

* Wyższa Szkoła Zarządzania Ochroną Pracy w Katowicach. Wydział Humanistyczno-Społeczny

** Uniwersytet Pedagogiczny im. KEN w Krakowie. Wydział Humanistyczny

*ŁUKASZ CYWIŃSKI, **KRZYSZTOF CZEKAJ

lukaszcywinski.te@gmail.com, krzysztof.w.czekaj@wp.pl

*Zagrożenia osobistego bezpieczeństwa pracowników
socjalnych w globalnych warunkach społeczeństwa polskiego.
Teoria i praktyka*

Dangers to Personal Safety of Social Workers
in Globalised Conditions of Polish Society: Theory and Practice

STRESZCZENIE

We współczesnym globalnym świecie bezpieczeństwo jako podstawowa potrzeba społeczna nabiera szczególnego znaczenia w odniesieniu do pracowników służb społecznych. Ta kategoria pracowników służb publicznych jest szczególnie zagrożona podczas wypełniania swoich obowiązków zawodowych. Zagrożone jest ich bezpieczeństwo indywidualne jako jednostki ludzkiej oraz ich bezpieczeństwo jako przedstawicieli instytucji społecznej, w imieniu której wspierają innych potrzebujących członków społeczeństwa funkcjonujących w ramach struktur społecznych. Kwestia osobistego bezpieczeństwa pracowników służb społecznych nie jest zbyt często podejmowana w debatach naukowych i społecznych w stosunku do jej wagi i roli. Niniejsze studium jest jedną z prób opisanie teoretycznych i praktycznych aspektów zagrożeń bezpieczeństwa osobistego specyficznej grupy służb społecznych, jaką konstituują polscy pracownicy socjalni. W artykule opisano wybrane teoretyczne aspekty zjawiska oraz doświadczenia polskich pracowników socjalnych odnośnie do odczuwanych zagrożeń w procesie realizacji wsparcia społecznego dla osób z różnymi problemami, dysfunkcjami i deficytami indywidualnymi i społecznymi.

Słowa kluczowe: zagrożenia bezpieczeństwa pracowników socjalnych; teoria i praktyka pracy socjalnej; globalizacja zagrożeń w środowisku pracowników socjalnych

WPROWADZENIE

Zagrożenie towarzyszy aktywności zawodowej pracowników socjalnych od samych narodzin profesji po dzień dzisiejszy. M.A. Richmond już w pierwszym podręczniku dla pomagających w środowisku osób ubogich (Richmond 1899)

i w późniejszej diagnozie społecznej (Richmond 1917) wskazuje na stosowne do sytuacji działanie osób podejmujących interwencję, tak aby było zachowane bezpieczeństwo obydwu stron. W miarę upływu czasu i wypracowywania zasad państwa opiekuńczego pojawiały się niejednokrotnie zachowania roszczeniowe, które w skrajnych przypadkach wiązały się z zagrożeniem osobistego bezpieczeństwa pracowników służb pomocowych, a pracowników socjalnych w szczególności. Wypracowany w Europie program państwa opiekuńczego, jak stwierdził A. Giddens, pozostaje aktualny do dziś (Giddens 2014, s. 112), choć jego zdaniem „państwo opiekuńcze powinno się przерodzić w państwo inwestycji społecznych” (Giddens 2014, s. 113).

Współcześnie bezpieczeństwo w globalnym świecie urosło do rangi podstawowej potrzeby społecznej także w odniesieniu do pracowników służb społecznych. Jest to ta kategoria pracowników służb publicznych, która jest szczególnie zagrożona podczas wypełniania swoich obowiązków zawodowych. Niniejsze studium dotyczy głównie zagrożeń w ich pracy w Polsce na tle globalnej sytuacji w Europie i na świecie. W trakcie wypełniania misji niesienia wsparcia społecznego jest zagrożone ich bezpieczeństwo indywidualne (jako jednostki ludzkiej), ale także niekiedy jako przedstawiciele instytucji społecznej, w imieniu której wspierają innych potrzebujących członków społeczeństwa. Kwestia osobistego bezpieczeństwa pracowników służb społecznych nie jest zbyt często podejmowana w debatach naukowych i społecznych w stosunku do jej wagi i roli. Stąd obecny dwugłos zarówno nauczycieli akademickich i badaczy, jak i praktyków pracy socjalnej w systemie pomocy społecznej w Polsce.

OD BEZPIECZEŃSTWA GLOBALNEGO SPOŁECZEŃSTW W EUROPIE DO ZAGROŻEŃ DLA PRACOWNIKÓW SOCJALNYCH

Współczesne globalne zagrożenia sprawiają, że wojna z terroryzmem jest zaledwie częścią wyzwań stojących przed służbami społecznymi, w tym przed pracownikami socjalnymi. Wojna z terroryzmem międzynarodowym wymaga z jednej strony działań na tajnym froncie wywiadu i kontrwywiadu, a z drugiej przebudzenia dawno uspiomych w epoce państwa opiekuńczego lęków związanych z podstawową potrzebą, jaką jest bezpieczeństwo jednostek i grup społecznych. Z. Bauman w pracy zatytułowanej *Europa: niedokończona przygoda* zauważa, że:

(...) w drodze ku państwu opiekuńczemu ludzkość wygrała wiele bitew z lękiem. (...) Lęk nie zniknął także z przemówień polityków; można by rzec, że nawet przybrał na znaczeniu, stając się wrogiem publicznym numer jeden i głównym celem oficjalnych krucjat. „Wyzwolenie od lęku” pozostaje, jak dawniej, najważniejszym punktem na liście deklarowanych priorytetów każdego rządu i obietnicą, z którą każdy polityk myślący poważnie o zasiadaniu w rządzie musi wystąpić, bez względu na swoje faktyczne przekonania. Czas państwa opiekuńczego być może dobiega właśnie końca, lecz z pewnością nie złota era państwa bezpieczeństwa (Bauman 2005, s. 125).

Bezpieczeństwo socjalne, zagrożone współcześnie w stopniu niższym niż bezpieczeństwo ogólne, powoli jednak nie jest w stanie przesłonić niebezpieczeństw drugiego rodzaju, nabierających znaczenia i wyodrębniających się z dotychczasowego wyraźnie zawężonego rozumienia tego pojęcia. Dalej za Baumanem należy wskazać, że zmieniło się znaczenie idei „bezpieczeństwa” oraz oficjalne przyczyny jego „upartej nieosiągalności”. Te dwa rodzaje bezpieczeństwa w bezkompromisowy sposób autor ten zamyka w następujący syntetyczny sposób:

Bezpieczeństwo, o które mamy się lękać, napominani, zachęcani i przygotowywani do tego przez rządzących, nie jest już tym samym rodzajem bezpieczeństwa, o którym myśleli Roosevelt i Beveridge. Bezpieczeństwo owo nie dotyczy naszego miejsca w społeczeństwie, godności osobistej, szacunku dla pracy, poczucia własnej wartości, ludzkiego zrozumienia i ludzkiego traktowania, lecz jedynie nietykalności osób i ich mienia. Bezpieczeństwo owo nie oznacza ochrony przed tymi, którzy pozbawiają nas pracy lub każą pracować w warunkach urągających człowieczeństwu, którzy odbierają nam godność, upokarzają nas i poniżają.

