

Sociálna kuratela na Slovensku a pracovné podmienky jej výkonu

Andrej Mátel, Bohuslav Kuzyšin, Milan Schavel

Abstrakt

CIELE: Cieľom príspevku je analyzovať podmienky výkonu činností sociálnych kurátorov a iných vybraných pracovníkov oddelení sociálnoprávnej ochrany detí a sociálnej kurately úradov práce sociálnych vecí a rodiny v Slovenskej republike z pohľadu samotných aktérov.

TEORETICKÉ VÝCHODISKÁ: Od roku 2005 sa na Slovensku činnosť sociálnej kurately zákonne vymedzila, vysoko profesionalizovala a špecializovala. S tým úzko súvisí profesionálny status sociálnych kurátorov, vyššia miera vlastných kompetencií, autorita a akceptácia inými profesionálnymi pracovníkmi. Zodpovedajú však týmto trendom aj ich pracovné podmienky alebo sú s nimi v zásadnom rozpore? **METÓDY:** Cieľom kombinovaného výskumu bolo zistiť, ktoré indikátory podmienok výkonu svojej odbornej činnosti považujú respondenti za najdôležitejšie a ďalej, s ktorými problémami sa najčastejšie stretávajú pri výkone svojej činnosti.

VÝSLEDKY: V príspevku sú prezentované vybrané výskumné zistenia, ktoré poukazujú na potrebu vytvorenia vhodných podmienok, ako predpokladu pre skvalitnenie svojej práce, ako aj predpokladov pre efektívne riešenie nepriaznivých životných situácií klientov.

IMPLIKÁCIE PRE SOCIÁLNU PRÁCU: Výskumné zistenia môžu výrazne podporiť skvalitnenie podmienok pre výkon odborných činností sociálnych kurátorov, a to najmä tým, že poskytnú autoritám v oblasti tohoto spektra činnosti dostatočné dôkazy o pretrvávajúcej nepriaznivej situácii v oblasti ich pracovných podmienok.

Kľúčové slová: sociálna kuratela, sociálny kurátor, sociálnoprávna ochrana detí, podmienky výkonu, profesijný status.

ÚVOD

Súvislosti s podmienkami pre výkon odbornej praxe sociálnych pracovníkov bývajú často, viac – menej neformálne prezentovanou témou v sociálnom sektore. V ostatnom období na Slovensku rezonuje najmä diskusia o pretrvávajúcich problémoch v činnosti sociálnych kurátorov a ďalších odborných zamestnancov sociálnoprávnej ochrany detí a sociálnej kurately Úradov práce, sociálnych vecí a rodiny. Poukazované je najmä na vysokú mieru ich fluktuácie, pracovnú vyťaženosť, nedostatočné finančné ohodnotenie, ako aj kolízie v spolupráci s inými odborníkmi a zainteresovanými subjektami v rámci riešenia nepriaznivej sociálnej situácie klientov, či už ide o rodinu, dieťa alebo dospelého jedinca. Táto skutočnosť sa pritom zdá byť v ostrom protiklade k legislatívnemu vývoju, profesionalizácii a úzkej špecializácii sociálnej kurately na Slovensku, najmä od roku 2005. Výskumným cieľom je analyzovať podmienky výkonu činností sociálnych kurátorov a iných vybraných pracovníkov oddelení sociálnoprávnej ochrany detí a sociálnej kurately úradov práce sociálnych vecí a rodiny v Slovenskej republike z perspektívy samotných aktérov.

OD SOCIÁLNEJ PREVENČIE K SOCIÁLNEJ KURATELE

Po roku 1989 sa na Slovensku postupne formoval legislatívny koncept pre činnosti, ktoré spadajú do predmetu nášho príspevku. Jedným z významných míľnikov bol zákon o sociálnej pomoci č. 195/1998 Z. z. Tento, po viac ako 40 rokoch, zaviedol pojem „sociálnoprávna ochrana“, upravil jej činnosti a zároveň po prvýkrát upravil aj pojem „sociálna prevencia“.

Sociálnoprávna ochrana bola v ňom chápaná ako činnosť na ochranu práv a právom chránených záujmov občanov, najmä maloletých, a to výchovnou činnosťou, organizovaním náhradnej rodinnej starostlivosti a rozhodovaním o okamžitom umiestnení dieťaťa do náhradnej starostlivosti alebo o výchovných opatreniach (por. § 13 zákona o sociálnej pomoci). Hoci niektoré činnosti sociálnoprávnej ochrany detí spadali do oblasti sociálnej kurately (napr. účasť v trestnom konaní proti mladistvým), tento termín ešte nebol použitý. Ďalšie činnosti, ktoré v súčasnosti zaradujeme do sociálnej kurately, patrili do *sociálnej prevencie*. Táto sa vykonávala aj pre maloletého s poruchami správania, zanedbávajúceho povinnú školskú dochádzku, ktorému súd nariadil ústavnú výchovu alebo uložil ochrannú výchovu alebo ktorý sa dopustil konania so znakmi trestného činu (por. § 5 zákona o sociálnej pomoci). Okrem toho sa vykonávala sociálna prevencia pre plnoletého občana, ktorému bol podmienene odložený výkon trestu odňatia slobody alebo bol prepustený z výkonu trestu odňatia slobody či z výkonu väzby, alebo ktorý bol prepustený zo zdravotníckeho zariadenia na liečbu drogovu závislých osôb alebo zo zariadenia na resocializáciu drogovu závislých osôb.

K ďalším legislatívnym zmenám došlo v roku 2005, ktorý môžeme právom považovať za míľnik súčasného chápania sociálnej kurately na Slovensku. V tomto roku boli prijaté dva kľúčové zákony v oblasti rodinného práva, ktoré implementovali aj medzinárodné záväzky v oblasti ochrany práv dieťaťa, najmä Dohovor o právach dieťaťa (OSN, 1989). Prvým bol zákon č. 36/2005 Z. z. o rodine a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Druhým bol zákon č. 305/2005 Z. z. o sociálnoprávnej ochrane detí a o sociálnej kuratele a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „zákon o SPODaSK“), ktorými sú, spolu s ostatnými právnymi úpravami, na Slovensku od roku 2005 utvorené legislatívne podmienky pre komplexný výkon opatrení sociálnoprávnej ochrany detí a sociálnej kurately. Výraz *sociálna kuratela* je v ňom prvý krát použitý v slovenskej legislatíve a v zásade nahradil výraz „sociálna prevencia“ v zákone o sociálnej pomoci. Obsahovo zodpovedá vybraným opatreniam primárnej prevencie. Sociálna kuratela je v predmetnom zákone chápaná ako súbor opatrení na odstránenie, zmiernenie a zamedzenie prehlbovania alebo opakovania porúch psychického vývinu, fyzického vývinu a sociálneho vývinu dieťaťa a plnoletej fyzickej osoby a poskytovanie pomoci v závislosti od závažnosti poruchy a situácie, v ktorej sa nachádza dieťa alebo plnoletá fyzická osoba (§ 1 ods. 3 zákona o SPODaSK). Rozlíšená je v ňom sociálna kuratela detí a sociálna kuratela plnoletých fyzických osôb. Kvalifikačným predpokladom na výkon opatrení sociálnej kurately je vysokoškolské vzdelanie 2. stupňa v odbore sociálna práca, v prípade sociálnej kurately pre plnoletých to môže byť aj vysokoškolské vzdelanie v študijnom odbore andragogika. Činnosti, ktoré sú vykonávané v rámci sociálnej kurately detí a sociálnej kurately plnoletých, sú podrobne popísané v zákone (por. § 17 a § 19) a interných normách Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny. Ide o vysoko odborné činnosti v oblasti sociálnej diagnostiky, sociálnej intervencie, prevencie, vedenia motivačných rozhovorov, v aktívnom sieťovaní pomoci, koordinovaní pomoci, ako aj administrácii všetkých týchto činností, v súlade s ustanoveniami správneho práva. Množstvo a charakter týchto odborných činností implikovali potrebu osobitého vzdelávania budúcich sociálnych kurátorov a chápanie sociálnej kurately ako špecializácie v sociálnej práci.

