. Jednym z tego powodów jest to, że uczelnie nie kształcą wrażliwych społecznie menedżerów, ale

odhumanizowanych specjalistów, którymi firmy obsadzają wszystkie kierownicze i samodzielne stanowiska w firmie. Z czasem, część z nich staje się właścicielami własnych firm i złe nawyki przenosi na własne podwórko. Skupia się na realizacji własnych celów biznesowych, a nie na wartościach. Chociaż, jak mówi polskie przysłowie, „jaskółka wiosny nie czyni”, pojawiają się pierwsze firmy w których menedżerowie są wrażliwi społecznie. Myślą holistycznie i globalnie. Zgodni są w opinii, że ekonomiczny aspekt CSR należy humanizować!

**Polityka równych szans.** Politykę równych szans realizują przede wszystkim duże firmy zagraniczne, które ulokowały swój kapitał również w Polsce. Im więcej takich tym szersze popularyzowanie polityki równych szans. Są i rodzime firmy, małe i średnie. Ale w ogólnej liczbie przedsiębiorstw jest ich zaledwie śladowa ilość. Mamy na myśli firmy, które politykę równych szans mają wpisaną w wizję i misję swojej firmy. **Jakie firmy się na to decydują (branża, czy duże czy małe, czy w miastach czy na prowincji)?** Politykę równych szans realizują przede wszystkim duże firmy z kapitałem zagranicznym. Przeniosły one z swoich krajów na teren Polski nie tylko kapitał, ale i kulturę korporacji. Aby realizować politykę równych szans potrzebne do tego są pieniądze. Korporacje je mają. Inwestują je m.in. w politykę równych szans oczekując, że w przyszłości inwestycja zwróci się z nawiązką. Chętnie też korporacje sięgają po środki finansowe znajdujące się poza korporacją. Powołują do życia fundacje, a te ubiegają się m.in. o środki unijne, o ile tylko taka możliwość się pojawia, aby realizować politykę równych szans zapisaną w strategii korporacji. Tak postępują znaczący gracze na rynku operujący we wszystkich branżach. **Jak wspierać pracodawców, by realizowali politykę równościową?** Pracodawca realizuje przede wszystkim swoje cele biznesowe. Działalność gospodarczą prowadzi po to, aby generować zysk i podnosić wartość rynkową swojego biznesu. Do tego potrzebuje pracowników, których nie może traktować jako narzędzia do osiągnięcia celów, ale widzieć w pracownikach partnerów, bez których biznes nie ma racji bytu. Arbitrem pomiędzy pracodawcą a pracownikami, w naszej opinii, jest wiedza. Wiedza przez wielkie „W”. Wspierać więc należy nie tyle samego pracodawcę, ile relacje pomiędzy pracodawcą a pracownikami. Jedynym skutecznym narzędziem do tego są szkolenia partnerskie. Takie w których uczestniczą i pracodawcy i pracownicy. Wiedza i tylko wiedza uczyni nas lepszymi, tolerancyjnymi i zdolnymi do skutecznego konkutowania o wciąż kurczące się zasoby niezbędne do funkcjonowania biznesów. Mają tutaj do wykonania wielką pracę organiczną wszystkie podmioty, które zajmują się popularyzowaniem zrównoważonego rozwoju, w tym społecznej odpowiedzialności organizacji, a których to wysiłek wspiera UE, przeznaczając na ten cel nie małe środki finansowe. **Jakie korzyści ma z tego pracodawca?** Wzmocnienie na rynku wizerunku firmy – rozpoznawalność firmy. Kontraktowanie pożądaných kompetencji. Lojalność pracowników wobec firmy. Możliwość powiązania wynagrodzenia z indywidualnym wkładem pracownika w budowaniu pozycji firmy na rynku. Wzrost produktywności. Poprawa dobrobytu, tak pracodawcy jak i pracowników. **Polityka równych szans dotyczy różnych grup społecznych ale tak w praktyce – która grupa ma z tego największe korzyści?** Korzyści z polityki równych szans odnoszą wszyscy uczestnicy rynku. Ale głównym beneficjentem jest przedsiębiorstwo, o ile politykę równych

szans czyni jednym z elementów swojej strategii. Mając wyartykułowaną politykę równych szans w wizji i misji, przedsiębiorstwo wysyła sygnał otoczeniu: konkurujemy o rzadkie zasoby rynku postępując etycznie, dbamy o środowisko, liczymy się z opinią społeczną. Bowiem wiemy, że zysk znajduje się poza przedsiębiorstwem, a przedsiębiorstwo jest jedynie miejsce powstawania kosztów. Bez klientów przedsiębiorstwo nie ma racji bytu. **Przykłady rozwiązań równościowych?** ELBUDEX Zakład Produkcji Przewodów i Kabli Elektrycznych Sp. z o.o w Pisz Spółka stara się zapewnić swoim pracownikom zrównoważony rozwój, rozumiany jako równowaga między życiem zawodowym a prywatnym. Buduje przyjazne środowisko wewnątrz firmy, dba o relacje interpersonalne, bezpieczeństwo stanowisk pracowniczych i przestrzega praw pracowniczych. Firma podjęła działania zmierzające do opracowania Kodeksu Przyjaznej firmy, który m.in.:

- umożliwi pracownikom angażowanie się w czasie pracy w inicjatywy społeczne na wielu płaszczyznach, nie tylko zawodowych, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia,
- przygotuje rozwiązania przyjazne dla nowych pracowników oraz tych, które mają specyficzne potrzeby (np. „świeżo upieczeni rodzice”),
- jasno określi ścieżki rozwoju zawodowego i awansu, opracuje programy adaptacyjne.

**Zjawisko „szklanego sufitu” czy ono rzeczywiście istnieje?** Szklany sufit – niewidzialna przeszkoda utrudniająca kobietom zajęcie wyższego stanowiska, mimo odpowiedniego doświadczenia i gotowości jego objęcia. Polityka Unii Europejskiej polega na zapewnieniu swoim obywatelom bezpieczeństwa materialnego – maksimum dobrobytu. Życie pokazuje, że polityka ta jest trudna do wdrożenia. Więcej w niej idealizmu niż pragmatyzmu. Stąd pytanie o wizję Gender: czy chodzi o wizję Gender w której kobiety i mężczyźni generalnie mają poczucie bezpieczeństwa materialnego i zawodowego? Czy o wizję, w której nie ogranicza się wolności gospodarczej żadnej z płci? Mamy dziś wyraźnie do czynienia z nowym zjawiskiem społecznym: ekonomią płci – konkurowaniem kobiet i mężczyzn o zasoby, w tym o władzę, w celu maksymalizacji swoich dobrobytów. Zjawisko „szklanego sufitu” zatracą w Polsce swoją ostrość. Owszem, istnieje problem nierówności na rynku pracy, ale nie jest on tak jaskrawy, jak w innych krajach. W ciągu ostatnich kilkadziesiąt lat kobiety w Polsce wiele zyskały. Odkąd jest wolny rynek, kobiety i mężczyźni konkurują o dobrobyt. Dostęp do najwyższych stanowisk kierowniczych to naturalne pragnienie sukcesu. Państwo stwarza ku temu takie same warunki zarówno kobietom jak i mężczyznom. Od kobiet i mężczyzn zależy, jak ten przywilej wykorzystają. Stan posiadania kobiet i mężczyzn determinują kompetencje, które przybierają formę płac (cen) oraz wiara we własne siły i możliwości. Jednak nic za darmo. Kobiety i mężczyźni zawsze stają przed alternatywą – albo równość wobec prawa, albo równość materialna – „coś” za „coś”! Równość wobec prawa oznacza wolność. Ludzie sami decydują jak tę wolność zagospodarują. Równość materialna oznacza wiarę w swoje siły, kompetencje – gotowość poddania ich weryfikacji rynku. Kobiety są niedoreprezentowane, głównie na stanowiskach kierowniczych, są też

gorzej wynagradzane, ale to się już zdecydowanie zmienia na lepsze<sup>1</sup>. **Dlaczego pracodawcy niechętnie realizują politykę równościową?** Nie jest tak do końca. Owszem, realizują politykę równych szans, ale nie zdają sobie z tego sprawy, że to co robią jest właśnie „polityką równych szans”. Jak już powiedzieliśmy, polityka równych szans to domena korporacji. Korporacje z polityki równych szans robią biznes. Dlatego w politykę równych szans inwestują. (Pomijamy tutaj fakt, że organizacje mają coraz mniejszą przestrzeń swobody, gdyż wiele działań z obszaru polityki równych szans zostało zestandaryzowanych i jest ściśle egzekwowane przez różnego rodzaju organa kontrolne, strzegące prawa. Mówimy tutaj o społecznej odpowiedzialności w sensie prawnym.). Operujący w sektorze mikro, małych i średnich firm nie zdają sobie sprawy z tego, że polityka równych szans może być biznesem, że na niej można zarabiać. Poza tym barierą są pieniądze. Przedsiębiorstwa sektora MŚP cierpią na chroniczny brak pieniędzy na bieżącą działalność. Nie chętnie też korzystają z pomocy publicznej. Ale pierwsze jaskółki już są. Co prawda wiosny nie czynią, ale zapewne wysyłają sygnał, że od rekonstrukcji swojego stosunku do polityki równych szans nie uciekną. I, że muszą na nią spojrzeć jak kolejną strategiczną jednostkę swojego biznesu. **Idealny pracodawca to jaki?** Pracownicy i przedstawiciele związków zawodowych uczestniczący w międzynarodowym projekcie: „Wymiana dobrych praktyk w obszarze CSR branży elektromaszynowej z Polski i Bułgarii. Przewodnik wdrażania społecznej odpowiedzialności”, zidentyfikowali cechy jakie powinien według nich, posiadać „Idealny pracodawca”. Wyodrębnili trzy obszary: profesjonalizm, biznesowy i społeczny. W obszarze profesjonalizm za najważniejszą cechę uznali kompetencje pracodawcy i bycie dobrym menedżerem. W biznesowym: wypłacalność wobec pracowników i Interesariuszy oraz otwartość na różnorodność w zatrudnianiu pracowników, a w obszarze społecznym: sprawiedliwe wynagradzanie oraz dbanie o socjalne potrzeby pracowników i ich bezpieczeństwo w firmie. **A jakie cechy, w opinii pracodawców, powinien mieć „Idealny pracownik”?** Pracodawcy, uczestniczący we wspomnianym projekcie również wyodrębnili trzy obszary: zaangażowanie, kompetencje oraz predyspozycje osobiste (osobowość pracownika). I tak, w przypadku zaangażowania za najważniejszą cechę uznali *Identyfikowanie się pracownika z firmą* i *efektywne zarządzanie czasem*. W przypadku kompetencji – doświadczenie i umiejętność organizacji czasu pracy. Natomiast w przypadku predyspozycji: umiejętność pracy w zespole i uczciwość. Przychodzi taki moment w życiu każdego pracodawcy i pracownika, że otrzymuje status Seniora. **Czy to oznacza koniec życia zawodowego dla tej grupy osób?** Niekoniecznie. Seniorzy staną się wkrótce jedną z najliczniejszych grup wiekowych na rynku. Czy producenci i usługodawcy operujący w sektorze usług gastronomicznych uwzględniają w swoich strategii to atrakcyjne źródło zysku? Na pierwsze profity z dostrzeżenia potencjału w tej