Oznacza ono ochronę przed intruzami, którzy wdzierają się na nasz teren, przed obcymi, którzy kręcą się pod drzwiami, przed włóczęgami i żebrakami, przed przestępcami seksualnymi czyhającymi w domu i na ulicy, przed terrorystami, którzy zatruwają studnie i porywają samoloty. Lęki nasze mogą wyrastać z dawnych korzeni, ale gdy tylko wykiełkują, przeszczepia się je zaraz na inne podłoże. W nowym środowisku instrumenty działania państwa opiekuńczego stają się bezużyteczne. Sytuacja wymaga nowych narzędzi. Broń, która sprawdzała się w walce z bezrobociem, ubóstwem osób starszych, wykluczeniem i degradacją społeczną, nie nadaje się do walki z terrorystami. Dla każdego lęku osobne lekarstwo (Bauman 2005, s. 126).

Współcześnie zagrożenia płynące dla pracowników służb społecznych wynikają także z kapitału „urzędowego strachu”, który Bauman skomentował następująco:

Rządzący muszą najpierw stworzyć „kapitał strachu”, by móc się przypodobać poddanym i zdobyć ich przywiązanie, okazując stanowczość w sprawach, które napawają ich lękiem. Jeśli władze chcą zachować kontrolę nad ludźmi, muszą sprawić, by stali się i pozostali bezbronni i niepewni (Bauman 2005, s. 129).

Jedną z form takiej kontroli jest uzależnienie od systemu pomocy i opieki społecznej, którą Giddens nazwał realnym problemem we współczesnej Europie (Giddens 2014, s. 113). O ten socjal walczą też coraz to nowe fale imigrantów z całego świata, którzy wybierają kraje tzw. starej Unii, posiadając informacje na ten temat. Przytaczany wcześniej Giddens zauważył, że „W przypadku takich państw członkowskich, jak Hiszpania, Portugalia, Grecja czy większość tzw. nowych państw Unii Europejskiej, nie może być mowy o żadnym złotym wieku, ponieważ ich systemy opieki socjalnej były słabe i nieodpowiednie” (Giddens 2009, s. 17). Te fale imigrantów traktowanych jako „obcy u naszych drzwi”, jak określił problem Bauman (2016), zasilają rosnące szeregi nowej niebezpiecznej europejskiej klasy społecznej, czyli prekariatu – ludzi niepewnych swej przyszłości, jak

ich zdefiniował G. Standing (2014, 2015) – i przyczyniają się do wzrostu zjawiska nierówności w Europie i na świecie. Z kolei A.B. Atkinson w swojej analizie wskazał wiodące czynniki przyczyniające się do wzrostu nierówności. Składają się na nie w głównej mierze: globalizacja; zmiany technologiczne (informatyczne i komunikacyjne technologie); rozwój usług finansowych; zmiana zasad (norm) płacowych; ograniczanie roli związków zawodowych; stopniowe ograniczanie restrykcyjnych podatków i polityki transferowej (Atkinson 2015, s. 82). W rozwiązywaniu tych wszystkich problemów pomaga trudna praca pracownika socjalnego, który według Standinga też niejednokrotnie jest prekariuszem lub jest kandydatem na prekariusza. Proces rozwiązywania problemów imigrantów powinien odbywać się z wykorzystaniem rozmowy i innych narzędzi pracy socjalnej. O tej pierwszej Bauman napisał, że:

(...) wartością rozmowy jako prostej drogi do wzajemnego zrozumienia, szacunku, a w końcu zgody (nawet jeśli zgodzimy się tylko co do tego, że mamy różne opinie) jest jej praktykowanie, rozpoczęcie i prowadzenie konwersacji z myślą o wspólnym pokonywaniu przeszkód pojawiających się w jej trakcie. Niezależnie od tego, jakie będą to przeszkody i jak ogromne mogą się wydawać, konwersacja pozostanie najlepszą drogą do porozumienia, a tym samym do pokojowego, solidarnego, korzystnego dla obu stron współistnienia. A to dlatego, że nie ma realnej alternatywy (Bauman 2016, s. 127–128).

Uwzględniając podejście *empowerment* (Dubois, Krogsrud Miley 1999), pracownicy socjalni nawet w najtrudniejszych chwilach owych rozmów powinni o tej znakomitej dyrektywie Baumana pamiętać i wdrażać ją w praktyce. Nie mogą nigdy zapominać w trakcie interwencji o zagrożeniach dla swojego bezpieczeństwa. W literaturze z zakresu pracy socjalnej na świecie nie ma zbyt wielu prac poświęconych bezpośrednio zagrożeniom indywidualnego bezpieczeństwa pracowników socjalnych, którzy przecież niemal zawsze są pierwszym środowiskiem pomocowym dla osób potrzebujących wsparcia, w tym prekariuszy i imigrantów. Dlatego tak cenna z punktu widzenia ich bezpieczeństwa wydaje się być praca P. Bibby zatytułowana *Personal Safety for Social Workers*, wydana po raz pierwszy w 1994 r., a ostatnio w 2017 r., wskazująca istotność problemu w kontekście imigracyjnym w UE (Bibby 2017). Wspomniana publikacja jest praktycznym opracowaniem o kształtowaniu umiejętności zachowania pracowników socjalnych w sytuacji ryzyka w pracy socjalnej. Autorka zwraca uwagę na zagrożenia i środowiska, w których przychodzi podejmować interwencje pracownikowi socjalnemu płci obojga, jako że w Wielkiej Brytanii mężczyźni, zwłaszcza młodzi, są przedmiotem agresji ze strony potencjalnych beneficjentów systemu równie często, jeżeli nie częściej, niż kobiety (Bibby 2017, s. 8–9). Zatem posiadanie wiedzy o potencjalnych zagrożeniach, kształtowanie umiejętności i kompetencji w zakresie obrony oraz zdolności do praktycznej obrony siebie w sytuacji przemocy i innych zagrożeń powinny być naturalnym wyposażeniem

każdego pracownika służb społecznych, a pracowników socjalnych w szczególności. Większość programów studiów pracy socjalnej w uczelniach zawiera ten moduł, ale różnie się do nich w praktyce dydaktycznej podchodzi. Autorka opracowania zwraca też uwagę na konieczność kształtowania aktywnej polityki obrony swoich pracowników i jej wdrażania ze strony instytucji oraz kadry zarządzającej. Ta aktywna polityka powinna dotyczyć zarówno instytucji pomocy, jak i opieki, miejsca pracy czy środowiska zamieszkania pracowników socjalnych (Bibby 2017, s. 49–55). Szczegółnej trosce instytucji i zarządzających pomocą społeczną autorka poleca pracowników socjalnych, którzy już padli ofiarą jakiegokolwiek przemocy i innego ryzyka związanego z wykonywaniem zawodu pracownika socjalnego. Ze wszech miar istotna wydaje się być grupa wsparcia w miejscu pracy i działania, która powinna być przeniesiona jak najszybciej do polskich ośrodków pomocy społecznej, domów pomocy i innych placówek interwencyjnych oraz wszędzie tam, gdzie istnieje zagrożenie ryzykiem ataku na pracownika socjalnego czy asystenta rodziny. Grupy samopomocy i wsparcia powinny także umożliwiać profilaktykę dla zagrożeń wszystkim pracownikom mającym styczność z wnioskodawcami systemu pomocy społecznej oraz wszystkim instytucjom, w których jest realizowany proces społecznego wsparcia. Samo zagadnienie bezpieczeństwa osobistego pracowników socjalnych wymaga z pewnością badań oraz upowszechnienia uzyskanych wyników, tak aby czynić miejsce pracy oraz środowiska działania bardziej bezpiecznym i przyjaznym.