SOCIÁLNA KURATELA AKO ŠPECIALIZÁCIA

Legislatívnu platformu pre *špecializované odborné činnosti* („špecializácie“) vytvoril na Slovensku profesijný zákon č. 219/2014 Z. z. o sociálnej práci a o podmienkach na výkon niektorých odborných činností v oblasti sociálnych vecí a rodiny a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Nimi sa chápe súbor pracovných činností užšieho zamerania sociálnej práce v ustanovenom *špecializovanom odbore sociálnej práce*, na vykonávanie ktorých sú potrebné vedomosti a zručnosti získané absolvovaním akreditovaného *špecializačného vzdelávacieho programu* (por. § 2 ods. 2 zákona č. 219/2014 Z. z., ďalej len „ŠVP“). Podľa

profesijného zákona všetky ŠVP musia byť akreditované, pričom ich zoznam a konkrétne štandardy ustanoví vláda nariadením (§ 29). Pracovné podklady pre prvé ŠVP sa tvorili v rámci národného projektu *Podpora zvyšovania profesionality výkonu a rozvoj ľudských zdrojov v oblasti výkonu a služieb sociálnej inklúzie pre štátnu správu a samosprávu I* („Profi I“) v rokoch 2014-2015 (Mátel, Galáš, Kuchárová, 2015). Prvými dvomi slovenskými špecializovanými odbormi sa podľa Nariadenia vlády SR č. 5/2016 Z. z. stali *sociálna posudková činnosť* a *sociálna kuratela*. Stanovené boli aj štandardy pre obe špecializácie. Podľa štandardu pre ŠVP „Sociálna kuratela“, tento pozostáva z teoretickej a praktickej prípravy. Príprava trvá najmenej 12 a najviac 18 mesiacov. Celkový rozsah prípravy je 230 hodín. Súčasťou celkového rozsahu je práca pod supervíziou v rozsahu najmenej 40 hodín. Kompetentným subjektom udelenia akreditácie je Akreditačná komisia Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR pre oblasť vzdelávania. V roku 2021 bola akreditácia na ŠVP Sociálna kuratela udelená Inštitútu pre výskum práce a rodiny (Mátel, 2021). Táto príspevková organizácia MPSVaR SR začala „špecializačné“ vzdelávanie sociálnych kurátorov z celého Slovenska v rámci národného projektu „Profi II“, v rámci Operačného programu Ľudské zdroje. Špecializačné vzdelávanie sociálnych kurátorov sa reálne začalo v marci 2022 a v auguste 2023 úspešne absolvovali špecializačnú skúšku prví sociálni kurátori (146 úspešných absolventov). Sociálni kurátori detí, sociálni kurátori plnoletých alebo sociálni kurátori pracujúci s oboma cieľovými skupinami, sú v súčasnosti na Slovensku špecialistami s vlastnými kompetenciami a ako pracovníci orgánu SPODaSK dôležitými aktérmi v trestnom a priestupkovom konaní voči deťom resp. mladistvým osobám. Veľmi často súdy vydávajú rozhodnutia v súlade s výsledkami šetrenia a odporúčaniami pracovníkov orgánu SPODaSK. Súhrnom možno konštatovať, že od roku 2005 sa na Slovensku činnosť sociálnej kurately nielenže zákonne podrobne vymedzila, ale aj vysoko profesionalizovala a špecializovala. S tým úzko súvisí profesionálny status sociálnych kurátorov, vyššia miera ich vlastných kompetencií, autorita a akceptácia inými profesionálnymi pracovníkmi, vrátane sudcov a príslušníkov Policajného zboru. Zodpovedá tejto skutočnosti aj subjektívne vnímanie samotných sociálnych kurátorov? Na zodpovedanie tejto otázky sme pripravili a zrealizovali výskumné šetrenie, pričom jeho dôležitou súčasťou sú pracovné podmienky výkonu činnosti práce sociálnych kurátorov.

PRACOVNÉ PODMIENKY SOCIÁLNYCH KURÁTOROV

Hoci zákon o SPODaSK terminologicky aj obsahovo rozlišuje sociálnu kuratelu a sociálnoprávnu ochranu detí, tieto sú de iure a de facto v praxi neoddeliteľné. Ústrednú zodpovednosť za výkon opatrení SPODaSK prevzali orgány sociálnoprávnej ochrany detí a sociálnej kurately, ktorými sú na Slovensku Ústredie a úrady práce, sociálnych vecí a rodiny (ďalej „ÚPSVaR“). Tieto boli na Slovensku zriadené na základe zákona č. 453/2003 Z. z. o orgánoch štátnej správy v oblasti sociálnych vecí, rodiny a služieb zamestnanosti v znení neskorších predpisov. V súčasnosti je ich na Slovensku 46, pričom opatrenia SPODaSK sú vykonávané aj na detašovaných pracoviskách týchto úradov, spolu na 79 pracoviskách. Sociálni kurátori sú na Slovensku zamestnancami ÚPSVaR (konkrétne oddelení SPODaSK), teda sú v štátnozamestnaneckom pracovnom pomere.

Problémy v materiálno-technickom vybavení a priestorové podmienky orgánu SPODaSK popísala v minulosti Lešková (2012). Podľa autorky je efekt práce sociálneho kurátora do značnej miery závislý od vonkajších podmienok, v ktorých sa jeho pracovná činnosť odohráva. Lešková (2012) popísala štyri problémové oblasti, s ktorými sa možno v pracovnom prostredí sociálnych kurátorov na oddelení SPODaSK ÚPSVaR stretnúť: 1. materiálno-technické vybavenie pracoviska sociálneho kurátora (mimo iného aj zastaraná počítačová technika, neustále zmeny programov a softvérov, absentujúca klimatizácia, hlučnosť na pracovisku, nevhodné osvetlenie); 2. priestorové podmienky (najmä veľký počet pracovníkov v jednej

kancelárii, absencia samostatnej miestnosti na prácu s klientom, absencia bezbariérového prístupu na úradoch); 3. pracovná klíma (chýbajúca súdržnosť kolektívu, nespravodlivosť pri osobnom ohodnotení zamestnanca, vysoké nároky a nadmerná kontrola zo strany nadriadených, niekedy aj prítomnosť mobbingu a bossingu na pracovisku), 4. zaťaženie počtom klientov (zahŕňa nízky počet sociálnych kurátorov, vysoký počet klientov na jedného kurátora, časovo náročný rozsah úkonov vyplývajúci zo zákona o SPODaSK, deficit stanovenia maximálneho počtu klientov na jedného pracovníka a pod.).