---

<sup>1</sup> Mietlewski Z. *Equal Gender Index*, Wydawnictwo Foto Press, Olsztyn 2010.



grupie konsumentów firmy mogą liczyć już dziś angażując się w politykę senioralną Unii Europejskiej (UE). Polityka ta wobec seniorów w UE nosi nazwę „srebrnej gospodarki” (silver economy)<sup>2</sup>. Starzenie się społeczeństw jest wyzwaniem dla firm operujących w tym sektorze i szansą na poprawę swojej pozycji konkurencyjnej na rynku. Jest też motywacją dla firm do pracy nad nowymi innowacyjnymi produktami i usługami adresowanymi do seniorów, a w konsekwencji do tworzenia nowych miejsc pracy. (W tym również miejsce pracy dla seniorów). Przed producentami dóbr i usług konsumpcyjnych stoi zadanie wykreowania, specyficznej - „senioralnej” oferty rynkowej. Dotyczy to również usług gastronomicznych. Należy w tym celu dobrze rozpoznać rynek. Zróżnicowanie seniorów nie ułatwia tego zadania firmom, ale wymusza kreatywność. Seniorzy, dla jak najlepszego zaspokojenia własnych potrzeb i oczekiwań, w swoich decyzjach oraz wyborach rynkowych kierują się na ogół subiektywnymi kryteriami. Cechuje ich zróżnicowany racjonalizm postępowania, często o charakterze selektywnym (teoria „efektywności X”)<sup>3</sup>.

#### **Seniorzy jako segment rynkowy<sup>4</sup>**

Senior to osoba po 55. roku życia, która niebawem zakończy aktywność zawodową lub już jest na emeryturze. Niekiedy granica wiekowa przesuwana jest nieco dalej, 60+ kobiety i 65+ mężczyźni<sup>5</sup>. Seniorzy stanowią bardzo zróżnicowaną wewnątrznie grupę konsumencką. Według prognoz demograficznych udział seniorów w łącznej grupie konsumentów w 2035 r. wyniesie około 27%, przy 16% w roku 2007. W kwestii starzenia się społeczeństwa Polska nie jest odosobniona. Większość krajów europejskich zaczyna coraz dotkliwiej odczuwać ten problem. Jeszcze na większą skalę występuje on w Stanach Zjednoczonych i Japonii. W 2010 r. na świecie było około 500 mln osób w wieku 60+, a według prognoz do 2020 r. ich liczba zbliży się do 1 miliarda<sup>6</sup>. Z uwagi na wiek i pewne cechy osobowościowe seniorów konsumentów można podzielić na trzy grupy:

1. Seniorzy w wieku od 55 do 65 lat - zwykle aktywni zawodowo, uzyskują najwyższe wynagrodzenie w swojej zawodowej karierze; z racji usamodzielnienia się dzieci, mają więcej czasu dla siebie. Często postrzegają ten etap życia, jako moment realizacji planów i marzeń, cieszą się relatywnie dobrym zdrowiem.
2. Seniorzy w wieku pomiędzy 65 a 70 rokiem życia - często są już na emeryturze, zdołali zgromadzić środki finansowe, które pozwalają im wieść życie o optymalnym standardzie. Większość czasu spędzają relatywnie mało aktywnie,

---

<sup>2</sup> A. Klimczuk, *Transfer technologii w kształtowaniu srebrnej gospodarki*, w: *Transfer wiedzy w ekonomii i zarządzaniu*, red. M. Grzybowski Wydawnictwo Uczelniane Akademii Morskiej w Gdyni, Gdynia 2011, s. 57-75.

<sup>3</sup> T. Zalega, *Konsumpcja, Determinanty. Teorie. Modele*, PWE, Warszawa 2012, s. 30-45.

<sup>4</sup> Zabrocki R., *SENIORZY JAKO SEGMENT KONSUMENCKI W USŁUGACH GASTRONOMICZNYCH*, Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego nr Problemy zarządzania, finansów i marketingu nr 2015

<sup>5</sup> M. Kołodziejaska, *Obiecujący rynek*, „Marketing w Praktyce” 2012, nr 8, s.36.

<sup>6</sup> I. Bondos, *Dlaczego seniorzy stanowią wyzwanie dla marketingu?*, „Marketing w Praktyce” 2013, nr 3, s. 31-36.

zwykle opiekują się wnukami. Rozsmakowani w konsumpcyjnym stylu życia – lubią zakupy, chętnie jadają „na mieście”, są otwarci na nowe produkty i usługi.

3. Seniorzy powyżej 70 lat - większość życia spędzili w gospodarce niedoboru, nauczyli się więc zadowalać tym, co jest, zamiast tym, czego oczekują. Ze względu na relatywnie niskie dochody, zwykle kupują podstawowe (ale zdrowe) produkty żywnościowe oraz lekarstwa.

W Polsce seniorzy są ignorowani i dyskryminowani jako podmiot rynku. Świadczy o tym nieuwzględnianie specyficznych potrzeb, możliwości i ograniczeń ludzi starszych w strategiach firm. Specyfika tych potrzeb przejawia się najsilniej poprzez społeczno - ekonomiczno - zdrowotne cechy tej grupy konsumentów i dotyczy:

- nieuwzględniania fizycznych ograniczeń możliwości wykonywania niektórych czynności związanych z użytkowaniem nabytego produktu czy korzystania z usługi,
- nie brania pod wzgląd specyficznych dla fazy życia warunków rodzinno-bytowych,
- nieuwzględnianie kulturowych preferencji osób starszych,
- nieuwzględnianie technicznych możliwości obsługi produktów.

Przyczyną pomijania w fazie projektowania produktu/usługi potrzeb seniorów jest przeświadczenie producentów o małej atrakcyjności i pasywności rynkowej tej grupy konsumentów. Utwierdzają ich w tym przekonaniu sami seniorzy przyjmujący często postawę „wycofania z rynku”, nie do końca potrafiący wyartykułować swoje potrzeby<sup>7</sup>.

Wielu producentów postrzega konsumenta-seniora jako biednego, schorowanego, bez pasji i chęci do życia. Rzeczywistość jest z gołą inna. Większość z nich ma stały dochód z pracy zarobkowej, emerytury bądź renty. Nabywcy w wieku 55+, jako grupa, mieli w roku 2011, w skali miesiąca do dyspozycji ponad 7 mld zł, a przeciętne wynagrodzenie osoby powyżej 55. roku życia wynosiło 120% średniej krajowej<sup>8</sup>. Niedocenianie tego segmentu nabywców przez firmy to kosztowny błąd! Seniorzy to nie bierni konsumenci. Trudno bowiem za bierność uznać ich ostrożność i namysł podczas nabywania produktów czy usług. Mówić raczej powinniśmy o ich rozwadze i roztropności. Ludzie starsi w znacznie szerszym zakresie dostrzegają elementy ryzyka w swoich zachowaniach nabywczych niż ludzie młodzi, starając się ograniczyć je do minimum. Wynika to nie tylko z ich wieloletnich doświadczeń rynkowych, ale też z faktu, że nie stać ich na „nietrafione” zakupy. Kupując produkty spożywcze coraz częściej zwracają uwagę na ich jakość i funkcjonalność. Są tradycjonalistami w swoich preferencjach, ale nie zachowawczy. Nie są być może bezkrytycznymi entuzjastami innowacji produktowych na rynku żywności, ale też nie są im przeciwni. Korzystając coraz częściej z komputera i Internetu sygnalizują gotowość do podejmowania nowych wyzwań, włączając się jednocześnie w trend wirtualizacji konsumpcji.

---

<sup>7</sup> P. Szukalski, *Osoby starsze na rynku dóbr i usług. Bariery realizacji praw konsumenckich*, w: *Aktywne starzenie się – Przeciwdziałanie barierom*, red. P. Szukalski, B. Szatur-Jaworska, Wyd. UŁ, Łódź 2014, s. 70-85.

<sup>8</sup> M. Bombol, T. Słaby, *Konsument 55+ wyzwaniem dla rynku*, Wyd. SGH, Warszawa 2011, s. 103–119.

### **Gwiazda Mazur w Pisz - Miasteczko dla seniorów**

„Miarą kultury społeczeństwa jest stosunek do ludzi starszych”. Tym mottem rozpoczęła się prezentacja multimedialna projektu GWIAZDA MAZUR – Mazurski – Kompleks dla Seniorów, którą przedstawił prezes Stowarzyszenia Gospodarczego w Pisz mgr inż. Wiesław Gotowicz.