W bezustannie zmieniającej się społecznej rzeczywistości mamy obecnie do czynienia z coraz to nowymi zagrożeniami powstającymi wraz z rozwojem cywilizacyjnym. Chodzi tu nie tylko o postęp naukowo-techniczny, ale również o zmiany w indywidualnej i społecznej świadomości. Świat obecnie znajduje się w takiej sytuacji, że dynamika dokonujących się przemian powoduje konieczność reagowania w celu ochrony jednostek, ale też czasami całych grup społecznych. W Polsce proces szczególnej aktywności rozmaitych instytucji działających w polu bezpieczeństwa jednostek i społeczności lokalnych przypadł na okres zmian społeczno-ustrojowych, które dokonały się w 1989 r. Od tego czasu obserwujemy systematyczny wzrost znaczenia systemu pomocy społecznej, która jest traktowana jako pewnego rodzaju metoda czy technika polityki społecznej dla realizowania jej celów. Jest to innymi słowy pewien sposób państwa na rozwiązywanie problemów społecznych.

Szczególną rolę w systemie pomocy społecznej pełnią pracownicy socjalni. To oni, mając bezpośredni kontakt z beneficjentami, wywierają bardzo duży wpływ na kształtowanie postaw oraz podejmowanie decyzji. Inspirowanie działań i pobudzanie społecznej aktywności dla zaspokajania niezbędnych potrzeb życiowych jednostek, rodzin czy nawet grup społecznych stanowi kluczowy element dla rozwiązania kwestii utrudniających prawidłowe funkcjonowanie w środowisku lokalnym.

Umiejętność właściwego rozpoznania sytuacji beneficjentów systemu pomocy społecznej ma wręcz esencjonalne znaczenie. Zaplanowanie i podjęcie adekwatnych czynności z wykorzystaniem właściwych metod i technik stanowi istotę pracy socjalnej. Poradnictwo specjalistyczne czy doradztwo w zakresie wykraczającym niekiedy poza system pomocy społecznej jest jednym z istotnych narzędzi wsparcia osób i rodzin znajdujących się w trudnej sytuacji życiowej, wymaga jednak dużej wiedzy oraz doświadczenia pracowników działających w polu wsparcia osób w problemie. Zawód pracownika socjalnego wymaga szczególnej wrażliwości na niesprawiedliwości i krzywdy społeczne; pożądane są u pracowników socjalnych takie cechy, jak życzliwość, empatia, wyrozumiałość, ale też dobra organizacja i umiejętność rozładowywania konfliktów, z którymi w swojej rzeczywistości zawodowej pracownicy socjalni spotykają się niemal każdego dnia. Posiadanie tzw. miękkich umiejętności w wielu przypadkach przesądza o skuteczności podejmowanych czynności. Ustalenie trwałego i jednolitego katalogu obowiązków pracowników socjalnych wydaje się niemożliwe. Mnogość i różnorodność problemów środowiska lokalnego wymusza szerokie spektrum działań podejmowanych przez opisywaną grupę zawodową. W rezultacie wskazuje się cały szereg ról, które obecnie musi wypełniać pracownik socjalny. Jest on przede wszystkim organizatorem środowiska lokalnego, animatorem, koordynatorem, społecznikiem, pedagogiem i wychowawcą. Nie tylko przynosi wsparcie potrzebującym, ale także powoduje ich doskonalenie, dowartościowanie oraz pozytywne nastawienie do życia i dalszych zmian (Kawula 1995, s. 27).

ZAGROŻENIA W PRACY W ŚWIADOMOŚCI PRACOWNIKÓW SOCJALNYCH SYSTEMU POMOCY SPOŁECZNEJ W POLSCE

Analizując specyfikę zawodu pracownika socjalnego, trudno oprzeć się wrażeniu, iż profesja ta jest narażona na cały szereg trudności i różnego rodzaju niebezpieczeństw wynikających zarówno z organizacji samego systemu, jak i otaczającej go rzeczywistości. O ile zagrożenia płynące ze strony samych środowisk, ich specyfiki i charakteru klientów pomocy społecznej są regularnie poddawane analizie i różnym dyskusjom tak wewnątrz poszczególnych ośrodków pomocy społecznej, jak i przy okazji spotkań organizowanych na poziomie gmin, powiatów czy województw, o tyle zagrożenia płynące z organizacji systemu są bez wątpienia dużo trudniejsze do zdiagnozowania i tym samym przedsięwzięcie kroków niezbędnych dla ich rozwiązania wydaje się być znacznie bardziej złożone.

Poniższa część studium traktuje o tych zagrożeniach w kontekście dynamicznie zmieniającej się rzeczywistości, w której pracownikom socjalnym przyszło obecnie funkcjonować¹. Warto zaznaczyć w tym momencie, że pomoc społecz-

¹ Zamieszczone poniżej analizy są wynikiem prowadzonej od ponad 15 lat codziennej obserwacji uczestniczącej starszego pracownika socjalnego MOPS-u w systemie pomocy społecznej i jed-

na i praca socjalna dzisiaj znacząco różni się od tej tworzonej na początku lat 90. ubiegłego wieku nie tylko w zakresie i specyfice wykonywanych zadań, ale także w całej atmosferze społecznej i kulturze organizacyjnej. To z tego obszaru wywodzi się przecież część ciągle aktualnych postulatów formułowanych przez pracowników socjalnych.

Jednym z przykładów jest z pewnością dokonująca się na naszych oczach rewolucja informacyjna, sprawiająca, że obecnie całe współczesne społeczeństwo określane jest jako „informacyjne”. Oznacza to, że informacja, wiedza i sposoby ich przekazywania stały się jednymi z najcenniejszych i najbardziej niezbędnych elementów w funkcjonowaniu dzisiejszego świata. Nie pozostaje to oczywiście bez wpływu na poszczególne obszary życia społecznego, w tym na pomoc społeczną.

Wobec obserwowanego kierunku zmian warto zwrócić uwagę na olbrzymią rolę mediów w sferze sektora publicznego. Przyglądając się pokrótce rolom mediów w przestrzeni publicznej oraz ich zachowaniu względem tak wrażliwej tkanki, jaką jest pomoc drugiemu człowiekowi, można niestety odnieść wrażenie, iż wbrew powszechnemu przekonaniu, poza nielicznymi przypadkami, media nie mają żadnej misji poza zarobkową. Analizując wszelkie telewizyjne, radiowe czy internetowe informacje na temat pracy socjalnej czy ogólnie pomocy, trudno uwierzyć w społeczną rolę mediów. Media to w istocie przedsiębiorstwa, firmy, które utrzymują się z obrotu specyficznym towarem, jakim są informacje. Ważnym zjawiskiem, które stawia pomoc społeczną w jeszcze trudniejszym położeniu względem opisywanej rzeczywistości, wydaje się być proces tabloidyzacji mediów. Mając na uwadze fakt, iż najcenniejsze stają się coraz mniej wybredne treści, coraz bardziej sensacyjne informacje budzące wiele negatywnych emocji, wniosok o tym, w jakim położeniu znajdują się ośrodki pomocy społecznej i pracownicy socjalni, nasuwa się niemal samoistnie.