Vo všeobecnosti môžeme konštatovať, že výskumy v oblasti pracovných podmienok pracovníkov v sociálnej sfére sú na Slovensku ojedinelé (por. Danišková, 2014; Mesárošová, 2017). Zo zahraničia môžeme uviesť autorov ako napr. Staub-Bernasconi (2013), Davies a Jones (2016), Asquith, Clark, Waterhouse (2005) alebo Allen et al. (2004). Jeden z mála výskumov v predmetnej oblasti realizoval na Slovensku aj Verejný ochranca práv v roku 2012. Jeho cieľom bolo získať poznatky o práci oddelení SPODaSK ÚPSVaR na Slovensku z pohľadu samotných pracovníkov, menovite o ich náplni činností, pracovných podmienkach, problémoch a námetoch na ich riešenie. Išlo o dotazníkový prieskum vlastnej proveniencie, ktorého sa zúčastnilo 320 respondentov (po vytriedení $n = 292$), čo bolo vzorka cca 50 % celkového súboru. V závere realizátori výskumu konštatovali: „Celkový obraz o práci oddelení SPODaSK a jej podmienkach, ktorý vykreslili respondenti vo svojich odpovediach, je vážny a tenduje k pesimizmu. Vyzerá to tak, že ich práca, akokoľvek spoločensky potrebná a záslužná, im prináša málo osobného uspokojenia. Cítia sa vo všeobecnosti zanedbaní, či vo svojom finančnom ohodnotení, ale aj v materiálnom vybavení svojho pracoviska. Chýbajú im elementárne podmienky pre výkon ich práce tak, ako si ju predstavujú – teda hlavne práce s občanom. Nemajú sa s ním kde nerušene rozprávať (sedia v kanceláriách viacerí), dostať sa k nemu do terénu je pre nich ťažké (nemajú k dispozícii autá resp. je problém s preplatením cestovných náhrad), majú naňho málo času (väčšinu z neho im zaberie papierovanie, evidencie, štatistiky, výkazy, informačné technológie im v tomto skôr prekážajú než pomáhajú)“ (Kancelária, 2012:23). Výskum Daniškovej (2014) bol zameraný na súvislosti medzi hygienickými a motivačnými faktormi a pracovnou spokojnosťou sociálnych pracovníkov v oblasti sociálnoprávnej ochrany detí. Jeho cieľom bolo overiť platnosť Herzbergovho tvrdenia, že pracovnú spokojnosť sýtia výlučne motivačné faktory a pracovnú nespokojnosť vyvoláva nedostatočná úroveň hygienických faktorov. Vo výskume boli identifikované problémy pracovníkov súvisiace s personálnym podhodnotením pracovísk, vysokého pracovného zaťaženia a nadmernej administratívy. Nespokojnosť sa prejavovala aj v oblasti finančného odmeňovania práce zamestnancov. Napriek nárokom profesie si pracovníci SPODaSK zachovávali pozitívny postoj k svojej práci, k jej poslaniu a zmysluplnosti. Výsledky nepotvrdili Herzbergovu tézu v jej časti, že výlučne motivačné faktory sú zdrojom pracovnej spokojnosti a potvrdili platnosť Herzbergovej teórie v tvrdení, že pracovnú nespokojnosť vyvolávajú hygienické faktory.

METODOLOGICKÉ UVEDENIE

V úvode sme uviedli, že výskumným cieľom je analyzovať podmienky výkonu činností sociálnych kurátorov a iných vybraných pracovníkov oddelení SPODaSK ÚPSVaR z perspektívy samotných aktérov. Pri voľbe výskumnej stratégie sme vychádzali z metodológie sociálno-psychologického výskumu (Ritomský, 2004). Metódy výskumu vychádzajú zo syntetickej kvantitatívno-kvalitatívnej stratégie. V kvantitatívnej časti je prezentovaný deskriptívny výskum subjektívneho vnímania sociálnych kurátorov a iných vybraných pracovníkov oddelení sociálnoprávnej ochrany detí a sociálnej kurately úradov práce sociálnych vecí a rodiny v Slovenskej republike (ďalej respondenti) na vlastnú odbornú činnosť v kontexte interných a externých pracovných podmienok a ich spoločenského postavenia. Tento sondážny výskum nebol posunutý do oblasti verifikačného, komparačného alebo

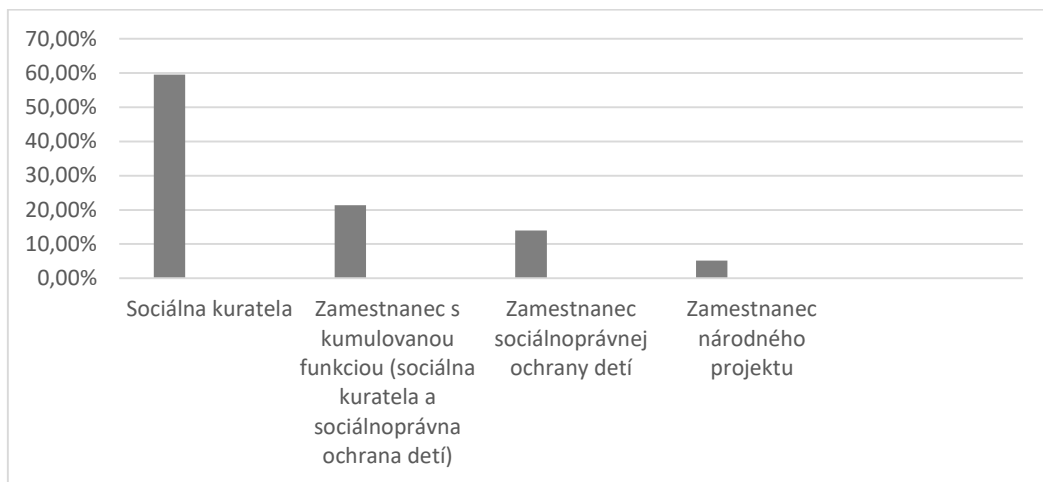
korelačného skúmania. Jeho charakter je vymedzený do exploračných, resp. deskriptívnych rovín, pre ktoré je príznačné, že sa v ňom nekladú hypotézy (Ritomský, 2004; Gavora, 2010; Škodová, 2013). Analýzy boli zamerané na hodnotenie postojov a názorov respondentov pomocou likertovej škály. Vo výskume sme vychádzali výhradne z perspektívy uvedených profesionálov a z existenciálneho hľadiska boli dôležité subjektívne skúsenosti respondentov a na ich podklade založené subjektívne názory. V súlade s holistickým prístupom uvádzame nasledujúce parciálne ciele výskumu: 1. definovať vnímanie pracovných podmienok respondentov v kontexte ich subjektívnej spokojnosti a perspektívy ich zlepšovania; 2. definovať vnímanie spoločenského postavenia respondentov a zobrazit' nimi navrhované možnosti na zlepšenie.

Ako primárna exploračná metóda kvantitatívneho zberu dát bol použitý dotazník vlastnej proveniencie. Položky dotazníka boli vytvorené na základe rozhovorov vo fokusových skupinách, ktoré sa realizovali počas ŠVP Sociálna kuratela. Dotazník bol určený primárne sociálnym kurátorom pracujúcim na oddeleniach SPODaSK ÚPSVaR a vybraným pracovníkom, ktorí absolvovali špecializačné vzdelávanie v špecializačnom odbore sociálna kuratela, ktoré ich pripravuje na výkon činností sociálnej kurately. Dotazník bol distribuovaný elektronickým nástrojom Prosurvey v roku 2022. Vyhodnocovanie bolo realizované druhostupňovou štatistikou. Cieľom štatistických analýz jednotlivých položiek dotazníka bolo vyhodnotenie prevalencie odpovedí respondentov – porovnaním pozorovaných očakávaných odpovedí, alebo numerickým zovšeobecňím (prezentáciou strednej hodnoty).