Położenie geograficzne „GWIAZDY MAZUR” to północno-wschodnia część Polski, południowa część Krainy Wielkich Jezior Mazurskich, zwana również Bramą Mazur. Głównym celem GWIAZDY MAZUR jest realizacja projektu: Budowa kompleksu dla Seniorów PN.. „GWIAZDA MAZUR w Pisz”. Integralną częścią projektu jest tzw. „Kapsuła Życia”. Teren rekreacyjny znajdujący się pod specjalnym zadaniem o pow. ok. 0,5 ha. Wewnątrz kapsuły będzie panował mikroklimat, niezależny od warunków klimatycznych. Infrastruktura Miasteczka dla seniorów – GWIAZDA MAZUR – zapewni popyt stały lub czasowy dla około 250 pensjonariuszy. Dzięki przewidywanym rozwiązaniom architektonicznym i technicznym, popyt w ośrodku będzie atrakcyjny o każdej porze roku.

Projekt wpisuje się założenia polityki państwa: „Założenia Długofalowej Polityki Senioralnej w Polsce na lata 2014 – 2020” oraz Strategię Rozwoju Społeczno-Gospodarczego Województwa Warmińsko-Mazurskiego do roku 2025 i założenia Wielkie Jeziora Mazurskie - Strategia 2020.

### **Podsumowanie**

CSR to biznes - rynek wart wiele miliardów euro. Również w Polsce CSR to przede wszystkim biznes. Tymczasem wszelkiego rodzaju działania edukacyjne zorientowane są na propagowanie CSR jako skutecznego antidotum na zrównoważony rozwój firmy i budowanie jej trwałej przewagi konkurencyjnej. W tych działaniach edukacyjnych w centrum jest człowiek i środowisko naturalne. Jednak oba te centra są o tyle w centrum zainteresowania firm, i dopóty stanowią ważną część ich strategii działania, o ile, i dopóty są dodatkowym źródłem dochodu. W każdej trudnej sytuacji dla firmy to one są wypinane z łańcucha wartości firmy, jako nośniki uciążliwych kosztów. Firmy jednak mają świadomość, że ich działaniu pilnie przygląda się konsument, który nie daje przyzwolenia na działania społecznie nieakceptowane. Firmy z opinią konsumenta radzą sobie w ten sposób, że opracowują różnego rodzaju programy CSR. Programy CSR nie należy mylić z strategią CSR. Ta wciąż jest domeną wielkich firm. Nie należy dopatrywać się niczego nieetycznego u firm, które konstytuują swoje działania CSR w taki sposób, aby pogodzić cele ekonomiczne przedsiębiorstwa z celami społecznymi i ekologicznymi. W działaniach tych na pierwszym miejscu stawiają biznes!. To zdrowe, rozsądne i uczciwe podejście do wspólnej sprawy, firm i konsumentów. W artykule przedstawiliśmy innowacyjny projekt realizowany przez Stowarzyszenie Gospodarcze w Pisz pod nazwą „GWIAZDA MAZUR”. Innowacyjność projektu polega między innymi na tym, że skupia uwagę na dostosowaniu produktu i usług do potrzeb i oczekiwań seniorów. Dla tego podmiotu seniorzy to ważny segment rynku. Projekt GWIAZDA MAZUR Stowarzyszenia Gospodarczego w Pisz jest przykładem społecznej, obywatelskiej odpowiedzialności rozumianej, jako pogodzenie własnych celów biznesowych stowarzyszenia z interesem ogólnospołecznym.

GWIAZDA MAZUR to „instytucja” w ramach, której Stowarzyszenie Gospodarcze w Pizzu chce i może realizować swoje powołanie. Stowarzyszenie o Seniorach myśli w kategoriach podmiotowych, jako o istotach, których sposób bycia w świecie polega na świadomym przeżywaniu – rozumieniu – i działaniu. W swojej wizji ma wpisany dalekosiężny plan humanizacji biznesu. Stowarzyszenia Gospodarczego w Pizzu jest dobrym przykładem pogodzenia interesu podmiotu gospodarczego z interesem społecznym i interesem środowiska naturalnego. NASZEGO WSPÓLNEGO INTERESU.

### **Bibliografia**

- Bombol M., T. Słaby, *Konsument 55+ wyzwaniem dla rynku*, Oficyna Wydawnicza SGH, Warszawa 2011.
- Bondos I., *Dlaczego seniorzy stanowią wyzwanie dla marketingu?*, „Marketing w Praktyce” 2013, nr 3.
- Klimczuk A., *Transfer technologii w kształtowaniu srebrnej gospodarki*, w: *Transfer wiedzy w ekonomii i zarządzaniu*, red. M. Grzybowski, Wydawnictwo Uczelniane Akademii Morskiej w Gdyni, Gdynia 2011.
- Kołodziejska M., *Obiecujący rynek*, „Marketing w Praktyce” 2012, nr 8.
- Kotler Ph., *Marketing*, red. B. Pilarczyk, H. Mruk, Dom Wydawniczy REBIS, Poznań 2005.
- Mazurek-Łopacińska K., *Zachowania nabywców i ich konsekwencje marketingowe*, PWE, Warszawa 2003.
- Mietlewski Z. *Equal Gender Index*, Wydawnictwo Foto Press, Olsztyn 2010.
- Szukalski P., *Osoby starsze na rynku dóbr i usług. Bariery realizacji praw konsumenckich*, w: *Aktywne starzenie się – Przeciwdziałanie barierom*, red. P. Szukalski, B. Szatur-Jaworska, Wyd. UŁ, Łódź 2014.
- Zalega T., *Nowe trendy i makrotrendy w zachowaniach konsumenckich gospodarstw domowych w XXI wieku*, „Konsumpcja i rozwój” 2013, nr 2.
- Zalega T., *Konsumpcja. Determinanty. Teorie. Modele*, PWE, Warszawa 2012.

### **Informacje o autorach**

Dr Romuald Zabrocki  
Akademia Morska w Gdyni  
Wydział Przedsiębiorczości i Towaroznawstwa  
Katedra Usług i Handlu

Dr inż. Zygmunt Mietlewski  
Akademia Morska w Gdyni  
Wydział Przedsiębiorczości i Towaroznawstwa  
Katedra Ekonomii i Zarządzania

Mgr inż. Wiesław Gotowicz  
Stowarzyszenie Gospodarcze w Pizzu

# **POWER POINTOVÉ PREZENTÁCIE**

## ÚLOHA SESTRY V GERIATRICKOM CENTRE SVÄTÉHO LUKÁŠA

---

*Tadea Anna Baňasová*

**Abstrakt:** Vysokošpecializovaný odborný ústav geriatrický sv. Lukáša v Košiciach poskytuje základnú a odbornú ambulantnú i ústavnú starostlivosť predovšetkým starším a chronicky chorým osobám v rámci Košického regiónu v rozsahu všeobecného lekárstva, geriatrickej, vnútorného lekárstva, diabetológie a rehabilitácie. Príspevok popisuje jednotlivé oddelenia Vysokošpecializovaného odborného ústavu geriatrického sv. Lukáša. K týmto oddeleniam patrí Geriatrické oddelenie, Oddelenie dlhodobých chorých, Hospic, Zariadenie opatrovateľskej služby. Sociálna práca v zdravotníctve je rovnako dôležitá a potrebná ako sociálna práca v iných rezortoch. Pri poskytovaní potrieb občanom vyššieho veku nezastupiteľnú úlohu poskytuje sociálna sestra.

**Kľúčové slová:** Dom opatrovateľskej starostlivosti. Geriatrické oddelenia. Ochorenia. Senior. Úlohy rodiny.

### **Kontakt na autorku**

sr. Mgr. Tadea Anna Baňasová

Vysokošpecializovaný odborný ústav geriatrický sv. Lukáša v Košiciach n. o.

Strojárska 13

040 01 Košice

0949 393 096

tadeasdr@gmail.com

# ČINNOSŤ SALEZIÁNSKEJ RODINY NA LUNÍKU IX

---

*Anna Chrkavá*

**Abstrakt:** V júli 2003 začali Saleziáni don Bosca poskytovať duchovnú službu najväčšiemu rómskemu sídlisku na Slovensku – Luníku IX v Košiciach. Po dvoch rokoch uvažovaní a modlitieb sa v auguste 2005 pustil so svojimi spolupracovníkmi do výstavby pastoračného centra pre obyvateľov sídliska. Tento náročný projekt sa postupne, i keď s prestávkami, dokončil a Saleziáni prebrali starostlivosť o pastoračnú službu Rómov. Pastoračné centrum v súčasnosti pozostáva z kostola Zmŕtvychvstalého Krista a mládežníckeho strediska, ponúkajúceho kultúru, voľnočasové aktivity a hlavne priestor priateľstva a nádeje. Aktivity prebiehajúce v ňom si kladú za cieľ prispievať k ľudskej a duchovnej zrelosti miestnych Rómov.

Priestory mládežníckeho strediska ponúkajú výchovné prostredie. Dominantou strediska je priestraná polyfunkčná telocvičňa. Po prekrytí podlahy slúži aj ako kultúrno-spoločenský priestor, ktorý sa využíva na koncertoch, počas prímestského tábora a iných podujatiach. S telocvičňou úzko súvisia aj dve šatne, ktorých priestory sa využívajú aj na stretká či katechézu. Prízemie dopĺňa herňa, kde sa nachádzajú stoly na biliard, kalčeto a ping pong. Jej využitie je všestranné. Pod prízemím sa nachádza klubovňa, ktorá slúži prevažne na výtvarné a umelecké aktivity. Dominantou prvého poschodia je študovňa. V študovni sa nachádza aj knižnica s približne tromi tisíckami titulov kníh a DVD-čiek. Otvorená je v nedeľu po svätej omši, teda v čase, kedy je najväčšia návštevnosť pastoračného centra. Pre stretká rovesníckych skupín, spojené s rozvíjaním osobných vzťahov a formácie sledujúcej integrálny rozvoj detí a mladých zo sídliska, slúži stretkárska miestnosť. Pre nácvik kuchárskeho či cukrárskeho umenia slúži zariadená kuchynka. V sobotu sa celé stredisko premieňa na školu hudby, v ktorej dobrovoľníci a externí spolupracovníci vyučujú hru na hudobné nástroje.