Problemy społeczne, osobliwości klientów pomocy społecznej oraz specyfika zadań, przed jakimi stoją pracownicy służb społecznych, bardzo dobrze wpisują się w zapotrzebowanie mediów. Wszystkie te elementy mają ogromny potencjał do wywołania silnych emocji. Wiadomości pochodzące z przestrzeni pomocy społecznej mają ponadto tę słabość, że relatywnie łatwo można je przedstawić jako odstępstwo od normalności, nadać im ekstremalnego i tragicznego charakteru. Problemom i kwestiom społecznym nietrudno nadać w narracji pewnej kontrowersyjności czy nawet konfliktowości, co sprawia, iż stają się one jeszcze bardziej atrakcyjne dla widza. Wiele spraw, które dotyczą pomocy społecznej, media przedstawiają w charakterze pewnego rodzaju ujawnienia wbrew

nocześnie kuratora sądowego oraz doświadczeń nauczyciela akademickiego pracy socjalnej, występującego od 20 lat w roli konsultanta MOPS-u, realizującego w nim szkolenia z zakresu metodyki pracy socjalnej, a także diagnozy problemów społecznych na potrzeby ośrodka i miejskiej polityki społecznej.

staraniom innych, co również buduje u widza emocje w postaci złości czy poczucia niesprawiedliwości. Wszystko to powoduje, że z punktu widzenia mediów pomoc społeczna jest atrakcyjnym obszarem, zdolnym do wytworzenia produktu łatwego do sprzedaży.

Bardzo aktualnym potwierdzeniem powyższych rozważań może być stanowisko Polskiej Federacji Związkowej Pracowników Socjalnych i Pomocy Społecznej z dnia 3 listopada 2017 r., która pismem o sygnaturze akt PFZ/W/199/2017 informuje redakcję jednego z programów informacyjnych o bardzo nierzetelnym i splotonym przekazie medialnym dotyczącym jednej z kwestii pomocy społecznej². W przedmiotowym oświadczeniu można przeczytać o braku rzetelności i obiektywizmu w przekazach medialnych, a także o braku jakiegokolwiek zainteresowania mediów współdziałaniem w celu zmiany obecnego stanu rzeczy.

O ile w latach 90. ubiegłego wieku społeczna recepcja usług świadczonych przez ośrodki pomocy społecznej budziła dużo pozytywnych emocji, o tyle dzisiaj odbiór pomocy społecznej w przestrzeni publicznej nie jest kojarzony pozytywnie. Szkodliwa działalność mediów w tym obszarze wydaje się wzmacniać negatywne przekonania społeczne co do zasad i sposobów realizacji zadań, przed jakimi stoją pracownicy socjalni. Uzasadnieniem tego wydaje się być fakt, że w systemie, w którym funkcjonowaliśmy przed 1989 r., temat kreowania wizerunku instytucji pomocy społecznej po prostu nie istniał. Dopiero wraz z rozwojem państwa demokratycznego i gospodarki wolnorynkowej zaczął on nabierać szczególnego znaczenia. W ostatnim czasie chyba wszyscy zdajemy sobie sprawę z tego, że niewiele jest dziedzin życia, do których nazywane potocznie „czwartą władzą” media nie mają dostępu. Wśród przedstawicieli środowiska pomocy społecznej istnieje jednak dość duża świadomość co do siły i często złych intencji mediów. Podczas licznych szkoleń, warsztatów czy seminariów prowadzonych z pracownikami socjalnymi podnoszone są kwestie komfortu pracy ze świadomością potencjalnej interwencji telewizji w przypadku niezadowolenia klientów czy nawet osób trzecich. Pracownicy socjalni wskazują na całkowite nieprzygotowanie na kontakt z mediami oraz na fakt, że świadomość takiego kontaktu bardzo negatywnie wpływa na ich samopoczucie podczas wykonywania swoich obowiązków. Innym zagadnieniem jest natomiast fakt, iż w dobie informacji cyfrowej pracownicy socjalni narażeni są w pewnym sensie na możliwość bycia filmowanym lub nagrywanym w trakcie wykonywania swoich czynności, co również budzi wiele kontrowersji, zwłaszcza że odbywa się to niejednokrotnie bez ich zgody.

Prace na rzecz budowania pozytywnego wizerunku i wzmacniania reputacji powinny na stałe zagościć w instytucjach szeroko pojętej pomocy i integracji społecznej. Wiele instytucji już rozpoczęło konstruktywne działania, przygotowując programy PR lub zatrudniając rzeczownika prasowego; część do takich lub podob-

² Emisja programu „Uwaga” w TVN z dnia 1 listopada 2017 r.

nych kroków się przygotowuje, generalnie jednak dużo w tej materii jest jeszcze do zrobienia. Potrzeba przygotowania i prowadzenia działań ukierunkowanych na tworzenie pozytywnego wizerunku, dobrych kontaktów z mediami, reputacji, transparentności i kompleksowego informowania opinii publicznej jest coraz częściej podnoszona i akcentowana w wielu gremiach, na konferencjach, sympozjach, ale także – a może przede wszystkim – sygnalizują ją sami pracownicy socjalni oraz kadry kierownicze instytucji (Szyszka 2012, s. 9).

Brak w wielu ośrodkach pomocy społecznej jakiegokolwiek strategii komunikowania się z mediami i otoczeniem w kontekście skutecznego budowania relacji oraz pozytywnego wizerunku instytucji pomocowych stanowi nie tyle poważne utrudnienie, co wręcz zagrożenie dla właściwego funkcjonowania pracowników socjalnych. W dzisiejszym świecie pozostawienie pracowników bez odpowiedniego przygotowania w tym zakresie utrudnia skuteczne komunikowanie się, partycypację, współpracę i kooperację nie tylko z lokalnymi społecznościami czy klientami pomocy społecznej, ale też z innymi instytucjami funkcjonującymi w obszarze szeroko rozumianej pomocy społecznej. Skutkuje to bez wątpienia zagrożeniem dla realizacji trzeciej metody pracy socjalnej, czyli organizowania społeczności lokalnych. Brak wspomnianego przygotowania i znajomości strategii komunikowania się z mediami niemożliwą czyni także zmianę istniejącego w przestrzeni publicznej stereotypu pracownika „opieki społecznej”, co wydaje się istotne z punktu widzenia dobra wspólnego. W społecznej świadomości brakuje wiedzy i konkretnych wyobrażeń na temat działań pracowników socjalnych oraz pracy socjalnej, jej istoty, metod, technik i narzędzi (i niewiele pomogły dwie serie telewizyjnego serialu *Głęboka woda*). Prawidłowość ta dotyczy nie tylko opinii publicznej, ale również często samych dziennikarzy czy redaktorów. Jak zostało wspomniane powyżej, to właśnie media, które nie rozumieją specyfiki ani obszarów działalności instytucji pomocy społecznej, odgrywają znaczną rolę w utrwalaniu negatywnych wyobrażeń. Przykładem może być bardzo często powielany stereotyp, niezwykle szkodliwy, bo przeczący istocie pracy socjalnej, który mówi, iż pracownik socjalny swoją pracę wykonuje, siedząc za biurkiem. Niestety, tak właśnie najczęściej przedstawiany jest pracownik instytucji pomocowych w doniesieniach medialnych, na zdjęciach, w materiałach telewizyjnych, internetowych czy wywiadach. Inne często powtarzane przez media opinie wskazują, że pracownicy socjalni nie wykonują należycie swoich obowiązków, traktują swoją pracę „urzędniczo”, instytucje odgradzają się od lokalnych społeczności i unikają współpracy, toną w procedurach i działaniach administracyjnych, „papierach”, a ich podstawową płaszczyzną działania – zamiast wspierania integracji społecznej i przeciwdziałania wykluczeniu – jest wspomniane „świadczonodawstwo”. W sytuacjach kryzysowych natomiast, tragedii, klęski, odżywa kolejny krzywdzący stereotyp, którego istota zawiera się

w jakże często powielanym pytaniu: „A gdzie był pracownik socjalny” lub „pracownik opieki społecznej”? (Szyszka 2012, s. 10)