V kvalitatívne orientovanej časti sme analyzovali odpovede na otvorenú položku dotazníka mapujúcu subjektívne postoje respondentov zamerané na zlepšenie vlastného spoločenského postavenia. K analýze bola použitá obsahová analýza. Systematické kódovanie a analýza bola vykonaná pomocou indukčívnej tematickej analýzy (Braun, Clarke, 2006). Kódy boli usporiadané do kategórií a skúmané v celom súbore dát. K tematickej analýze bola použitá technika „one sheet of paper“ (Ziebland, McPherson, 2006). Uvedomujeme si, že takýto postup nie je možné naplno vymedziť pevnými pravidlami. Obsahuje v sebe vždy aj prvky neistoty a intuitívneho postupu, ale v zmysle cieľov deskriptívneho výskumu sa javí ako najvhodnejšia stratégia.

Podľa štatistických údajov Ústredia z roku 2022, poskytnutých na základe vyžiadania výskumníkov, pracovalo na Slovensku 108 sociálnych kurátorov pre deti a 56 sociálnych kurátorov pre plnoletých, teda spolu 164 sociálnych kurátorov. Celkový počet zamestnancov sociálnej kurately a sociálnoprávnej ochrany detí činil 881 osôb. Celkovo sa na výskume zúčastnilo 136 respondentov (123 žien a 13 mužov). Dominovali respondenti vo vekovom rozložení 31 až 50 rokov (68,38 %) a s praxou do 10 rokov (62,50 %). Zastúpené boli všetky samosprávne kraje Slovenskej republiky s miernou dominanciou Prešovského samosprávneho kraja (25,53 %). Sociálnych kurátorov sa na výskume zúčastnilo 81, zamestnancov s kumulovanou funkciou 29, zamestnancov sociálnoprávnej ochrany detí 19 a zamestnancov národného projektu 7. Kurátorov zúčastnených na výskume sme identifikovali aj z hľadiska ich konkrétneho pôsobenia. Sociálnych kurátorov detí sa zúčastnilo 35, sociálnych kurátorov plnoletých osôb sa zúčastnilo 7 a sociálnych kurátorov detí a plnoletých osôb sa zúčastnilo 39. Pracovné pozície respondentov demonštruje graf 1.

Graf 1: Zastúpené pracovné pozície respondentov



n=136; p<0,001; df=3; $\chi^2=93,8$

Zdroj: Vlastné spracovanie

Na výskume sa zúčastnilo 67,07 % všetkých sociálnych kurátorov pôsobiacich na území Slovenskej republiky, alebo 15,44 % celkového počtu zamestnancov oddelení SPODaSK ÚPSVaR. Napriek relatívne vysokej miere zastúpenia výberového súboru vo vzťahu k jeho základnej podobe nemôžeme konštatovať jeho reprezentatívnosť. Autorský tím nemal prístup k ďalším demografickým dátam základného súboru. Nebolo možné vykonať korelačné analýzy potvrdzujúce tento status. Z uvedeného dôvodu konštatujeme charakter výberu ako dostupný výber (por. Gavora a kol., 2010).

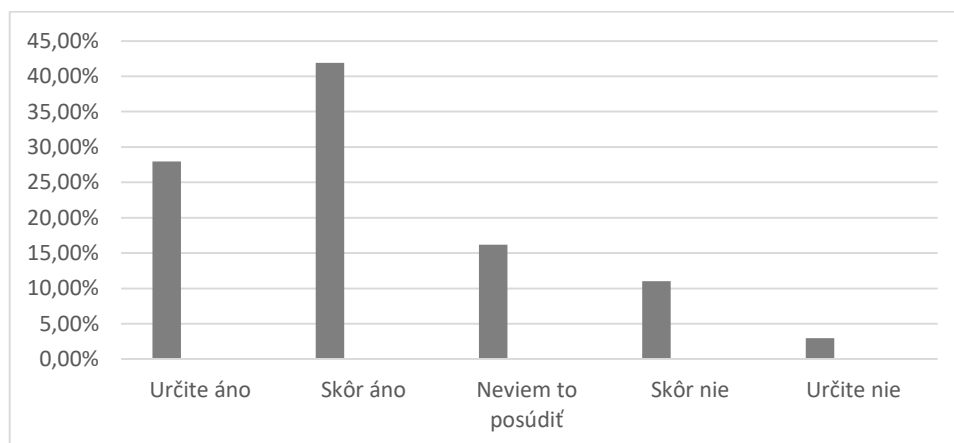
VÝSLEDKY

Výsledky budeme prezentovať v súlade s uvedenými parciálnymi cieľmi.

1. *Vnímanie pracovných podmienok respondentov v kontexte ich subjektívnej spokojnosti a perspektívy ich zlepšovania*

V kontexte pracovných podmienok respondentov sme ako jeden z faktorov analyzovali aktuálne členenie jednotlivých pracovných pozícií na oddeleniach SPODaSK. Výsledky prezentuje graf 2.

Graf 2: Súhlas s členením jednotlivých pracovných pozícií v súčasnej podobe na oddelení SPODaSK



n=136; p<0,001; df=4; $\chi^2=60,37$

Zdroj: Vlastné spracovanie

Respondenti považujú súčasný stav za vyhovujúci. Členenie pracovných pozícií na oddeleniach SPODaSK je na odboroch sociálnych vecí a rodiny v rámci ÚPSVaR rôzne, je ovplyvnené rozhodovaním vedúceho oddelenia alebo vychádza z určitých stereotypov, prípadne je podmienené nedostatočným personálnym obsadením. Na diferenciaciu pracovných pozícií nie je jednotný názor a odráža špecifiká každého oddelenia v rámci Slovenska.

Ďalšie pracovné podmienky sme hodnotili pomocou vyjadrenia stanoviska k položkám dotazníka analyzujúcim niektoré pracovné podmienky na oddeleniach SPODaSK ÚPSVaR. Respondentom bolo ponúknutých 5 možných odpovedí. Úplný súhlas vyjadrili stanoviskom určite áno a úplný nesúhlas vyjadrili stanoviskom určite nie. Úplný súhlas bol kvantifikovaný 1 bodom a úplný nesúhlas 4 bodmi. Ambivalentne odpovede (neviem posúdiť) neboli do bodovej kvantifikácie zaradené. Výsledky prezentuje tabuľka 1.

Tabuľka 1: Postoj respondentov k vybraným výrokom o vnímaní významu niektorých pracovných podmienok a perspektív (4-určite nie, 1-určite áno)

PODMIENKY VÝKONU	
Považujete administratívne zaťaženie za neúnosné, neefektívne a často v niektorých činnostiach zbytočné?	1,18
Považujete kumulované funkcie pre výkon Vašej činnosti na Vašom oddelení SPODaSK za správne?	3,08
Je podľa Vášho názoru dostatočne zadaná kompetencia jednotlivých úsekov oddelenia SPODaSK?	2,57
Je podľa Vás finančné ohodnotenie zamestnancov oddelenia SPODaSK dostatočné vzhľadom na pracovné vyťaženie a špecifikum Vašej odbornej činnosti?	3,93
Sú podmienky (materiálne – technické, priestorové a pod.) pre výkon Vašej odbornej činnosti dostatočné?	3,04
Súhlasíte s tvrdením, že Váš zamestnávateľ Vám poskytuje dostatočné benefity ako napr. príspevok na ošatenie, obuv, prípadne rekreačné a relaxačné pobyty, dodatková dovolenka a pod.?	3,59
Zabezpečuje Vám zamestnávateľ právnu pomoc v prípade riešenia právnych sporov súvisiacich s výkonom Vašej práce?	3,45
Myslíte si, že profesijná organizácia, ktorou je SKSPaASP SK dostatočne háji záujmy sociálnych pracovníkov/pracovníčok teda aj Vás?	3,17
Vnímate Vaše postavenie v rámci zamestnancov odboru sociálnych vecí a rodiny ÚPSVaR ako rovnocenné?	2,88
Pocitujete pri riešení zložitých problémov Vašich klientov nedostatok odborníkov napr. z radov psychológov, pedopsychiatrov a pod.?	1,42
PERSPEKTÍVY ZEFEKTÍVNENIA	
Je podľa vašich skúseností dôležité aby vedúci zamestnanci odboru sociálnych vecí a rodiny mali odbornú prax v sociálnej oblasti?	1,14
Považujete za nevyhnutné personálne posilnenie vášho oddelenia SPODaSK?	1,19
Myslíte si, že by bolo ideálnym riešením pre výkon Vašej odbornej činnosti vytvorenie samostatných sociálnych úradov so zameraním na problematiku SPODaSK?	1,55
Myslíte si, že zavedenie rizikového príplatku pri výkone Vašej práce by malo svoje opodstatnenie?	1,24
Považujete za nevyhnutné zabezpečenie vyhradenej poradenskej miestnosti v súvislosti so skvalitnením samotnej práce s klientom?	1,4
Považujete za nevyhnutné zabezpečenie vyhradenej miestnosti - herne pre detského klienta s primeraným vybavením?	1,3
Prijali by ste možnosť odborných stretnutí ako napr. metodických dní, workshopov, rozborov prípadových štúdií a pod.?	1,69
Myslíte si, že pravidelné (napr. raz týždenne) pracovné stretnutia zamestnancov oddelenia by boli pre vašu prácu dôležité?	1,9