**Kľúčové slová:** Luník IX. Pastoračné centrum. Rómovia. Saleziáni don Bosca.

## **Kontakt na autorku**

Mgr. Anna Chrkavá  
Saleziáni don Bosca  
Podjavorinskej 18  
040 11 Košice Luník IX.  
0911 656 275  
anna.chrkava@gmail.com

## SOCIÁLNA PRÁCA S ĽUĎMI BEZ DOMOVA

---

*Pavla Plichtová*

**Abstrakt:** Spoločnosť Dcér kresťanskej lásky sv. Vincenta de Paul (Vincentky). Na Slovensku je Spoločnosť DKL prítomná už od r. 1861, kedy prvé sestry prišli do Nitry. V súčasnej dobe pôsobia na Slovensku na viacerých miestach, napr. v Bratislave, Nitre, Košiciach, Bošanoch, Hlohovci a pod. V Košiciach je jednou z ich činností aj služba ľuďom bez domova – pomáhajú ľuďom žijúcim na ulici.

V dnešnej dobe je bezdomovectvo rozšírené a Vincentky sa snažia uľahčiť im ich situáciu. Dávajú im polievku, šatstvo, hygienické potreby, a podľa možnosti vybavujú im doklady, ktoré sú nevyhnutné pri takých záležitostiach, ako je ošetrovanie, rôzne formy sociálnej pomoci zo štátu a pod. Ponúkajú možnosť osobných rozhovorov, duchovné poradenstvo. Motivujú ich k tomu, aby vyšli zo svojej anonymity a podelili sa o svoje životné príbehy. Cítia, že sa im môžu zdôveriť, a že sa môžu vyrozprávať. Ich životy sú spleť.

**Kľúčové slová::** Chudobný. Pomoc. Povzbudenie. Služba.

### **Kontakt na autorku**

Sr. Pavla Plichtová

Spoločnosť dcér kresťanskej lásky sv. Vincenta de Paul

spavla@centrum.sk

Smetanova 6

040 01 Košice

055/625 06 91



## **RECENZIE**

## RECENZIA: OSOBNOSTI SOCIÁLNEJ PRÁCE

---

**Lýdia Lešková**

Daniela BAKOVÁ. *Osobnosti sociálnej práce*. Prvé vydanie. Sládkovičovo : Vysoká škola Danubius, 2014. 178 s. ISBN 978-80-8167-018-3.

Publikácia *Osobnosti sociálnej práce* je zvlášť aktuálna pre dnešnú dobu. Prináša exkurz do životných osudov a diela významných osobností, priekopníkov sociálnej práce, ktorí výrazným spôsobom ovplyvnili jej smerovanie.

Autorka predkladá monografiu, ako reflexiu na nedostatok prepracovaných tém v tejto oblasti, a zároveň, aj ako reakciu na požiadavky odbornej verejnosti a budúcich sociálnych pracovníkov bližšie sa oboznámiť s osobnosťami, ktoré v historickom kontexte mali vplyv na vývoj starostlivosti o sociálne odkázaných, o ľudí žijúcich na okraji spoločnosti, odkázaných na pomoc jednotlivcov i spoločnosti.

Text monografie je logicky členený na kapitoly, ktoré sa venujú jednotlivým oblastiam s aspektom na jednotlivé osobnosti, ktoré ovplyvnili vývoj sociálnej práce.

Pri stanovení poradia osobností autorka postupovala podľa dvoch kľúčov:

- chronologické zoradenie osobností a
- oblasť záujmu jednotlivých osobností,

čo zvyšuje aj prehľadnosť publikácie, lepšiu orientáciu, ako i možnosť porovnávania vývoja jednotlivých oblastí.

Autorka sa v spracovaných životopisoch sústredila prevažne na tú časť z ich života, ktoré poukazujú na ich činnosť v jednotlivých poliach sociálnej práce pre rozmanité cieľové skupiny. Zároveň poukazuje na širokospektrálne aktivity, ktoré boli podnetom k vytvoreniu sociálnych inštitúcií, k rozvoju sociálneho školstva, ako i k celkovému formovaniu sociálnej práce tak v teoretickej, ako i v praktickej rovine.

Opísané významné historické osobnosti, známe i menej známe odbornej verejnosti, prispeli vo veľkej miere k rozvoju charitatívnej činnosti a k budovaniu sociálnej práce nielen v zahraničí, ale i u nás. Život, dielo i nezištné aktivity opísaných osobností v prospech sociálne odkázaných skupín nám ukazujú na nové možnosti, a taktiež na paralely so súčasnou sociálnou prácou. Predstavujú i odkaz pre súčasnú sociálnu prácu, ktorá sa nemôže rozvíjať bez toho, aby sme nepoznali jej historické korene.

Je potrebné oceniť prínos autorky jednak výberom témy, ako aj jej spracovaním, ktorým prenikla do vnútra problematiky. Predložená publikácia vykazuje teoretickú rozhladenosť autorky v skúmanej problematike s využitím širokého spektra zdrojov domácej a zahraničnej odbornej proveniencie.

Predkladanú monografiu považujem za prínosnú, jedinečnú svojím zameraním, predpokladám jej významné využitie v oblasti vzdelávania sociálnych pracovníkov. Monografia je obohatením pre rozvoj teórie a metód sociálnej práce.

Po obsahovej, ako aj formálnej stránke predložená publikácia spĺňa kritériá vedeckosti, kritériá kladené na tento druh vedeckých prác, a z dôvodov, ktoré uvádzam, odporúčam predloženú monografiu na vydanie a do všeobecnej pozornosti odbornej verejnosti.

**Kontakt na autorku**

doc. PhDr. Ing. Lýdia Lešková, PhD.

Katolícka univerzita v Ružomberku

Teologická fakulta Košice

Katedra spoločenských vied

Hlavná 89, 041 21 Košice

e-mail: [lydia.leskova@ku.sk](mailto:lydia.leskova@ku.sk)

tel.: 00421 55 68 36 155

## RECENZIA: „MNE STE TO UROBILI“ – KREŠŤANSKÁ ZODPOVEDNOSŤ ZA SOCIÁLNU SLUŽBU

*Katarína Kotradyová*

KOŠČ, S. „Mne ste to urobili“ – Kresťanská zodpovednosť za sociálnu službu. In: *Disputationes Scientificalae Universitatis Catholicae in Ružomberok*. ISSN 1335-9185, roč. 15, č. 3 (2014), s. 125 – 139

Vedecká štúdia sa zaoberá sociálnymi dimenziami kresťanskej zodpovednosti za službu bližnému, pričom autor rozoberá skutočnosť, že Cirkev o povinnosti tej služby voči človeku hovorí nie v kategóriách práva alebo dokonca sociálnej spravodlivosti, ale v kategórii lásky, pretože ide o vec vlastnej spásy. Autor ďalej rozoberá solidaritu a požiadavku dôslednej ochrany hodnoty a dôstojnosti ľudského života v kontexte globálnom. Veľmi pozitívne hodnotíme spojenie témy sociálnej služby a práve kresťanskej zodpovednosti, ktorá by mala korešpondovať s kresťanskou láskou a konaním v prospech spoločného dobra. Téma je aktuálna v súčasnej dobe, ktorá je poznamenaná na jednej strane stratou morálnych hodnôt a na strane druhej zvýšenými nárokmi na sociálnu starostlivosť. Nárast počtu obyvateľov, ktorí sociálnu službu bude v budúcnosti potrebovať je možné očakávať v najbližších rokoch a to vo výraznej miere. Je potrebné sa tejto výzve postaviť a čeliť tak, ako autor uvádza v závere vedeckej štúdie – v kontexte otvoreného srdca pre lásku a hľadanie reálneho dobra pre bližného človeka práve v jeho konkrétnych potrebách. Spojenie tejto témy je ojedinelé, pričom vedecká štúdia pôsobí veľmi kompatibilným dojmom, je písaná vedeckým štýlom a má prehľadne členené jednotlivé časti.

Autor zvládol aktuálnosť témy na vysokej odbornej a vedeckej úrovni. Vedecká štúdia má vyhovujúci formát, jednotný vizuálny štýl a jej základná štruktúra je postavená na vedeckej úrovni. Jazykovú a štylistickú korektúru hodnotíme takisto pozitívne, pričom celková koncepcia štúdie orientuje čitateľa na konkrétnu, predkladanú tému. Delenie jednotlivých kapitol je v logickom súlade s vysokou výpovednou hodnotou. Autorom zvolená téma je silno aktuálna aj pro futuro. Autor pri písaní vedeckej štúdie čerpal výhradne z cirkevných prameňov, v ktorých prevažujú encykliky pápeža Jána Pavla II. Okrem encykliky pápeža Jána Pavla II. sú v práci použité aj citácie z encyklik pápežov Leva XIII.; Jána XXIII.; Pavla VI.; Benedikta XVI.; a pápeža Františka.