Powyższe stanowi swoistą egemplifikację problemu, którego rozwiązanie powinno bezsprzecznie stać się jednym z priorytetów osób i środowisk kształtujących lokalną politykę społeczną. Pomimo szerokości zagadnienia i jego wieloaspektowości, to znów głównie pracownicy socjalni – jako ci stojący w pierwszym rzędzie – są narażeni na konsekwencje będące wynikiem systemowych niedoskonałości.

Drugim z kolei, bardzo dotkliwym w ocenie autorów nie tylko tego opracowania, zagrożeniem dla opisywanego zawodu są wynagrodzenia pracowników socjalnych. Chociaż, jak może wynikać ze specyfiki zawodów pomocowych, pieniądze nie są jedynym czynnikiem motywującym tę grupę, wiadomo również, że tylko nieliczni są skłonni pracować bez otrzymywania za to wynagrodzenia. Z literatury przedmiotu wiemy, iż wynagrodzenia są bardzo złożoną kategorią ekonomiczną, psychologiczną czy nawet społeczno-polityczną. Pełnią wiele funkcji w życiu jednostek czy grup społecznych, przy czym niektóre z nich niemal w całości warunkują charakter naszego funkcjonowania w społeczeństwie. Wynagrodzenie ma duże znaczenie zarówno dla naszego funkcjonowania w miejscu pracy, jak i poza nim. W pracy wynagrodzenie bezsprzecznie wpływa na kształtowanie dobrej atmosfery pomiędzy pracownikami. System wynagradzania służy kształtowaniu kultury organizacyjnej oraz wspiera budowanie stosunków społecznych. Ważne jest wzajemne zaufanie, współpraca pracowników i pracodawców. Wynagrodzenia w pewnym sensie zapobiegają też konfliktom pomiędzy formalnymi i nieformalnymi grupami funkcjonującymi w przedsiębiorstwie. Poza zakładem pracy określają one pozycję społeczną osób zatrudnionych, pokazują prestiż. W przypadku zawodów zaufania społecznego wzmacniają poczucie ważności i użyteczności. Zatrudniony czuje się potrzebny, jest świadomy, że przez swoją pracę kreuje wartość zarówno swojego miejsca pracy, jak i całego środowiska lokalnego. Każda grupa zawodowa ma indywidualny stosunek do swojej pracy, jednak wydaje się, że wraz z wyższym poziomem pensji stosunek ten staje się lepszy (Borkowska 2006, s. 137).

Pracownicy zatrudnieni w samorządowych jednostkach organizacyjnych – w tym pracownicy instytucji pomocy społecznej – posiadają status pracowników samorządowych. W 2009 r. problematyka wynagrodzeń pracowników samorządowych została ujednoczona w jednym akcie prawnym – rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych. Rozporządzenie określa m.in. warunki i sposób wynagradzania pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, w tym minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego na poszczególnych stanowiskach, warunki przyznawania i wypłacania dodatku za wieloletnią pracę oraz warunki ustalania prawa do

nagrody jubileuszowej i jej wypłacania, warunki ustalania prawa do jednorazowej odprawy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy i jej wypłacania. Pozostałe kwestie dotyczące wynagrodzeń pracowników są uregulowane w wewnętrznych regulaminach wynagradzania poszczególnych ośrodków pomocy społecznej. Jest kilka części składowych uposażenia pracowników socjalnych. Wynagrodzenie zasadnicze, gdzie na uwagę zasługuje fakt, iż obowiązujące przepisy dają pracodawcom samorządowym możliwość określenia pracownikom wyższych stawek wynagrodzenia minimalnego niż wskazane w rozporządzeniu. Wysokość wynagrodzenia zasadniczego musi się jednak mieścić w przedziale płac ustalonym dla konkretnego stanowiska. Nie może innymi słowy być niższa od minimalnej stawki zaszeregowania i wyższa od maksymalnej stawki zaszeregowania. Dodatek za wieloletnią pracę przysługuje po 5 latach pracy w wysokości 5% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego i wzrasta o 1% za każdy dalszy rok pracy, aż do osiągnięcia 20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego. Wysokość nagrody jubileuszowej zależy od lat pracy i kształtuje się na poziomie 75% wynagrodzenia miesięcznego po 20 latach pracy, 100% wynagrodzenia po 25 latach pracy, 150% wynagrodzenia po 30 latach pracy, 200% wynagrodzenia po 35 latach pracy, 300% wynagrodzenia po 40 latach pracy oraz 400% wynagrodzenia po 45 latach pracy. Trzynastka to dodatkowa nagroda roczna, do której pracownik nabywa prawo po przepracowaniu u danego pracodawcy całego roku kalendarzowego. Zgodnie z art. 121 ust. 3a ustawy z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej pracownikowi socjalnemu zatrudnionemu w pełnym wymiarze czasu pracy w samorządowych jednostkach organizacyjnych pomocy społecznej, do którego podstawowych obowiązków należy świadczenie pracy socjalnej w środowisku (w tym przeprowadzanie rodzinnych wywiadów środowiskowych poza siedzibą jednostki), przysługuje wypłacany co miesiąc dodatek do wynagrodzenia w wysokości 250 zł. W sytuacji, gdy pracownik socjalny jest zatrudniony w mniejszym wymiarze czasu pracy, dodatek ten przysługuje w wysokości proporcjonalnej do czasu pracy. Mając na uwadze powyższe rozważania, należy jeszcze wskazać, iż wraz ze zmianami społeczno-ustrojowymi w 1989 r. zostało zmienione resortowe podporządkowanie pomocy społecznej. W myśl idei decentralizacji kreowanie i organizacja polityki społecznej zostały przekazane administracji samorządowej. W kontekście omawianej problematyki ma to o tyle istotne znaczenie, że obecne wynagrodzenia pracowników socjalnych w pewnej części wprost zależą od kondycji finansowej gminy, w której pracownicy są zatrudnieni. Z uwagi na różnice w zamożności poszczególnych samorządów w Polsce nie jest łatwe wskazanie wysokości średniego wynagrodzenia pracowników socjalnych. Z danych Ogólnopolskiego Badania Wynagrodzeń wynika jednak, iż miesięczne wynagrodzenie całkowite (mediana) na tym stanowisku wynosi obecnie 2600 zł brutto. Co drugi pracownik socjalny otrzymuje pensję od 2200 zł do

3126 zł brutto. Z kolei 25% najgorzej wynagradzanych pracowników socjalnych zarabia poniżej 2200 zł brutto. Na zarobki powyżej 3126 zł brutto może liczyć grupa 25% najlepiej opłacanych pracowników socjalnych.