Uvítali by ste zastrešenie zamestnancov oddelenia SPODaSK prostredníctvom odborovej organizácie (napr. ako sekcie v rámci odborového zväzu pracovníkov zdravotníctva a sociálnych služieb)?	2,02
---	------

n_(min.)=95; n_(max.)=136

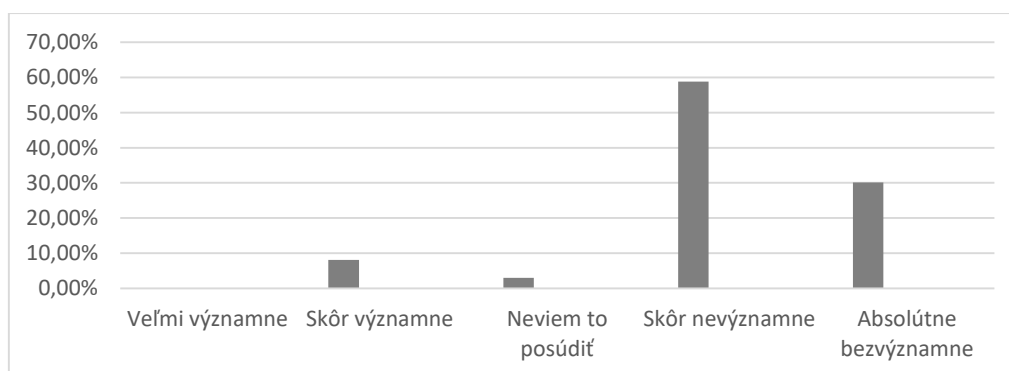
Zdroj: Vlastné spracovanie

K všetkým uvedeným položkám respondenti zaujali vyhradené a štatisticky významné ($p < 0,001$) stanoviská. Z hľadiska podmienok výkonu bolo najintenzívnejšie vnímané finančné ohodnotenie respondentov, neúnosná a neefektívna administratívna činnosť, absencia zamestnaneckých benefitov (príspevky na ošatenie a obuv, rekreačné a relaxačné pobyty a pod.) a nedostatok odborníkov pri riešení zložitých problémov (psychológov, pedopsychiatrov a pod.). Dominantnou perspektívou zefektívnenia činnosti respondentov by bolo zavedenie povinnosti odbornej praxe v sociálnej oblasti pre vedúcich zamestnancov, personálne posilnenie oddelení SPODaSK a navýšenie zariadení súvisiacich s umiestnením dieťaťa do inštitucionálnej starostlivosti, čo v rámci sociálnej kurately znamená najmä realizáciu výchovných opatrení.

2. Spoločenské postavenia pracovníkov oddelení sociálnoprávnej ochrany detí a sociálnej kurately

Subjektívne nízke vnímanie miery spoločenského a profesijného postavenia sociálnych pracovníkov analyzoval už výskum autorov Kuzyšin a Schavel (2021). Nami sledované skutočnosti tento stav potvrdzujú aj špecificky vzhľadom na sociálnych kurátorov. Respondenti svoje spoločenské postavenie posunuli do negatívnych kontextov. Výsledky demonštruje graf 3.

Graf 3: Subjektívne vnímanie spoločenského postavenia pracovníkov oddelení sociálnoprávnej ochrany detí a sociálnej kurately



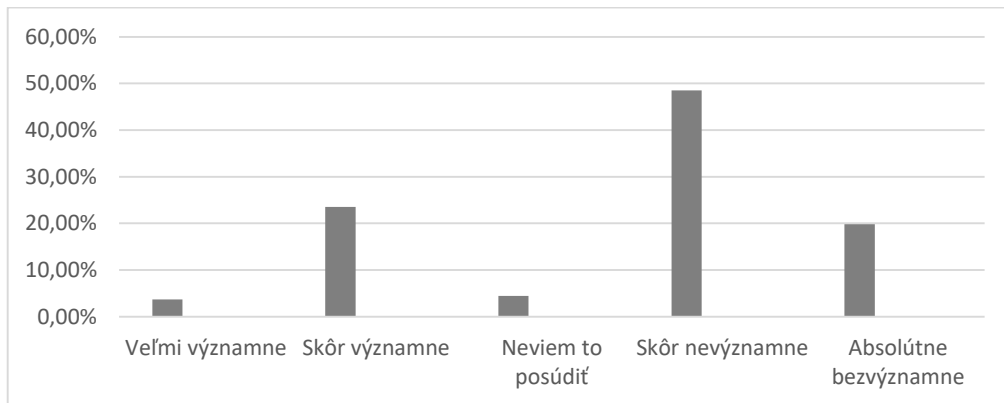
n=136; $p < 0,001$; $df=4$; $\chi^2=156$

Zdroj: Vlastné spracovanie

Subjektívne vnímanie spoločenského statusu bolo u našich respondentov na minimálnej úrovni. Celkovo 39 vyjadrení identifikovalo aj v otvorených otázkach najčastejšie vytváranie negatívneho obrazu o práci zamestnancov oddelenia SPODaSK v médiách, nezáujem autorít o ich prácu, takmer žiadna opora v legitímnu inštitúciu (ministerstvo, komora, Ústredie a pod.). Pre bližšiu identifikáciu tohto fenoménu uvádzame excerpt jednej z respondentiek: „V prvom rade si nás musia vážiť vlastní – MPSVaR, Ústredie, samotní nadriadení... odraz nášho postavenia je odrazom toho, čo si kompetentní o našich pozíciách myslia. Nedôverujú našim odborným znalostiam a postupom, v prípade potreby (sporný prípad) sa nikto za nás nepostaví...“

Podobné výsledky sme zaznamenali aj v prípade subjektívneho vnímania respondentov na rovnocenné profesionálne pôsobenie v odborných tímoch (v rámci spolupracujúcich inštitúcií napr. súdy, prokuratúra, polícia, zdravotnícke a školské zariadenia, samospráva atď.).