### **Kontakt na autorku**

Mgr. Katarína Kotradyová, PhD  
Teologická fakulta Košice,  
Teologický Inštitút Spišské Podhradie  
kkatarinay@centrum.sk  
č.t. 0905 258 909

## RECENZIA: BEZDOMOVECTVO V KONTEXTE SÚČASNEJ SPOLOČNOSTI

---

*Lýdia Lešková*

Recenzia zborníka z konferencie „Bezdomovectvo ako sprievodný negatívny jav našej doby“ s medzinárodnou účasťou konanej 12.12.2014 v Nitre<sup>1</sup>

Bezdomovectvo je prejavom extrémneho sociálneho vylúčenia, stáva sa vážnym celosvetovým problémom, ktorý sa vyskytuje nielen v rozvojových, ale aj v bohatých krajinách. Je to téma, ktorú nemôžeme prehliadať. Patrí medzi tie oblasti, ktorým sa nemôžeme vyhýbať v súčasnom svete, nakoľko nás ľudia na ulici priamo či nepriamo oslovujú, či už to chceme alebo nechceme.

Prvý príspevok autorky *Lenky Haburajovej Ilavskej* s názvom „Zámer a perspektívy v riešení otázok spojených s fenoménom bezdomovectva z pohľadu sociálnej práce“ sa zaoberá postavením sociálnej práce a legislatívy viažucej sa k problematike bezdomovectva. Taktiež poukazuje na podiel sociálnej práce pri riešení bezdomovectva prostredníctvom viacerých foriem.

*Gabriela Šeboková, Denisa Šukolová a Jana Uhláriková* predkladajú pilotnú štúdiu s názvom „Vedomosti o bezdomovectve u študentov pomáhajúcich profesií – pilotná štúdia“, ktorá sa zaoberá analýzou vedomostí o bezdomovectve u študentov pomáhajúcich profesií. Po analýze zistených údajov došli k záveru, že študenti nemajú dostatočné vedomosti o problematike bezdomovectva. Tie isté autorky vo svojom druhom príspevku „Sociálne prezentácie bezdomovectva u študentov pomáhajúcich profesií – výskumný projekt“ predstavujú projekt výskumu monitorovania problematiky bezdomovectva u populácie študentov s použitím Q-metodológie.

Autorkou kvalitatívnej štúdie „Bezdomovectvo a mladý človek“, ktorá zisťuje a popisuje bariéry brániace mladým ľuďom bez domova v ich resocializácii, je *Daniela Baková*. Autorka prináša zistenia, ktoré výrazným spôsobom ovplyvňujú úspešnosť / neúspešnosť v procese resocializácie a v kontexte uplatnenia sa na trhu práce.

*Tomáš Habánik* sa vo svojom príspevku „Bezdomovectvo a jeho podoby na Slovensku v 21. storočí“ zaoberá problematikou bezdomovectva na Slovensku, ako aj skúmaním pohľadu voči ľuďom bez domova zo strany majoritnej spoločnosti.

Problematikou sociálnej práce s ľuďmi bez domova na oddelení sociálnoprávnej ochrany detí a sociálnej kurately sa zaoberá *Elena Gažíková*. V príspevku s názvom „Sociálna práca s ľuďmi bez domova na oddelení SPODaSK“ svoju pozornosť zameriava najmä na rodiny s maloletými deťmi bez domova, s ktorými pracovníci oddelenia SPODaSK pracujú. V príspevku poukazuje na metódy a postupy sociálnej práce s touto cieľovou skupinou vzhľadom na to, či sa jedná o nízku, strednú alebo vysokú mieru ohrozenia rodiny.

---

<sup>1</sup>Zborník vznikol vďaka podpore grantu: VEGA č. 1/0719/13 pod názvom: Bezdomovectvo ako sprievodný negatívny jav našej doby. Editorky: Daniela Baková, Elena Gažíková. Vydavateľ: FSVaZ UKF Nitra, 2015, ISBN 978-80-558-0818-5.

*Katarína Vanková* sa vo svojom príspevku s názvom „Fungovanie systému sociálnych služieb pre bezdomovcov“ venuje starostlivosti o bezdomovcov v rámci štátnej správy, miestnej i regionálnej samosprávy, pričom sa sústreďuje na legislatívne vymedzenie ich kompetencií pri sociálnej pomoci tejto cieľovej skupine.

„Bezdomovec v systéme zdravotnej starostlivosti“ je téma príspevku *Eriky Krištofovej*. Autorka v ňom popisuje determinanty zdravia bezdomovcov, etické aspekty starostlivosti a charakterizuje deficity v potrebách rizikových klientov.

Všetky príspevky tohto zborníka naplňajú cieľ: prezentujú problematiku bezdomovectva a pomoci bezdomovcom z viacerých pohľadov. V sumarizácii výsledkov predložených príspevkov autori prichádzajú k zisteniam, že problematika bezdomovectva je stále aktuálna, nie je ešte dostatočne preskúmaná, a vzhľadom na jej neustále prehľbovanie je nevyhnutné sa bezdomovectvu a pomoci ľuďom bez domova intenzívnejšie venovať.

### **Kontakt na autorku**

doc. PhDr. Ing. Lýdia Lešková, PhD.  
Katolícka univerzita v Ružomberku  
Teologická fakulta Košice  
Katedra spoločenských vied  
Hlavná 89, 041 21 Košice  
e-mail: lydia.leskova@ku.sk  
tel.: 00421 55 68 36 155

## RECENZIA: VADY MANŽELSKÉHO SÚHLASU

---

*Janka Bursová*

ČURILLA, L. *Vady manželského súhlasu*. Warszawa : Szkoła Wyższa im. Bogdana Jańskiego, 2015, 70s. ISBN 978-83-87897-07-9.

Vedecká monografia sa zaoberá manželstvom. Cieľ monografie bol praktický a didaktický ponúknuť prehľad najčastejších titulov nulity a preskúmať existenciu možností na podanie žiadostí o nulitu manželstva, konvalidácii, sanácii a dišpenzu. V súčasnosti je inštitúcia manželstva v kríze. Mladí ľudia uzatvárajú manželstvo častokrát ľahkovážne.

Autor sa v monografii zaoberá vadami manželského súhlasu zo strany intelektu. V ďalšej kapitole sa zaoberá vadami manželského súhlasu zo strany jeho prejavu, teda jeho simuláciou (čiastočnou alebo úplnou) a podmieneným súhlasom. Tretia kapitola pojednáva o vadách zo strany vôle, čiže manželstvo uzatvorené zo strachu a pod nátlakom, či podvodom v manželskom súhlase.

Vedecká monografia prakticky a didakticky ponúka prehľad najčastejších titulov nulity a dišpenzu pre manželstvo tzv. *ratum non consummatum*. Vedecká verejnosť sa dozvedá o základnom ako aj procesnom manželskom práve. Pri podávaní žalobného spisu sú informácie ponúkané vo vedeckej monografii veľmi cenné, nakoľko prípadné vyhlásenie manželskej nulity zasahuje svedomie zainteresovaných osôb.

Vedecká monografia je spracovaná prevažne metódou analyticko – syntetickou a komparatívnou.

V práci sa objavuje nový normatív zákonodarcu Kódexu kánonického práva z roku 1983. Je to norma, ktorá má korene v prirodzenom práve.

Vedecká monografia je spracovaná prevažne metódou analyticko – syntetickou a komparatívnou.

Vedecká monografia poskytuje ucelený obraz na celú problematiku, ktorá napomôže hľadať adekvátne riešenia pričom sa opierame o teoretické východiská, vlastné úvahy a myšlienky.

### **Kontakt na autorku**

PhDr. Janka Bursová, PhD.

Teologická fakulta Košice

Teologický Inštitút Spišské Podhradie

e-mail: [janka.bursova@ku.sk](mailto:janka.bursova@ku.sk)

## RECENZIA: PROGRAM „PROFAMILY“. SANAČNÝ PROGRAM PRE RODINY

---

*Lýdia Lešková*

Michaela ŠUĽOVÁ. *Program ProFamily. Sanačný program pre rodiny*. Rec. Gabriel Ragan, Lýdia Lešková, Marek Forgáč. Prvé vydanie. Ružomberok : Verbum, 2014. 116 s. [6,63 AH]. Elektronická monografia. ISBN 978-80-561-0195-7.

V každodennom živote rodina používa zaužívané vzorce správania, aby sa vyrovnala so všetkými požiadavkami života. Stáva sa, že tieto požiadavky výrazne presiahnu jej možnosti zvládnuť situáciu a rodina prežíva krízu, ktorá je obdobím výraznej nerovnováhy, dočasnej dezorganizácie a napätej atmosféry v rodine. Ak sa k tomuto stavu pridružia aj faktory, ktoré narúšajú fungovanie rodiny a následne dochádza k tomu, že rodičia nezvládajú starostlivosť o maloleté deti, je nevyhnutné pristúpiť k jej sanácii. Sanácia rodiny predstavuje edukáciu, a tiež prestavbu rodiny. Môže byť charakterizovaná tým, že sú to postupy, ktoré slúžia na to, aby podporili fungovanie rodiny ako celku. Výsledkom sanácie môže byť čiastočné alebo úplné odstránenie problému, ktorý sa v rodine vyskytol.

Monografia *Program ProFamily. Sanačný program pre rodiny* reaguje na páľčivý problém súčasných rodín a na požiadavku vytvorenia vhodných foriem prevencie, ktoré by viedli nielen k odstraňovaniu už vzniknutých problémov, ale pôsobili i v rámci primárnej prevencie. Monografia je zvlášť aktuálna pre zvyšujúci sa počet rodín, kde sa vyskytujú problémy a je nevyhnutné zasiahnuť s cieľom upraviť pomery v rodine, kde vyrastá maloleté dieťa. Práca má teoreticko-empirický charakter a je členená do troch na seba nadväzujúcich kapitol.

Súčasný stav rodiny a jej pravé hodnoty autorka popisuje v prvej kapitole. Venuje sa v nej taktiež dôvodom, ktoré vedú k sanácii v rodinách.