Narastające od wielu lat niezadowolenie pracowników socjalnych z tego aspektu swojej pracy daje się odczuć niemal przy każdej możliwej dyskusji dotyczącej kondycji pomocy społecznej w Polsce. Nie chodzi tu bynajmniej jedynie o subiektywne poczucie niskich pensji towarzyszących przecież wielu grupom zawodowym w naszym kraju, lecz o pewną równowagę pomiędzy z jednej strony niekończącymi się oczekiwaniami wobec pracowników socjalnych w sferze szeroko rozumianego wykształcenia, odpowiedzialności czy cech osobowościowych a sferą prostego dowartościowania tego zawodu z drugiej. Jeżeli spojrzeć na literaturę zagadnienia, to katalog wymagań stawianych pracownikom socjalnym objętościowo kilkakrotnie przerasta część poświęconą tak czy inaczej rozumianym przywilejom wynikającym z wykonywania zawodu. Gdy dodamy do tego fakt, iż oczekiwania co do predyspozycji osobowościowych i poziomu kwalifikacji pracowników socjalnych są w znacznej części tożsame z tymi stawianymi np. przedstawicielom wymiaru sprawiedliwości, jak sędziowie czy kuratorzy sądowi, to możemy zyskać przekonanie o świadomości ustawodawcy co do znaczenia tego zawodu i jego społecznej wartości, ale też rysuje się uzasadnione nie tylko wśród pracowników socjalnych poczucie braku balansu pomiędzy stawianymi w tym zakresie wymaganiami a tak czy inaczej rozumianym podziękowaniem.

Opisywana sytuacja powoduje wiele niekonwencjonalnych i bardzo niepokojących zjawisk i zachowań pracowników socjalnych w postaci chociażby poszukiwania dodatkowego zatrudnienia poza godzinami pracy ośrodka. Ten aspekt ma olbrzymie znaczenie dla i tak naruszonego już prestiżu omawianego zawodu. Utrzymująca się wśród pracowników socjalnych świadomość, że podobne wynagrodzenia mogą osiągnąć, będąc zatrudnionymi np. w sklepach wielkopowierzchniowych czy pracując w systemie zmianowym przy taśmach montażowych, wydaje się być wręcz dramatem dla tego zawodu.

Z wieloletniej praktyki zawodowej wynika ponadto, iż część pracowników socjalnych wskazuje na własne warunki mieszkaniowe czy własną kondycję finansową jako zbliżoną do osób uprawnionych do świadczeń z systemu pomocy społecznej. Znane są także przypadki pracowników socjalnych będących beneficjentami szeroko rozumianego systemu pomocy społecznej. W naszym przekonaniu nie może to pozostać bez wpływu na motywację i realizację zadań spoczywających na miejskich ośrodkach pomocy społecznej.

Dowodem na znaczenie opisywanego problemu jest fakt, iż znalazł on swój wyraz w apelu Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej Elżbiety Rafalskiej z dnia 24 sierpnia 2017 r., w którym zwraca się ona do prezydentów, wójtów, burmistrzów i radnych o zwiększenie nakładów na wynagrodzenia pracowników

pomocy społecznej oraz do ich wyrównania i spełnienia wskaźnika zatrudnienia w ośrodkach pomocy społecznej. Wspierające stanowisko w tej sprawie przedstawiła Polska Federacja Związkowa Pracowników Socjalnych oraz Pomocy Społecznej w piśmie z dnia 21 września 2017 r. o sygnaturze akt PFZ/W/157/2017. Apel ten pozostaje w większości przypadków bez echa, ponieważ panuje coraz powszechniejsze wśród przedstawicieli samorządów przekonanie (dodać należy, że od dawna), iż utrzymywanie specjalistów z pracy socjalnej jest za drogie, lepiej zatrudniać stażystów pracy socjalnej lub – to pomysł z ostatnich lat – asystentów rodziny. A przecież aby pomagać rodzinie, należy posiadać wiedzę, dodać należy, że wymagającą ciągłej aktualizacji, z różnych dyscyplin i nauk, tak aby projektowana wraz z rodziną w sytuacji problemowej zmiana nie była pozorna (za to zgodna z przepisami i regulacjami, jak to zaprojektowali urzędnicy i biurokraci) i by pozwoliła realizować się życiowo każdemu z jej członków, a całej rodzinie odzyskać jej społeczną funkcjonalność, tym samym wzmacniając system społecznego ładu i społeczeństwo jako takie. Wydaje się zatem, że specjalista od pomocy rodzinie to powinien być najwyższy stopień specjalizacji w zawodzie pracownik socjalny, a sprowadzenie poziomu wiedzy asystenta rodziny do poziomu co najmniej średniego wykształcenia wydaje się być poważnym nieporozumieniem. W czarnym scenariuszu w nie do końca dającej się określić przyszłości trzeba będzie powołać specjalizację wspomagania rodzin po interwencji asystentów rodzin, którzy nie posiadają co najmniej magisterskich studiów pracy socjalnej lub innych specjalistycznych podyplomowych studiów. Można odnotować, że praca socjalna z rodziną w systemie instytucjonalnej pomocy społecznej zabrnęła w ślepią ulicę i nie bardzo jest gdzie dalej brnąć, a wycofanie się i przyznanie do błędów będzie niemal niemożliwe. Jest to bowiem długotrwały skutek rozbicia problemów rodziny na poszczególne moduły problemów i dysfunkcji w ustawie o pomocy społecznej (od samego początku, czyli od 1989 r.), a nie traktowania tej istotnej struktury społecznej jako jedności, która wymagając interwencji w pracy socjalnej, musi być z definicji swojej traktowana jako całość. Dodatkowo z ostatnich informacji statystycznych na koniec 2017 r. wynika, że jednym z pozytywnych rezultatów programu Rodzina 500+, który właśnie traktuje rodzinę jako całość, jest spadek liczby wnioskodawców systemu pomocy społecznej, co nie zawsze oznacza poprawę psychospołecznego funkcjonowania polskich rodzin, do tej pory funkcjonujących jako beneficjenci systemu wsparcia socjalnego. Jeśli ów spadek liczby wnioskodawców się utrzyma, to może to pozwolić na restaurację systemu pracy socjalnej z jej wszystkimi metodami i uwolnić inicjatywy pracowników socjalnych nie tylko odnośnie do procesu pomagania, ale może – tak jak to się dzieje na świecie – uczynić z pracowników socjalnych także badaczy, aby lepiej pracować nad modelami pracy socjalnej i metodami ich aplikowania do konkretnych sytuacji społecznych i środowisk oczekujących profesjonalnego wspar-

cia (Alston, Bowles 2013). Umożliwi to przywrócenie całego cyklu profesjonalnej pracy socjalnej, uwzględniającego również badania i diagnozę społeczną, bez której prawdziwa zmiana nie jest możliwa.