Graf 4: Subjektívne vnímanie profesionálneho postavenia pracovníkov SPODaSK v odborných tímoch

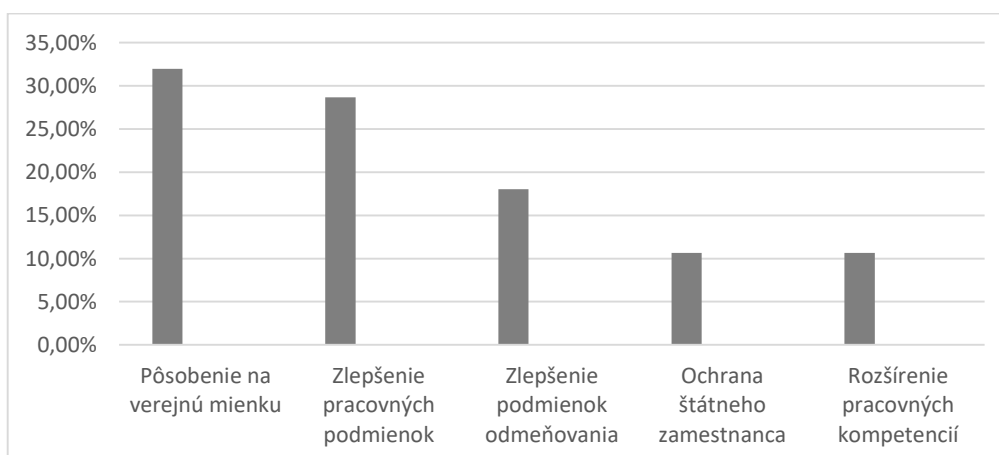


$n=136$; $p<0,001$; $df=4$; $\chi^2=86,76$

Zdroj: Vlastné spracovanie

Z uvedeného stavu prirodzene vyplýva otázka o tom, aké možnosti vnímajú respondenti na zlepšenie ich spoločenského postavenia. Táto otázka im bola položená v otvorenej forme. 136 respondentov ponúklo 61 odpovedí. Štyri odpovede neboli obsahovo hodnotiteľné. Pomocou obsahovej analýzy 57 odpovedí zaznamenaných na 7,05 normostranách textu sme identifikovali 122 návrhov na zlepšenie. Obsahová analýza, z kvalitatívne orientovaného výskumu produkovala numerické nominálne markery. Ako sme vyššie uviedli, zamerali sme sa na kontextuálne jednotky typu námet a téma (Disman, 2002). Ako jednotka sčítavania bola vymedzená frekvencia výskytu sledovaného ukazovateľa (Maršalová, Mikšík, 1990). Identifikovaných bolo 5 kategórií.

Graf 5: Kategórie návrhov respondentov na zlepšenie ich spoločenského postavenia



Zdroj: Vlastné spracovanie

Dominantnou kategóriou bolo „pôsobenie na verejnú mienku“. V tejto kategórii bolo identifikovaných 39 návrhov. Respondenti uvádzali nízke povedomie o práci, náročnosti výkonu a kompetenciách pracovníkov oddelení SPODaSK v očiach verejnosti. Identifikovali

disproporciu mediálneho priestoru, ktorý je im venovaný v porovnaní s inými pomáhajúcimi profesiami a taktiež nízku mieru kompetencie nadriadených (od vedúcich oddelení, cez riaditeľov až po politikov) komunikovať s verejnosťou o význame ich profesijnej činnosti. Uvádzame reprezentatívny excerpt: „*Je potrebné zmeniť povedomie sociálnych pracovníkov v spoločnosti. Často krát sú vykresľovaní v negatívnom zmysle. Sociálni pracovníci sú obmedzovaní vo svojich kompetenciách a potrebujú podporu z hora. Ak sa vyskytne nejaká negatívna situácia, okolie ihneď kladie otázku, kde bola „sociálka“? Spoločnosť nemá reálne predstavy o našich kompetenciách, ktoré sú v niektorých prípadoch obmedzené.*“

Obsahovo najširšou kategóriou bolo „zlepšenie pracovných podmienok“, kde bolo identifikovaných 35 návrhov. Respondenti navrhovali zlepšenie materiálno-technického zabezpečenia, menej administratívnej práce, reformu personálneho zabezpečenia, ale aj odpolitizovanie štátnej správy, či vytvorenie samostatnej inštitúcie. Uvádzame reprezentatívny excerpt: „*Materiálno-technické vybavenie pracovísk je odlišné od jednotlivých úradov a šikovnosti vedenia úradu. Často klient len zaplače, keď uvidí podmienky výkonu práce. Pracovná klíma na pracovisku – súvisí s hore (v dotazníku – pozn. autorov) uvedenými bodmi. Spokojnosť zamestnanca = dobrá klíma na pracovisku (výrazne to ovplyvňuje jeho výsledky).*“

V kategórii zlepšenie podmienok odmeňovania bolo identifikovaných 22 návrhov. Dominovali návrhy na zlepšenie platových podmienok, ale prítomné boli aj postrehy na iné formy možného odmeňovania (rizikový príplatok, preplácanie nadčasov, rekondičné pobyty). Za zmienku taktiež stoja aj viaceré upozornenia respondentov na neformálne možnosti odmeňovania, ako je pochvala, uznanie, alebo verbálna podpora od vedúcich zamestnancov. Uvádzame reprezentatívny excerpt: „*Dostatočné finančné ohodnotenie – zamestnanec musí mať istotu a ohodnotenie by malo zohľadňovať náročnosť práce s klientom. Ohodnotenie nemusí byť vždy len finančného charakteru, môže sa jednať aj o nefinančný charakter – rekondičné pobyty, pochvaly, uznania – zo strany vedenia. Obyčajná pochvala nič nestojí. Síce si za ňu nič nekúpite, ale VŽDY zamestnancovi dobre padne aj takáto forma ohodnotenia. Viete si potom zabezpečiť zníženie fluktuácie zamestnancov, ich odchody na iné, výhodnejšie pracovné pozície, lojalitu zamestnancov a časom aj vytvorenie vhodnej klímy na pracovisku. Je dôležité si uvedomiť, že za cca 700 Euro (aj s príplatkom za pohotovosť) nikto s vysokou školou na SPODaSK pracovať nepríde. Najmä ak pokladnička má v našom regióne nástupný plat v okresnom meste cca 1.200 Euro (plný úväzok, bez pohotovosti).*“ Toto vyjadrenie veľmi významne charakterizuje situáciu s odmeňovaním zamestnancov. Navyše paradoxom v odmeňovaní je aj fakt, že zamestnanci kontrahovaní v národnom projekte *Integrovaný prístup k výkonu sociálnej práce zamestnancov ÚPSVaR II*, na pozície terénnych sociálnych pracovníkov – asistentov pre oddelenia SPODaSK (v našom výskume označených „zamestnanci národného projektu“), ktorí robia tzv. „servis“ kmeňovým zamestnancom, majú vyššie platové ohodnotenie ako kmeňoví zamestnanci oddelenia SPODaSK.

Kategória „ochrana štátneho zamestnanca“ obsahovala 13 návrhov. Návrhy obsahovali požiadavku na transformáciu statusu respondentov na status verejného činiteľa, ale prítomné boli aj nekonkrétne požiadavky, ktoré upozorňovali na dôležitosť vyššej miery ich ochrany. Uvádzame reprezentatívny excerpt: „*...Bojujeme s inštitúciami, ktoré si nechcú vykonávať svoje úlohy a povinnosti, s rodičmi a aj s ich deťmi, bojujeme s nedostatočnou legislatívou, s absenciou ochrany vlastnej osoby ako sociálneho pracovníka, vlastného súkromia a aj s absenciou ochrany svojich blízkych...*“

V poslednej identifikovanej kategórii „rozšírenie pracovných kompetencií“ bolo taktiež identifikovaných 13 návrhov. Respondenti upozornili na potrebu rozšírenia vlastných pracovných kompetencií, alebo aspoň ich explicitnú definíciu. Uvádzame reprezentatívny excerpt: „*Vymedzenie presných kompetencií spolupracujúcich organizácií a štátnych orgánov, pri výkone opatrení SPODaSK.*“

DISKUSIA A IMPLIKÁCIE PRE PRAX

V porovnaní s výsledkami výskumu Verejného ochrancu práv (Kancelária, 2012) môžeme konštatovať, že z hľadiska subjektívneho vnímania pracovníkov oddelení SPODaSK sa ani po desiatich rokoch nič významné z hľadiska pracovných podmienok nezmenilo, čo je v kontraste s vyššou mierou profesionalizácie a špecializácie sociálnej kurately.