Analýzu organizácií, ktoré pôsobia v oblasti sanácie rodín, nájdeme v druhej kapitole, pričom sa autorka zameriava na také organizácie, ako sú: Spoločnosť priateľov detských domov Úsmev ako dar a jej program PRIDE, Komunitu Cenacolo a organizáciu Family Support Network s projektom First Step.

Empirická časť monografie je zaradená v tretej kapitole, kde autorka predstavuje konkrétny sanačný program pre rodiny, ktorý pozostáva z ôsmich tém podrobne rozpracovaných tak, aby po jeho absolvovaní účastníci získali prehľadnejší pohľad na seba samého, zlepšenie manželských vzťahov a rozvíjanie rodičovských zručností.

Predložená publikácia vykazuje teoretickú rozhľadenosť autorky v skúmanej problematike sanácie a sanačných programov. Je potrebné oceniť prínos autorky jednak výberom tak exponovanej témy pre súčasnú dobu, ako aj jej spracovaním, ktorým prenikla do vnútra problematiky sanácie a jej potreby pre ohrozené rodiny.

Grafická, estetická, ako aj formálna stránka práce je na veľmi dobrej úrovni. Jazyk, ktorý v práci využíva, je vedecký, štylistika i gramatika zodpovedá požiadavkám, ktoré sú kladené na takýto typ práce.



Predkladanú monografiu považujem za prínosnú v oblasti uplatňovania sanačných programov pre ohrozené rodiny. Je obohatením pre rozvoj teórie sociálnej práce, ako i návodom pre sociálnu prax v oblasti sociálnej prevencie pred negatívnymi javmi v rodinách. Predložená publikácia spĺňa kritériá vedeckosti a z dôvodov, ktoré uvádzam, odporúčam predloženú monografiu na vydanie.

**Kontakt na autorku**

doc. PhDr. Ing. Lýdia Lešková, PhD.  
Katolícka univerzita v Ružomberku  
Teologická fakulta Košice  
Katedra spoločenských vied  
Hlavná 89, 041 21 Košice  
e-mail: lydia.leskova@ku.sk  
tel.: 00421 55 68 36 155

## RECENZIA: DEINŠTITUCIONALIZÁCIA SOCIÁLNYCH SLUŽIEB AKO NOVÝ PRVOK ZVYŠOVANIA KVALITY SOCIÁLNEJ SFÉRY

---

*Katarína Kotradyová*

DEMEK, P. Deinštitucionalizácia sociálnych služieb ako nový prvok zvyšovania kvality sociálnej sféry. In: Nové aspekty v sociálno - právnej ochrane / ed. Lýdia Lešková. - 1. vyd. Prešov : Michal Vaško, 2014. - ISBN 978-80-7165-948-8, s. 105 - 124.

Autor v predkladanej odbornej štúdii analyzuje zmeny v systéme sociálnych služieb v Slovenskej republike a to predovšetkým v paradigme ich deinštitucionalizácie. Tému považujeme v kontexte súčasnej doby za viac ako aktuálnu a to aj preto, lebo predpokladáme postupný nárast záujemcov o sociálnu službu a to predovšetkým z radov seniorov.

Pozitívne hodnotíme vlastné vypracovanie swot analýzy sociálnych služieb, kde autor veľmi konkrétne a podľa nášho názoru aj správne popisuje nielen silné a slabé stránky rozvoja sociálnych služieb, ale aj možné a pretrvávajúce ohrozenia. V časti, kde sa venuje dôvodom, zámerom a cieľom transformácie poukazuje na krajiny, kde transformácia úspešne prebehla, avšak zároveň tvrdí, že tento proces je zdĺhavý a vyžaduje ďalšie zásadné zmeny systému, ktoré zabezpečia podmienky pre nezávislý a slobodný život všetkých občanov, ktorí sú na pomoc odkázaní.

Autor v ďalšej časti venoval svoju pozornosť aj Národnému projektu – Podpora procesu deinštitucionalizácie a transformácie systému sociálnych služieb, kde vyzdvihol pilotné projekty realizujúce sa v šiestich samosprávnych krajoch. V príspevku nám z časti chýbala kritická analýza, napr. preferovanie finančnej podpory verejným poskytovateľom pred neverejnými, alebo analýza udržateľnosti komunitného sociálneho zariadenia z hľadiska jeho financovania.

Oceňujeme prínos odborného príspevku pre sociálnu oblasť a obzvlášť pre záujemcov o sociálne služby. Autor použil odborný štýl, príspevok je koncipovaný jednotne a vytvára vyvážený celok. Medzi citačné pramene patrili diela autorov, ktorí sa predmetnej téme venujú, ale i právne normy a zákony.

### **Kontakt na autorku**

Mgr. Katarína Kotradyová, PhD  
Teologická fakulta Košice  
Teologický Inštitút Spišské Podhradie  
kkatarinay@centrum.sk  
č.t. 0905 258 909

## RECENZIA: PRÍNOSY VOLUNTARIÁTU PRE MLADÉHO DOBROVOĽNÍKA

---

*Lýdia Lešková*

Michaela ŠUĽOVÁ. *Prínosy voluntariátu pre mladého dobrovoľníka*. Rec. Gabriel Ragan, Štefan Lenčiš, Lýdia Lešková. Prvé vydanie. Ružomberok : Verbum, 2015. 69 s. [3,85 AH]. Elektronická monografia. ISBN 978-80-561-0278-7.

Neplatená, uvedomelá činnosť, ktorá je vykonávaná z vlastnej vôle a v prospech druhých, je voluntariát. Človek, ktorý takúto činnosť vykonáva, venuje svoj čas, schopnosti, vedomosti a energiu bez nároku na finančnú odmenu, je dobrovoľník.

Monografia *Prínosy voluntariátu pre mladého dobrovoľníka* je aktuálna zvlášť v dnešnom komerčnom svete. Je štruktúrovaná do štyroch logicky nadväzujúcich kapitol, ktoré vytvárajú kompaktný celok, v ktorom všetky súčasti majú svoje opodstatnenie.

V úvodnej kapitole autorka prezentuje definovanie základných pojmov, ako sú: voluntariát, dobrovoľník a mládežnícky dobrovoľník. V tejto časti monografie autorka podáva analýzu širokého spektra zdrojov, ktoré poukazujú na situáciu v oblasti voluntariátu, jeho prepojenia pri realizácii mladého človeka, ako aj jeho pozitívne prínosy vo viacerých úrovniach (a to prínosy pre: dobrovoľníka, pre prijímateľa pomoci, pre organizáciu, pre lokálnu komunitu a pre spoločnosť). V tejto časti bližšie popisuje i rôzne formy voluntariátu. Vyzdvihuje skutočnosť, že voluntariát nie je činnosť, ale je to proces osobnostný a prístupný všetkým bez ohľadu na vek, pôvod, národnosť a schopnosti; vzdelávací, pri ktorom je úzko prepojený osobný a spoločenský záujem.

Keďže monografia má teoreticko-empirický charakter, druhá kapitola približuje metodológiu kvalitatívneho výskumu, ktorý autorka realizovala metódou hĺbkového pološtruktúrovaného interview. Na analýzu získaných výskumných dát využila otvorené kódovanie, pričom vyhodnotenie uskutočnila technikou „vyloženia kariet“.

V tretej kapitole autorka prináša výsledky spracovaných dát, prostredníctvom ktorých opisuje prínosy voluntariátu pre mladého dobrovoľníka. Odporúčania pre prax, vyvedené zo získaných empirických dát, sú predložené v štvrtej kapitole.

Je potrebné oceniť prínos autorky jednak výberom témy, ako aj jej spracovaním, ktorým prenikla do vnútra problematiky. Predložená publikácia vykazuje teoretickú rozhladenosť autorky v skúmanej problematike.

Grafická, estetická, ako aj formálna stránka práce je na veľmi dobrej úrovni. Jazyk, ktorý v práci využíva, je vedecký, štylistika i gramatika zodpovedá požiadavkám, ktoré sú kladené na takýto typ práce.

Práca a jej výsledky majú vysokú výpovednú hodnotu, a to nielen pre výstupy získané empirickým výskumom, ale aj precízne spracované teoretické východiská k spracovanej téme. Predkladanú monografiu považujem za prínosnú, jedinečnú

svojím zameraním na dobrovoľníctvo, predpokladám jej využitie v oblasti propagácie voluntariátu, ako i v motivácii mladých ľudí k venovaniu svojho času, energie, schopností a vedomostí pre iných. Monografia je obohatením pre rozvoj teórie sociálnej práce.

Po obsahovej, ako aj formálnej stránke predložená publikácia spĺňa kritériá vedeckosti, a z dôvodov, ktoré uvádzam, odporúčam predloženú monografiu na vydanie a do všeobecnej pozornosti odbornej verejnosti.

**Kontakt na autorku**

doc. PhDr. Ing. Lýdia Lešková, PhD.

Katolícka univerzita v Ružomberku

Teologická fakulta Košice

Katedra spoločenských vied

Hlavná 89, 041 21 Košice

e-mail: [lydia.leskova@ku.sk](mailto:lydia.leskova@ku.sk)

tel.: 00421 55 68 36 155

# RECENZIA: SOCIÁLNOPRÁVNA OCHRANA DETÍ SO ZDRAVOTNÝM POSTIHNUTÍM V KONTEXTE MEDZINÁRODNÝCH DOKUMENTOV O ĽUDSKÝCH PRÁVACH

---

*Katarína Kotradyová*

STRHÁRSKA, M. Sociálnoprávna ochrana detí so zdravotným postihnutím v kontexte medzinárodných dokumentov o ľudských právach. In: *Nové aspekty v sociálno - právnej ochrane* / ed. Lýdia Lešková. - 1. vyd. - Prešov : Michal Vaško, 2014. ISBN 978-80-7165-948-8, s. 181 – 192.