ZAKOŃCZENIE

Wskazane zagrożenia stanowią istotne uzasadnienie, dla którego wiele osób – będących w stanie sprostać wymaganiom stawianym pracownikom socjalnym zarówno w kwestii kwalifikacji, jak i miękkich umiejętności – nie chce swojego bardzo często wyraźnego potencjału spożytkować w pracy na rzecz administracyjnego (systemowego) wsparcia jednostek czy społeczności lokalnych. Praca w systemie, o której znaczeniu i doniosłości mówi się od lat, nie wydaje się w żaden sposób atrakcyjna, zwłaszcza dla młodych ludzi. Wydaje się to szczególnie niebezpieczne w kontekście zmiany pokoleniowej, która w wielu ośrodkach dokonuje się z różnym natężeniem. Pamiętać bowiem należy, iż osoby, które funkcjonują w zawodzie od początku wprowadzenia systemu pomocy społecznej w naszym kraju, czyli od początku lat 90., obecnie w wielu przypadkach zbliżają się do granicy wieku emerytalnego. Jeżeli złożyć to z opisywanym wcześniej brakiem szczególnego zainteresowania tą profesją, wkrótce może się okazać, że do zawodu będą trafiać ludzie o niekoniecznie pożądanym i silnym predyspozycjach, a nawet kwalifikacjach. Potwierdzeniem tej tezy jest fakt rosnących niedoborów kadrowych, jeżeli chodzi o pracowników socjalnych w ośrodkach pomocy społecznej w Polsce. Absolwenci kierunków pracy socjalnej niezbyt chętnie podejmują pracę w systemie pomocy społecznej. A istotną część tych, którzy zmierzili się z rozpoczęciem pracy w ośrodkach, niejednokrotnie rezygnuje z niej, ponieważ nie widzą możliwości samorealizacji zawodowej w takim usytuowaniu pracy socjalnej w systemie. Mamy zatem taką sytuację, że z jednej strony podnosi się poziom biurokratyczności zawodu pracownika socjalnego niemal do absurdalnego poziomu (przykładem tego jest np. najbardziej sprawdzona i skuteczna w światowej pracy socjalnej technika kontraktu i kontraktowania, która w polskiej praktyce została sprowadzona prawie do poziomu wywiadu środowiskowego bis i odrzucona przez znaczną część środowisk oraz samych wnioskodawców pomocy społecznej), a z drugiej wymaga się od pracowników doskonalenia zawodowego w ramach wysoce biurokratycznych kodeksów i regulaminów przyznawania pomocy społecznej w naszym kraju. Tym samym zamiast wzmacniać wiedzę i umiejętności o pracy socjalnej, specjalizacja podnosi tylko poziom kompetencji urzędniczych, co przyczynia się do utwierdzenia stereotypu opisanego powyżej. Przykłady tego absurdu idą niestety dalej. Oto wprowadzono do systemu pomocy społecznej ewaluację i superwizję pracy socjalnej, co jeszcze bardziej podnosi poziom stresu pracowników socjalnych, którzy funkcjonując jako administra-

torzy od pomocy socjalnej, niejednokrotnie zapomnieli już, na czym polega profesjonalna praca socjalna i jakimi metodami operuje w procesie zmiany. Zwłaszcza superwizja zupełnie dezorientuje pracowników socjalnych, którzy wiedzą ze studiów, że superwizja dotyczy procesu pomagania merytorycznego, a nie administracyjnego. W efekcie obecnego procesu superwizji pracownik socjalny znakomicie będzie rozumiał swoje obowiązki administracyjne i administrowania przypadkiem, ale czy na pewno będzie realizował proces zmiany w pracy socjalnej i czy na pewno będzie zainteresowany pomaganiem i stabilizowaniem uzyskanej zmiany? Co do tego można chyba mieć bardzo poważne wątpliwości. Należy teraz oczekiwać upowszechnienia standardu superwizji (już opracowanego) i wyposażenia go w kolejny rozbudowany zestaw dokumentów, co pozwoli skutecznie „rozliczać” pracowników socjalnych z ich obowiązków wobec systemu, ale znowu – czy na pewno w odniesieniu do poziomu ich merytorycznej profesjonalnej wiedzy?

Nadal przecież nie wprowadzono do arsenału narzędzi pracowników socjalnych drugiej metody pracy socjalnej, czyli pracy z grupą, którą z definicji nie bardzo da się umieścić w obecnej strukturze systemu instytucjonalnego wsparcia społecznego. Pozostawiona bez kontroli systemu makropraktyka (tj. trzecia metoda pracy socjalnej ze społecznościami) znakomicie się rozwinęła w społecznościach lokalnych i rzeczywiście pomogła zmienić zdeorganizowane lokalne społeczności i tym samym zbiorowości. Obecnie jednak można zaobserwować instytucjonalne zakusy na ten typ makropraktyki pracy socjalnej, tak znakomicie rozwijany przez organizacje pozarządowe.

A przecież pomagając społecznościom lokalnym, zapomniano o nieco mniejszej strukturze i zarazem metodzie pracy socjalnej z sąsiedztwem (*neighbourhood work*). Ta forma pracy środowiskowej jest też konieczna do wdrożenia w praktyce (Henderson, Thomas 2013) w Polsce, ponieważ praca z grupami sąsiedzkimi w ramach społeczności lokalnych jest w świetle dzisiejszych zagrożeń wysoce pożądana. Do tego typu pracy socjalnej system nasz nie jest przygotowany w całości. Podobnie rzecz się ma z zagrożeniem wdrożenia projektu wprowadzającego pracowników socjalnych do systemu opieki zdrowotnej oraz do systemu szkół i placówek wychowawczych (Jarolmen 2014).

Reasumując niniejsze rozważania, należy wskazać pewne propozycje dróg wyjścia z tej pułapki – instytucjonalnej administracji pracą socjalną i jej metodami. Wydaje się, że aby wyzwolić się z tego zaułku bez wyjścia, w jaką zabrnął system instytucjonalnej pomocy społecznej, trzeba zredefiniować funkcje i role pracownika socjalnego i pracy socjalnej w systemie pomocy społecznej. Należy przede wszystkim upodmiotowić pracownika socjalnego oraz jego profesjonalną rolę i zawód tak, aby to on odpowiadał za pracę socjalną z wnioskodawcą systemu pomocy społecznej i używał stosownej wiedzy oraz całego arsenału metod ma-

kropraktyki i mikropraktyki lub – inaczej – klinicznej pracy socjalnej. Konieczne jest przywrócenie pracy socjalnej w systemie instytucjonalnej pomocy społecznej jej podmiotowej roli w procesie zmiany. Mamy oto paradoks polegający na tym, że więcej pracy socjalnej jest w interwencjach asystentów rodziny niż u samych pracowników socjalnych. Jeżeli nie zostanie dokonana gruntowna zmiana w usytuowaniu pracownika socjalnego w systemie pomocy społecznej w Polsce, to w najczarniejszych scenariuszach praca socjalna będzie realizowana poza systemem pomocy społecznej, m.in. w zakładach karnych, szpitalach, szkołach, sąsiedztwach itd. W systemie z kolei można będzie, niestety, doczekać sytuacji, w której tańszy asystent rodziny wyprze pracownika socjalnego jako urzędnika socjalnego. A przecież nie tak pomyślany był system socjalnego wsparcia w Polsce w momencie restauracji demokracji i budowania społeczeństwa obywatelskiego. Proces osłabiania profesjonalizmu pomagania w systemie to realne zagrożenie dla pracy socjalnej i w pracy socjalnej w Polsce, które środowisko zawodowe powinno nie tylko dostrzec, ale też rozpocząć proces naprawy, aby przywrócić właściwe miejsce i rolę tego historycznie ukształtowanego procesu wspierania osób i grup w sytuacji problemowej i dysfunkcyjnej. Bez podmiotowości pracy socjalnej i pracownika socjalnego nie będzie można w dłuższej perspektywie profesjonalnie pomagać jednostkom, rodzinom i innym grupom oraz sąsiedztwom i społecznościom lokalnym w ich społecznym funkcjonowaniu.