Na náročnosť práce v oblasti SPODaSK poukázali aj Schavel, Danišková (2012). Opierajúc sa o zahraničné štúdie tvrdia, že sociálna práca v oblasti ochrany práv dieťaťa a sociálnej kurately, je právom považovaná za náročnú, nielen u nás, ale aj v medzinárodnom meradle. Faktom je, že rola sociálneho pracovníka v oblasti SPODaSK zahŕňa vysoký stupeň neistoty, nebezpečenstva a emócií. V snahe prilákať a udržať kvalifikovanú pracovnú silu sa zdôrazňuje, že títo sociálni pracovníci plnia náročné povinnosti v menej než optimálnych pracovných podmienkach, vrátane nízkych zárobkov, biedneho pracovného prostredia, nedostatočných tréningov a neadekvátnej supervízie (Child Welfare League of America, 2002, in Schavel, Danišková, 2012). V správe citovanej americkej organizácie sa ďalej uvádza, že vzrastajúca regulácia verejnej sociálnoprávnej ochrany v kombinácii s externým rozhodovaním vytvára pre profesionálov neatraktívne pracovné podmienky. Zdôrazňuje sa taktiež nežiadúci vplyv slabého obrazu „agentúr“ na morálku a udržanie kvalifikovaných zamestnancov, nízke zárobky oproti porovnateľným prácam. Obzvlášť závažnou sa aj v nami realizovanom výskume preukázalo nedostatočné platové ohodnotenie pracovníkov ÚPSVaR, ktorý v rozpore s množstvami zodpovedností majú nižšie platy ako „projektoví pracovníci“ v rolách „asistentov“. Z hľadiska platov sa na sociálnych kurátorov vzťahujú aktuálne platové tarify štátnych zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v súlade so zákonom č. 553/2003 Z. z. Ich výšku stanovuje nariadenie vlády. Ďalšie finančné odmeňovanie (napr. odmeny), ako aj pracovné podmienky sú vo veľkej miere závislé od manažmentu a možností jednotlivých ÚPSVaR a ich pracovísk.

Problémy v materiálno-technickom vybavení a priestorové podmienky orgánu SPODaSK popísala v minulosti Lešková (2012). Nami realizovaný výskum ich potvrdil, ale aj načrtol viaceré perspektívy zlepšovania ako sú zabezpečenie vlastnej poradenskej miestnosti, herne pre detského klienta, čo by malo byť štandardom, nie výnimočným na vybraných ÚPSVaR.

Permanentne pretrvávajúca nedostatočné spoločenské uznanie a nízka úroveň profesijnej identity sociálnych pracovníkov, na čo poukazovali aj Kuzyšin, Schavel (2021) a Vojtíšek (2017). Ostatne menovaný vo svojom výskume identifikoval názory ohľadom prestíže sociálnej práce na troch úrovniach: individuálnej (čo môže urobiť každý sociálny pracovník sám), spoločenskej (čo môžu urobiť zástupcovia sociálnych pracovníkov) a politicko-ekonomickej (sociálna práca v kontexte politickej a ekonomickej situácie štátu). Tieto úrovne predpokladajú sebavedomé prezentovanie príkladov dobrej praxe, vrátane zlepšenia mediálneho obrazu sociálnej práce (Vojtíšek, 2017). Obdobne Baláž (2017) píše o nedostatočnom spoločenskom uznaní sociálnych pracovníkov v porovnaní s inými profesiami, vysokou administratívnou záťažou a o spektre organizačných zásahov do priamej činnosti sociálnych pracovníkov. Všetky tieto nedostatky sa potvrdili aj v nami realizovanom výskume pri sociálnych kurátoroch, ktorí pôsobia ako sociálni pracovníci – „špecialisti“. Otázka statusu sociálnych kurátorov pracujúcich na oddeleniach SPODaSK v našom výskume zarezonovala na viacerých miestach. Z hľadiska perspektív zlepšovania prestíže sociálnych pracovníkov vidí Vojtíšek (2017) potenciál v podpore profesijnej organizácie, alebo asociácie, ktorá by mala mať public relations ako jednu z oblastí vlastnej činnosti. Jeho výskum ďalej poukazuje na dôležitosť vyššieho finančného ohodnotenia sociálnych pracovníkov, ako aj na aktívnu politickú podporu sociálnej práce. Aj nami realizovaným výskumným šetrením boli identifikované viaceré perspektívy zlepšovania pracovných podmienok sociálnych kurátorov. Samotná diskusia, v rámci vzdelávania ŠVP Sociálna kuratela, rozhovory v rámci fokusových skupín, ktoré boli súčasťou prípravnej fázy výskumu, smerovali k zvýšeniu vlastnej angažovanosti sociálnych kurátorov k posilneniu ich profesijného a spoločenského statusu a zlepšovaniu pracovných podmienok.

Tým sa výskum posunul z teoretickej roviny do aplikovanej. Respondentom deklarovaným zámerom realizovaného výskumu bolo využiť relevantné údaje aj pri komunikácii s orgánmi štátnej správy a profesijným združením sociálnych pracovníkov, teda komorou. Výskumný tím inicioval vytvorenie pracovnej skupiny zostavenej priamo zo zástupcov sociálnych kurátorov, predsedníčky Slovenskej komory sociálnych pracovníkov a asistentov sociálnej práce, formulované boli základné tézy a koncept pracovného stretnutia s generálnou riaditeľkou sekcie rodinnej politiky MPSVaR. Následne bola vytvorená pracovná skupina pri Úrade Vlády SR, ktorá sa situáciou v podmienkach výkonu práce sociálnych kurátorov zaoberala. Za dôležité považujeme, že do celého procesu o predpokladanej zmene boli priamo zainteresovaní aj zástupcovia sociálnych kurátorov. Toto zmocňovanie a vytvorenie predpolia pre ich samostatnú iniciatívu považujeme za výrazný posun v postojoch a myslení samotných aktérov výkonu činností spadajúcich do oblasti sociálnej kurately ako aj ďalších odborných zamestnancov. Praxeologickým výsledkom činností pracovnej skupiny bolo zvýšenie platu všetkých pracovníkov SPODaSK o 100 Eur mesačne a navyše zvýšenie plátov sociálnych kurátorov po úspešnom absolvovaní špecializačnej skúšky o ďalších 100 Eur. Hoci platové ohodnotenie nie je len jednou z viacerých pracovných podmienok činnosti sociálnych kurátorov, z hľadiska motivácie a stability pracovného miesta, patrí medzi najdôležitejšie.