Autorka poukazuje na problematiku sociálnoprávnej ochrany a včasnej intervencie u detí so zdravotným postihnutím. V úvode definuje základné pojmy týkajúce sa ľudských práv a zdravotného postihnutia. Pri definovaní ľudských práv poukazuje na Všeobecnú deklaráciu ľudských práv, opiera sa o sociologický slovník, ale dáva ľudské práva aj do kontextu s encyklikou Jána Pavla II. Za ľudské práva sú považované určité prirodzené kvalitatívne nároky živých tvorov na jedinečný život, ktorý prežívajú. Zároveň sú to základné vzorce – štandardy chovania, ktoré vedú k zachovaniu života a k jeho reprodukcii. Preto je téma ľudských práv viac ako aktuálna nielen pre súčasnosť, ale i pre budúcnosť. Následne sa autorka zameriava na najvýznamnejšie dokumenty týkajúce sa práv dieťaťa, ale i osôb so zdravotným postihnutím.

Pozitívne hodnotíme to, že zamerala svoju pozornosť aj na „Štandardné pravidlá na vytváranie rovnakých príležitostí pre osoby so zdravotným postihnutím. V poslednej časti autorka správne poukazuje na ochranu ľudských práv osôb so zdravotným postihnutím a to na základe Ústavy SR. Problematika ľudských práv bude vždy aktuálna a jej rozpracovanie akýmkoľvek smerom prínosné.

Téma je spracovaná z väčšej časti deskriptívne, no záver je doplnený priamymi skúsenosťami autorky z každodenného pracovného života. Prínos tejto časti je každopádne pozitívny, no osobne sme v závere očakávali celkové zhrnutie danej problematiky a viac odborný pohľad.

Autorka zvládla aktuálnosť témy na dobrej odbornej úrovni. Práca má vyhovujúci formát a jednotný vizuálny štýl. Jazykovú a štylistickú korektúru hodnotíme takisto pozitívne. Celková koncepcia orientuje čitateľa na konkrétnu tému. Citačná norma bola použitá správne.

## **Kontakt na autorku**

PhDr. Janka Bursová, PhD.  
Teologická fakulta Košice  
Teologický Inštitút Spišské Podhradie  
e-mail: [janka.bursova@ku.sk](mailto:janka.bursova@ku.sk)

## RECENZIA: KOMUNITNÉ CENTRUM AKO NÁSTROJ NA PODPORU RÓMSKEJ KULTÚRY. RÓMSKE KOMUNITNÉ CENTRUM ZBUDSKÉ DLHÉ – OKRES HUMENNÉ

*Lýdia Lešková*

Michaela ŠUĽOVÁ. *Komunitné centrum ako nástroj na podporu rómskej kultúry. Rómske komunitné centrum Zbudské Dlhé – okres Humenné*. Rec. Gabriel Ragan, Lýdia Lešková. Prvé vydanie. Ružomberok : Verbum, 2014. 74 s. [4,29 AH]. Elektronická monografia. ISBN 978-80-561-0196-4.

Poslaním komunitných centier je prostredníctvom poskytovania komplexných sociálnych a komunitných služieb prispieť k sociálnemu začleňovaniu osôb sociálne vylúčených na individuálnej, ako aj na lokálnej úrovni. Ich cieľom je podporiť aktivity členov miestnej komunity prostredníctvom: zvyšovania sociálnych zručností, kompetencií a sociálnej mobility, prevencie a predchádzaniu sociálno-patologických javov a rizikového správania, poskytovania poradenskej činnosti pre potreby komunity a klienta, poskytovania vzdelávacích a voľno časových aktivít. Komunitné centrá plnia ešte jednu veľmi dôležitú úlohu, tým je podpora vlastnej kultúry marginalizovaných skupín.

Monografia *Komunitné centrum ako nástroj na podporu rómskej kultúry. Rómske komunitné centrum Zbudské Dlhé – okres Humenné* reaguje na problém komunitných centier a ich úloh, ktoré plnia vo vzťahu k marginalizovaným rómskym komunitám pri podpore ich kultúry. Téma na podporu kultúrnej identity je naliehavá a reaguje na aktuálny problém v rámci podpory antiopresívnych prístupov k okrajovým skupinám ľudí v našej spoločnosti, ktorým nemôžeme upierať prístup k ich kultúre a taktiež k jej rozvíjaniu a uchovávaniu.

Monografia má teoreticko-empirický charakter a je členená do troch na seba nadväzujúcich kapitol, z ktorých prvé dve sú teoretické. Tretia predstavuje vlastný empirický kvalitatívny výskum.

V prvej kapitole sa autorka venuje teoretickým aspektom komunitného života a sociálnej práce v nich, a to v komunitných centrách, ako aj v rámci terénnej sociálnej práce. Pre objasnenie problematiky v úvode približuje aktuálnu situáciu rómskej minority žijúcej na Slovensku, pričom jej charakteristiku podáva prostredníctvom takých fenoménov z jej života, ako je rodina a rodinný život, spôsob bývania, vzťah k vzdelaniu a zamestnaniu, religiozita a kultúrne prvky, ktoré sú teoretickou bázou k výskumnej časti práce.

Popísanie komunitného centra v Zbudskom Dlhom od jeho vzniku v rámci projektu „Sociálne služby bližšie k ľuďom“, cez aktivity centra (pri ktorých sa kladie dôraz na sociálny program, zdravotný program, program prevencie sociálnopatologických javov a program právneho poradenstva) a poskytovanie sociálnych služieb, je súčasťou druhej kapitoly.

Tretia kapitola je empirického charakteru. Autorka v nej predstavuje kvalitatívny výskum v komunitnom centre v Zbudskom Dlhom so zameraním na rómsku kultúru a jej využívanie s cieľom posilňovania kultúrnej identity Rómov.

Predložená publikácia vykazuje nielen teoretickú rozhládenosť autorky v skúmanej problematike komunitných centier a ich aktivít smerujúcich k prezentácii, využívaniu a posilňovaniu kultúrnej identity, ale aj na jej schopnosť uskutočniť výskum v teréne a získané dáta vhodným spôsobom spracovať, sumarizovať a vyvodiť závery. Formálna stránka práce je na dobrej úrovni, jazyk využívaný v práci je vedecký a zodpovedá požiadavkám, ktoré sú kladené na takýto typ práce.

Hodnotená monografia je prínosná v oblasti pôsobenia komunitných centier v sociálnej oblasti, ich úloh, ktoré plnia vo vzťahu k cieľovým sociálnym skupinám, ako i k samotným vylúčeným rómskym komunitám, ktoré si práve prostredníctvom participácie na ponúkaných programoch môžu posilňovať svoju kultúrnu identitu.

Predložená publikácia spĺňa kritériá vedeckosti a je obohatením knižného trhu v oblasti sociálnej práce.

#### **Kontakt na autorku**

doc. PhDr. Ing. Lýdia Lešková, PhD.  
Katolícka univerzita v Ružomberku  
Teologická fakulta Košice  
Katedra spoločenských vied  
Hlavná 89, 041 21 Košice  
e-mail: lydia.leskova@ku.sk  
tel.: 00421 55 68 36 155

## RECENZIA: THE SOCIAL PROBLEM OF POVERTY OF THE ROMA MINORITY

---

*Janka Bursová*

BUDAYOVÁ, Z. *The social problem of poverty of the Roma minority*. Warszawa : Szkoła Wyższa im. Bogdana Jańskiego, 2015, 71s. ISBN 978-83-87897-06-2.

Recenzovaná vedecká monografia podáva ucelený, systematický rozbor témy a poskytuje, antropologickú, sociologickú, politickú platformu. Jednotlivé oblasti sú ucelené, ale i napriek tomu i vzájomne prepojené blízkosťou pojmov témy.

Autorka monografie zvládla aktuálnosť témy na vysokej odbornej a vedeckej úrovni. Práca má vyhovujúci formát, jednotný vizuálny štýl a jej základná štruktúra je postavená na vedeckej úrovni. Celková koncepcia monografie orientuje čitateľa na konkrétnu tému a ponúka možné riešenia danej problematiky. Delenie jednotlivých kapitol je v logicky usporiadané s vysokou výpovednou hodnotou.

Vedecká monografia ponúka pohľad na špecifické črty rómskeho spoločenstva, objasňuje problematiku náboženstva, kultúrnej a etnickej odlišnosti, odlišnosti v hodnotovom systéme a v tradíciách. Práca má jednotný štýl, základná štruktúra je postavená na vedeckej úrovni. Autorka v jednotlivých oblastiach integrovala už známe fakty, ale zároveň ich obohatila i o nové, doposiaľ nepublikované poznatky, ktoré sú výsledkami jej výskumnej činnosti. Jednotlivé teoretické časti práce sú vhodne dopĺňané výskumom.

Pozitívne hodnotíme i použitú metódu kvalitatívneho výskumu focus group interview, v ktorom z vybraných trinástich obcí okresu Spišská Nová Ves odpovedalo na otázky 91 participantov rómskeho etnika. Ciele boli verifikované vhodne postavenými hypotézami. Výskum bol realizovaný v trinástich obciach okresu Spišská Nová Ves, ktorá je charakteristická vysokým percentuálnym zastúpením rómskej minority. Na základe empirického skúmania autorka predkladá závery a možné výstupy danej problematiky. Môžeme konštatovať, že autorka uceleným spôsobom vytvorila obraz o vybraných aspektoch riešenia subjektívnej chudoby rómskej minority, z hľadiska súčasnej spoločnosti na základe teoretickej analýzy, ale aj empirického skúmania. Prezentovaná monografia má vedecký charakter, v monografii sú nové originálne, vedecké poznatky. Práca má správne zvolenú zrozumiteľnú štruktúru. Téma zodpovedá aktuálnosti a obsahu zvolenej tematike. Celková koncepcia monografie orientuje čitateľa na konkrétnu tému a ponúka možné riešenia danej problematiky. V monografii boli použité zdroje významných vedeckých autorít, ktorí sa zaoberajú rómskou problematikou. Autorka podala ucelený pohľad na danú problematiku.