BIBLIOGRAFIA

- Alston M., Bowles W. (2013), *Research for Social Workers. An Introduction to Methods*, New York: Routledge.
- Atkinson A.B. (2015), *Inequality. What can be done?*, Cambridge MA London: Harvard University Press, DOI: <https://doi.org/10.4159/9780674287013>.
- Bauman Z. (2005), *Europa: niedokończona przygoda*, Kraków: Wydawnictwo Literackie.
- Bauman Z. (2016), *Obcy u naszych drzwi*, Warszawa: PWN.
- Bibby P. (2017), *Personal Safety for Social Workers*, London: Taylor & Francis Ltd.
- Borkowska S. (2006), *Wynagradzanie*, [w:] H. Król, A. Ludwiczynski (red.), *Zarządzanie zasobami ludzkimi. Tworzenie kapitału ludzkiego organizacji*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Dubois B., Krogsrud Miley K. (1999), *Praca socjalna – zawód, który dodaje siłę*, t. 1–2, Katowice: Wydawnictwo Śląsk.
- Giddens A. (2009), *Europa w epoce globalnej*, Warszawa: PWN.
- Giddens A. (2014), *Europa – burzliwy i potężny kontynent*, Warszawa: PWN.
- Henderson P., Thomas D.N. (2013), *Skills in Neighbourhood Work*, London–New York: Routledge.
- Jarolmen J. (2014), *School Social Work. A Direct Practice Guide*, Los Angeles–London: Sage, DOI: <https://doi.org/10.4135/9781506374567>.
- Kawula S. (1995), *Pedagogika społeczna jako przedmiot studiów*, Olsztyn–Gdańsk: Wydawnictwo UMK.
- Richmond M.E. (1899), *Friendly Visiting among the Poor. A Handbook for Charity Workers*, New York–London: MacMillan.

- Richmond M.E. (1917), *Social Diagnosis*, New York: Russell Sage Foundation.
- Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz.U. 2009, nr 50, poz. 398).
- Standing G. (2014), *Prekariat: nowa niebezpieczna klasa*, Warszawa: PWN.
- Standing G. (2015), *Karta prekariatu*, Warszawa: PWN.
- Szyszka M. (2012), *Kształtowanie wizerunku instytucji pomocy społecznej w mediach*, Warszawa: Instytut Rozwoju Służb Społecznych.
- Ustawa z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników sfery budżetowej (Dz.U. nr 160, poz. 1080; Dz.U. 2006, nr 104, poz. 711).
- Ustawa z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie (Dz.U. 2003, nr 96, poz. 873).
- Ustawa z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej (t.j. Dz.U. 2009, nr 175, poz. 1362).
- Ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (t.j. Dz.U. nr 223, poz. 1458).

Inne prace, na podstawie których powstało opracowanie

- Addams J. (1895), *Nota wstępna*, [w:] *Hull-House. Maps and Papers*, Residents of Hull-House, New York–Boston.
- Agnew E.N. (2004), *From Charity to Social Work: Mary E. Richmond and the Creation of an American Profession*, Chicago: Urbana, IL, University of Illinois Press.
- Colcord C.J. (1919), *Broken Homes. A Study of Family Desertion and its Social Treatment*, New York: Russell Sage Foundation.
- Czekaj K. (2007), *Socjologia szkoły chicagowskiej i jej recepcja w Polsce*, Katowice: GWSH.
- Deacon J.B. (1918), *Disasters and the American Red Cross in Disaster Relief*, New York: Russell Sage Foundation.
- Deegan M.J. (2002), *Race, Hull-House and the University of Chicago. A New Conscience Against Ancient Evils*, Westport: Praeger.
- Frysztański K. (2005), *Socjalna Ameryka. O obszarze pomocy społecznej i pracy socjalnej w Stanach Zjednoczonych*, Kraków: Zakład Wydawniczy Nomos.
- Frysztański K., Radwan-Prąglowski J. (1996), *Społeczne dzieje pomocy człowiekowi: od filantropii greckiej do pracy socjalnej*, Warszawa: InterArt.
- Gliński P., Palska H. (1997), *Cztery wymiary społecznej aktywności obywatelskiej*, [w:] H. Domański, A. Rychard (red.), *Elementy nowego ładu*, Warszawa: Wydawnictwo IFiS PAN.
- Kadela K., Kowalczyk J. (2014), *Standardy pracy socjalnej*, Warszawa: Wrzos.
- Kanios A. (2010), *Społeczne kompetencje studentów do pracy w wolontariacie*, Lublin: Wydawnictwo UMCS.
- Kantowicz E. (2013), *Pedagogika (w) pracy socjalnej*, Olsztyn: Wydawnictwo UWM.
- Kaźmierczak T., Rymsza M. (red.) (2013), *W stronę aktywnych służb społecznych*, Warszawa: ISP.
- Kotlarska-Michalska A., Piątek K. (red.) (2013), *Praca socjalna – jej dyskursy, usytuowania i profile*, Toruń–Bydgoszcz: Wydawnictwo Akapit.
- Kowalczyk B., Kowalczyk J., Karczewska A. (2014), *Pracownik socjalny w perspektywie zarządzającego procesem zmiany*, Warszawa: CRZL.
- Krasiejko I. (2012), *Zawód asystenta rodziny w procesie profesjonalizacji. Wstęp do teorii i praktyki nowej profesji społecznej*, Toruń: Wydawnictwo Akapit.
- Kromolicka B. (red.) (2005), *Wolontariat w obszarze humanistycznych wyzwań opiekuńczych*, Toruń: Wydawnictwo Akapit.
- Kromolicka B., Jarzębińska A. (red.) (2017), *O wyzwaniach współczesnej pracy socjalnej. Nowe problemy – zmiana – transgresja*, Szczecin: Wydawnictwo Uniwersytetu Szczecińskiego.

- Lalak D., Pilch T. (red.) (1999), *Elementarne pojęcia pedagogiki społecznej i pracy socjalnej*, Warszawa: Wydawnictwo Akademickie „Żak”.
- Richmond M.E. (1908), *The Good Neighbor in the Modern City*, Philadelphia: J.B. Lippincott.
- Richmond M.E. (1922), *What is Social Case Work? An Introductory Description*, New York: Russell Sage Foundation.
- Trattner W.I. (1989), *From Poor Law to Welfare State. A History of Social Welfare in America*, New York–London: The Free Press Macmillan, Collier.

SUMMARY

In the current globalised world, safety, as a basic social need, has a particular meaning in connection with social services. Social workers are subject to particular dangers in the course of duty, both as individuals and as representatives of social work institutions. This issue is not often addressed in the professional literature or given sufficient weight in academic discussions. This paper is an attempt to describe theoretical and practical aspects in relation to dangers facing social workers as a specific group. The authors present theoretical perspectives on the issue and relate relevant real-life experiences of social workers, who relate their feelings and fears in the course of interactions with individuals and groups suffering from social dysfunctions and deficits.

Keywords: dangers for social workers; theory and practice of social work; globalisation of dangers in the social work area