ZÁVER

Od roku 2005 sa na Slovensku činnosť sociálnej kurately nielenže zákonne podrobne vymedzila, ale aj vysoko profesionalizovala a od roku 2023 aj špecializovala. Sociálni kurátori plnia náročné povinnosti v menej než optimálnych pracovných podmienkach. Výskumné zistenia môžu výrazne podporiť skvalitnenie podmienok pre výkon odborných činností sociálnych kurátorov, a to najmä tým, že poskytujú autoritám v oblasti tohoto spektra činnosti dostatočné dôkazy o pretrvávajúcej nepriaznivej situácii v oblasti ich pracovných podmienok. Významná je aj aktívna participácia sociálnych kurátorov na zlepšovaní vlastných pracovných podmienok pri výkone špecializovanej odbornej činnosti, čoho dôsledkom môže byť aj zamedzenie výraznej fluktuácie sociálnych pracovníkov na oddeleniach SPODaSK. Zmena v celkovej situácii a nastavení fungovania oddelení SPODaSK sa stáva politickou témou, diskusie k zlepšeniu sa vedú v rámci zainteresovaných subjektov, mobilizuje sa stavovská organizácia sociálnych pracovníkov, stupňuje sa tlak zdola aj prostredníctvom odborového zväzu.

POUŽITÉ ZDROJE

- ALLEN, R. I., LAMBERT, E.G., PASUPULETI, S., CLUSE-TOLAR, T., VENTURA, L. A. 2004. The Impact of Job Characteristics on Social and Human Service Workers. *Social Work & Society* [online], 2, 173–188. [13. 3. 2023]. Dostupné z: <http://www.socwork.net/2004/2/articles/454/Allen-Lambert2004.pdf>.
- ASQUITH, S., CLARK, CH., WATERHOUSE, L. 2005. The Role of the Social Worker in the 21st Century – a Literature Review [online]. *Insight*, 25. [7. 4. 2023]. Dostupné z: <http://www.scotland.gov.uk/Resource/Doc/47121/0020658.pdf>
- BALÁŽ, R. 2017. Profesionalita sociálnych pracovníkov: Znamka kvality, alebo procedurálny berlička? *Sociálna práca / sociálna práca*, 17(6), 131–152.
- BRAUN, V., CLARKE, V. 2006. Using Thematic Analysis in Psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101.
- DANIŠKOVÁ, A. 2014. Súvislosti medzi hygienickými a motivačnými faktormi a pracovnou spokojnosťou sociálnych pracovníkov v oblasti sociálnoprávnej ochrany detí. Dizertačná práca. Bratislava: VŠZaSP sv. Alžbety.

- DAVIES, K., JONES, R. (Eds.). 2016. *Skills for Social Work Practice*. Basingstoke: Palgrave, 2016.
- DISMAN, M. 2002. *Jak se vyrábí sociologická znalost: Příručka pro uživatele*. Praha: Karolinum.
- GAVORA, P. a kol. 2010. *Elektronická učebnica pedagogického výskumu* [online]. Bratislava: Univerzita Komenského [18. 8. 2023]. Dostupné z: <http://www.e-metodologia.fedu.uniba.sk/>
- CHILD WELFARE LEAGUE OF AMERICA, 2002. *Child Welfare Workforce*. [online]. [10. 11. 2011]. Dostupné z: <http://www.cwla.org/programs/r2p/rrnews0209.pdf>
- KANCELÁRIA VEREJNÉHO OCHRANCU PRÁV. 2012. *Správa o podmienkach činnosti orgánov sociálnoprávnej ochrany detí a sociálnej kurately* [online]. Bratislava: Verejný ochranca práv. [11. 12. 2012]. Dostupné z: https://vop.gov.sk/wp-content/uploads/2021/09/Sprava_SPOD.pdf
- KUZYŠIN, B., SCHAVEL, M. 2021. Vybrané aspekty profesionalizácie sociálnej práce z pohľadu sociálnych pracovníkov a asistentov sociálnej práce na Slovensku. *Sociálni práce / Sociálna práca*, 21(5), 22–42.
- LEŠKOVÁ, L. 2012. *Sociálny kurátor pre deti a sociálna práca*. Košice: Vydavateľstvo Michala Vaška.
- MARŠALOVÁ, L., MIKŠÍK, O. a kol. 1990. *Metodológia a metódy psychologického výskumu*. Bratislava: Slovenské pedagogické nakladateľstvo.
- MÁTEL, A. 2021. *Špecializačný vzdelávací program „Sociálna kuratela“*. Bratislava: Inštitút pre výskum práce a rodiny.
- MÁTEL, A. GALÁŠ, J., KUCHAROVÁ, B. 2015. *Špecializačný vzdelávací program Sociálna kuratela* [online]. Bratislava: Inštitút pre výskum práce a rodiny. [16. 9. 2015]. Dostupné z: https://ivpr.gov.sk/wp-content/uploads/2020/09/vp_socialna_kuratela.pdf
- MESÁROŠOVÁ, M. a kol. 2017. *Starostlivosť o seba a dôsledky vykonávania pomáhajúcich profesií*. Košice: FF ÚPJŠ v Košiciach.
- ORGANIZÁCIA SPOJENÝCH NÁRODOV. 1989. *Dohovor o právach dieťaťa*. New York: OSN.
- RITOMSKÝ, A. 2004. Metodológia sociálnopsychologického výskumu. In: KOLLÁRIK, T. a kol. *Sociálna psychológia*. Bratislava: Univerzita Komenského, 53–72.
- SCHAVEL, M., DANIŠKOVÁ, A. 2012. Spokojnosť sociálnych pracovníkov – dôležitý predpoklad kvality poskytovanej sociálnej pomoci [online]. *Prohuman*. [22. 9. 2012]. Dostupné z: <https://www.prohuman.sk/socialna-praca/spokojnost-socialnych-pracovnikov-dolezity-predpoklad-kvality-poskytovanej-socialnej-pomoci>
- STAUB-BERNASCONI, S. 2013. Der Professionalisierungsdiskurs zur Sozialen Arbeit (SA/SP) im deutschsprachigen Kontext im Spiegel internationaler Ausbildungsstandards. Soziale Arbeit – eine verspätete Profession? In: BECKER-LENZ, R., BUSSE, S., EHLERT, G., MÜLLER-HERMANN, S. (Eds.) *Professionalität in der Sozialen Arbeit*. VS Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften, 21–45.
- ŠKODOVÁ, Z. 2013. *Praktický úvod do metodológie výskumnej práce*. Martin: Univerzita Komenského v Bratislave, Jesseniova lekárska fakulta v Martine.
- Nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 5/2016, ktorým sa vykonávajú niektoré ustanovenia zákona č. 219/2014 Z. z. o sociálnej práci a o podmienkach na výkon niektorých odborných činností v oblasti sociálnych vecí a rodiny a o zmene a doplnení niektorých zákonov
- VOJTÍŠEK, P. 2017. Sociální pracovníci o profesionalizaci sociální práce. *Sociální práce/Sociálna práca*, 17(4), s. 152–159.

ZIEBLAND, S., McPHERSON, A. 2006. Making Sense of Qualitative Data Analysis: An Introduction with Illustrations from DIPEX (Personal Experiences of Health and Illness). *Medical Education*, 40(5), 405–414.

Zákon č. 195/1998 Z. z. o sociálnej pomoci.

Zákon č. 453/2003 Z. z. o orgánoch štátnej správy v oblasti sociálnych vecí, rodiny a služieb zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

Zákonom č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

Zákon č. 36/2005 Z. z. o rodine a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

Zákon č. 305/2005 Z. z. o sociálnoprávnej ochrane detí a o sociálnej kuratele a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

Zákon č. 219/2014 Z. z. o sociálnej práci a o podmienkach na výkon niektorých odborných činností v oblasti sociálnych vecí a rodiny a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

Anglická verzia príspevku (citačný odkaz):

MÁTEL, A., KUZYŠIN, B., SCHAVEL, M., HELTON, A. 2024. Social guardianship in Slovakia and the working conditions of its execution. *Prohuman*. [5. 5. 2024]. Dostupné z: <https://www.prohuman.sk/socialna-praca/social-guardianship-slovakia-and-working-conditions-its-execution>