### **Kontakt na autorku**

PhDr. Janka Bursová, PhD.  
Teologická fakulta Košice  
Teologický Inštitút Spišské Podhradie  
e-mail: janka.bursova@ku.sk



## RECENZIA: POČÁTEK LIDSKÉHO ŽIVOTA VERSUS HORMONÁLNÍ ANTIKONCEPCIE

---

*Lýdia Lešková*

Lenka ROSKOVÁ – Katarína KOTRADYOVÁ. Počátek lidského života versus hormonální antikoncepcie. Beginning of human life versus hormonal contraception. *In Lidská práva v proměnách času*. České Budějovice: Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích, Zdravotně sociální fakulta, 2014. ISBN 978-80-7394-453-7. s. 106-116.

Tematika ľudského života verzus hormonálna antikoncepcia predstavuje vysoko aktuálnu tematiku zvlášť v období, keď sa vedie široká diskusia nielen vo vedeckých a odborných kruhoch o ochrane ľudského života pred narodením.

Presná špecifikácia okamihu vzniku novej jedinečnej ľudskej bytosti súčasne dáva odpoveď na otázku, či užívanie hormonálnej antikoncepcie iba tomuto vzniku nového človeka zabraňuje, alebo či môže jej užívanie mať za následok usmrtenie už existujúcej ľudskej bytosti. To je dôvodom, prečo táto téma vzbudzuje mnoho emotívnych reakcií a rozdeľuje spoločnosť na dva takmer nezmieriteľné tábory.

Autorky jasne vymedzili okolnosti, na ktoré reaguje predložený príspevok. Poukazuje na viaceré hľadiská, ktoré môžu skúmanú problematiku bližšie objasniť a vymedzuje predmet záujmu riešenej problematiky.

V úvode príspevku autorky podávajú krátky exkurz do problematiky hormonálnej antikoncepcie. V hlavnej časti predkladajú viaceré teórie vzniku ľudského života (ontologický personalizmus, empirický funkcionalizmus, utilitarizmus a pod.), a taktiež na základe poznatkov súčasnej embryológie uvádzajú viaceré filozofické a etické názory k problematike embryonálnych technológií, využívaniu kmeňových buniek a pod.

Základnou metodikou je komparatívna analýza názorov viacerých autorov k teóriám vzniku ľudského života a k základným výhradám voči individualite embrya. Autorky vedú diskusiu, pričom v závere vyzdvihujú požiadavku otvorenia problematiky v širšom diapazóne a nielen vo vedeckých kruhoch.

Spracovaná téma je aktuálna a verejne diskutovaná. Príspevok nie je len exkurzom do problematiky hormonálnej antikoncepcie, ale predkladá kritický pohľad na teórie vzniku ľudského života z viacerých pohľadov, námietky voči individualite embrya a poukazuje na potrebu vyvolať diskusiu nielen na tému etického rozmeru hormonálnej antikoncepcie, ale aj na práva na informácie v predmetnej oblasti v plnej miere (nevynímajúc negatívny vplyv na ľudský organizmus ženy - matky).

Pre vysvetlenie skúmanej problematiky autorky postačujúco využili jednu tabuľku, ktorou priblížili možné okamžiky vzniku ľudského jedinca podľa vybraných kritérií. Formálna stránka práce zodpovedá požiadavkám kladeným na takýto typ práce. Má adekvátnu jazykovú úroveň. Autorky článku využívajú pôvodný jazyk, štylistika a gramatika je na požadovanej úrovni.

I keď súhrn článku nie je štruktúrovaný, v závere autorky príspevku na základe predložených teórií vzniku ľudského života, ako aj námietok voči individualite embrya, poukazujú na potrebu širšieho diskurzu k riešenej problematike.

Predložený príspevok spĺňa kritériá vedeckosti a je obohatením spektra vedeckých príspevkov v problematike ochrany ľudského života.

**Kontakt na autorku**

doc. PhDr. Ing. Lýdia Lešková, PhD.  
Katolícka univerzita v Ružomberku  
Teologická fakulta Košice  
Katedra spoločenských vied  
Hlavná 89, 041 21 Košice  
e-mail: lydia.leskova@ku.sk  
tel.: 00421 55 68 36 155

## RECENZIA: SOCIÁLNE METÓDY PRI PRÁCI S DEŤMI S PORUCHAMI SPRÁVANIA

---

*Katarína Kotradyová*

GABOROVÁ, G. Sociálne metódy pri práci s deťmi s poruchami správania. In: *Nové aspekty v sociálno - právnej ochrane* / ed. Lýdia Lešková. - 1. vyd. - Prešov : Michal Vaško, 2014. ISBN 978-80-7165-948-8, s. 171 - 181.

V súčasnej dobe sa stretávame čoraz častejšie s rozličnými formami a prejavmi nežiaduceho, prípadne deformovaného správania u detí a mládeže. Autorka už v úvode poukazuje na fakt, že tento fenomén má v súčasnej dobe stúpajúcu tendenciu a je priam žiaduce venovať tomuto problému porúch správania u detí a mládeže čoraz väčší priestor.

Diagnózu porúch správania u detí však nie je schopný ani oprávnený určiť sociálny pracovník sám, autorka to aj v príspevku poznamenáva, avšak sociálny pracovník môže s niektorými vybranými metódami pracovať a prispieť tak k zníženiu prejavov týchto porúch. V príspevku sú analyzované niektoré vybrané metódy a postupy, prípade odborné činnosti.

Pred popisom týchto metód by sme sa uprednostňovali popísať a spresniť aj prístupy, v rámci ktorých sa metódy práce s deťmi s poruchami správania využívajú. Je preferovaný behaviorálny prístup pred ekletickým? Výber metód, ktoré autorka predkladá, tomu z časti nasvedčuje.

Okrem toho si myslíme, že sociálne služby nepatria medzi metódy, autorka pravdepodobne chcela naznačiť, že uvedené metódy sa dajú využívať v sociálnych službách. Pozitívne hodnotíme analýzu najčastejších porúch a následné spracovanie praktického využitia metódy hrania rolí a ventilácie pri práci s agresívnym dieťaťom. Príspevok má správne zvolenú a zrozumiteľnú štruktúru. Jeho názov zodpovedá obsahu a zvolenej tematike. Celková koncepcia príspevku orientuje čitateľa na konkrétnu tému a ponúka možné riešenia danej problematiky.

V odbornom príspevku bola správne použitá citačná norma, autorka čerpala z literatúry, ktorá sa zaoberá metódami sociálnej práce a príbuzných vedných odborov. Citačná norma bola použitá správne.

### **Kontakt na autorku**

Mgr. Katarína Kotradyová, PhD  
Teologická fakulta Košice  
Teologický Inštitút Spišské Podhradie  
kkatarinay@centrum.sk  
č.t. 0905 258 909

## RECENZIA: SUCCESSIONS (DEDIČSKÉ KONANIE)

---

*Janka Bursová*

ČURILLA, L. *Successions. (Dedičské konanie)*. Warszawa : Szkoła Wyższa im. Bogdana Jańskiego, 2015, 74s. ISBN 978-83-87897-08-6.

Cieľom monografie je riešenie dedičského konania a hmotnoprávna úprava dedenia, ktorú upravuje Občiansky zákonník Jednotlive hlavy na seba obsahovo nadväzujú. Procesnoprávna úprava dedičského konania je upravená v zákone 99/1963 Z.z. a zákon číslo 323/1992 Z.z. o notároch a notárskej činnosti v znení neskorších právnych predpisov. Práca podáva ucelený pohľad na danú problematiku a poskytuje informácie všetkým, ktorých táto téma zaujíma a potrebujú ju riešiť.

V prvej kapitole sa autor venuje všeobecným otázkam dedičského práva, konkrétne prvkom dedičského vzťahu a predpokladom dedenia. V druhej kapitole stručne popisuje jednotlivé obdobia vývoja dedičského konania. Tretej kapitole definuje základné princípy dedičského konania, právomoc a príslušnosť civilných súdov v konaní o dedičstve, procesné a hmotnoprávne podmienky v konaní o dedičstve nielen začatie dedičského konania ale aj jeho priebeh. Autor ďalej venuje pozornosť na skončenie dedičského konania a jednotlivé rozhodnutia v dedičskom konaní.

V štvrtej kapitole sa venuje rekonifikácii dedičského práva a vplyv rekonifikácie Občianskeho zákonníka na civilné právo procesné.

Vedecká monografia v značnej miere prispeje k obohateniu vedomostí, ale i k získaniu nových informácií, ktoré sú nepochybne užitočné. Dedičské právo prispieva k zabezpečeniu právnej istoty a spoločnosť, ktorá si váži a ctí majetkové vzťahy je inštitúcia dedenia neodmysliteľnou súčasťou právneho poriadku. Vedecká monografia je napísaná metódou teoretickej analýzy, dedukcie, indukcie a komparácie. Jazyková a štylistická korektúra je na veľmi dobrej úrovni. Celková koncepcia monografie orientuje čitateľa na konkrétnu tému, pričom rozdelenie kapitol je logicky usporiadané.

Autorovi sa podarilo podať ucelený pohľad na problematiku dedičského konania.

### **Kontakt na autorku**

PhDr. Janka Bursová, PhD.  
Teologická fakulta Košice  
Teologický Inštitút Spišské Podhradie  
e-mail: janka.bursova@ku.sk

Editor:

doc. PhDr. Ing. Lýdia Lešková, PhD.

**ZASVÄTENÍ A POSLANÍ PRE SOCIÁLNE SLUŽBY A ODKAZ BL. SÁRY SALKAHÁZI**

---

Zborník z medzinárodnej vedeckej konferencie

Vydavateľstvo Michala Vaška, Prešov 2015, **prvé** vydanie

Počet strán:

**ISBN .....**