



KATARZYNA STANEK

The Maria Grzegorzewska University
in Warsaw, Poland

ORCID iD: 0000-0002-9118-7821

CZY POMAGANIE JEST PRESTIŻOWE? PRESTIŻ ZAWODOWY W OPTYCE PRACOWNIKÓW SOCJALNYCH

**IS HELPING OTHERS PRESTIGIOUS?
PROFESSIONAL PRESTIGE FROM THE
PERSPECTIVE OF SOCIAL WORKERS**

ABSTRACT

The changing world of social, ethical, and cultural perceptions, in the context of self, and work, reflects the idea that today, in the context of work, everyone wants to achieve success and benefit from prestige. What is prestige perceived as prestigious today? Is a person in a social work position certified as a temporary worker? Research conducted by a social worker's assessment is essential in assessing other professionals. The author of this article focuses on the prestige of social workers. The study was conducted using quantitative methods. According to Bourdieu's professional recognition, this refers to the use of symbolic capital, all forms of symbolic accumulation through exchange relationships. The symbolic figure of the hacker represents the administrator and symbolic executive power of the worker, which leads to control at the professional level in society.

KEYWORDS: social work, social profession, professional prestige, symbolic capital, job satisfaction

ABSTRAKT

Zmieniający się świat wywołuje zmiany w obszarze postrzegania społecznego, etycznego, kulturowego, w kontekście siebie, pracy. Wydawałoby się, że dziś, w wymiarze pracy, każdy chce osiągnąć sukces i cieszyć się prestiżem. Czym dziś jest prestiż, jakie czynniki wpływają na postrzeganie danego zawodu jako prestiżowego? Czy osoby wykonujące pracę socjalną cieszą się szacunkiem, a zawód pracownika socjalnego prestiżem? Badania pokazują, że ocena zawodu pracownika socjalnego nie jest zbyt prestiżowa w porównaniu z innymi zawodami. Autorka artykułu skupia się na prestiżu zawodowym pracowników socjalnych. Badanie przeprowadzono z wykorzystaniem podejścia ilościowego. W tym badaniu prestiż zawodowy jest rozpatrywany w kontekście kapitału symbolicznego P. Bourdieu, według którego wszystkie formy kapitału symbolicznego gromadzą się poprzez relacje wymiany. Kapitał symboliczny w postaci kapitału zawodowego jest istotnym czynnikiem autorytetu i symbolicznej władzy zawodu pracownika socjalnego, co z kolei wpływa na prestiż zawodowy w społeczeństwie.

SŁOWA KLUCZOWE: praca socjalna, kapitał symboliczny, prestiż zawodowy, kapitał zawodowy, satysfakcja zawodowa

WPROWADZENIE

Prestiż jest wielofunkcyjnym pojęciem o charakterze aksjologicznym. Jest on związany z wyceną i wartościami. Stanowi również jeden z klasycznych tematów socjologii już od początków XX w. Jest to pojęcie niejednoznaczne i trudne do zdefiniowania. Co więcej, znaczna część badań dotyczących prestiżu uwzględnia jedynie perspektywę makrostrukturalną – jak poszczególne grupy zawodowe są postrzegane przez ogół społeczeństwa i którym z nich przypisywany jest najwyższy prestiż. Dla M. Webera, który rozpowszechnił pojęcie prestiżu w socjologii, był on cechą położenia stanowego – pozytywnego lub negatywnego uprzywilejowania w *domenie szacunku społecznego* (Weber, 2002, s. 231), a jego podstawowymi wyznacznikami były takie cechy jak bogactwo, władza i wiedza, wykazujące stałą tendencję do wzajemnego przyciągania się i kumulowania (Domański, Wesołowski, 2000, s. 195–201). Prestiż jest wynikiem percepcji i ocen. Kształtowany jest przez to, kim się jest w rozmaitych przejawach odgrywanych ról i zajmowanych pozycji. Jest wartością, którą z jednej strony daje się innym, a z drugiej strony otrzymuje się od innych (Domański, 2012).

W prezentowanym artykule prestiż zawodowy rozpatrywany jest w kontekście kapitału symbolicznego i profesjonalnego. Koncepcja kapitału jest szeroko stosowana w badaniach społecznych. Cztery grupy kapitału zostały opisane w pracy P. Bourdieu *Przestrzeń społeczna*: kapitał ekonomiczny, kulturowy, społeczny i symboliczny. Inne rodzaje kapitału to m.in. kapitał zawodowy, który L. Beddoe (2013) usytuował w perspektywie instytucjonalnego i publicznego prestiżu, związanego z wiarygodnością i szacunkiem. O. Shenkar i E. Yuchtman-Year (1997) wskazują na związek prestiżu z reputacją, która w społeczeństwach kapitalistycznych jest często uzależniona od zarobków (Kieso, Warfield, 1983). Kapitał symboliczny, powszechnie nazywany prestiżem, reputacją, sławą (Bourdieu, 1991), zależy od rozgłosu i docenienia. Kapitał profesjonalny jest pojmowany jako forma kapitału symbolicznego, gdzie prestiż, status i wpływy, zarówno w życiu instytucjonalnym, jak i w szerszym dyskursie publicznym, są ważne. Silny kapitał zawodowy daje zawodowi symboliczną władzę, atrakcyjność i zrównoważony rozwój. Podobnie jak w przypadku kapitału w gospodarce, powiększanie i akumulacja kapitału

zawodowego są również powiązane z *przepływem kapitału*. Przejawia się on w procesie współpracy charakteryzującym się otwartością, dzieleniem się wiedzą i dobrymi praktykami we wspólnocie profesjonalistów. Wśród *kluczowych atrybutów* kapitału zawodowego znajdują się następujące elementy:

1. zawód cieszy się zaufaniem innych, w tym użytkowników usług profesjonalnych, a także kluczowych interesariuszy i pozostałych zawodów;
2. istnieją wzajemnie satysfakcjonujące relacje lub mogą być one rozwijane z innymi grupami zawodowymi;
3. członkowie mają pewne poczucie zbiorowej tożsamości i *samooceny*.

Sposób, w jaki sami profesjonalisci postrzegają prestiż zawodowy, jest ważnym czynnikiem ich pewności siebie w sferze zawodowej. Czy zawody, których działania polegają na pomocy, wsparciu, interwencji cieszą się wysokim prestiżem? Jak pracownicy socjalni postrzegają prestiż zawodu, który wykonują?

Zawód pracownika socjalnego w Polsce został usankcjonowany w 1990 r. ustawą z dnia 29 listopada 1990 r. o pomocy społecznej (Dz.U. z 1990 r., nr 87, poz. 506), określając pracę socjalną jako *działalność zawodową skierowaną na pomoc osobom i rodzinom we wzmocnieniu lub odzyskaniu zdolności do funkcjonowania w społeczeństwie oraz na tworzenie warunków sprzyjających temu celowi* (art. 8). Od lat 90. stał się jednym z najważniejszych instrumentów praktycznej realizacji polityki społecznej we współczesnej Polsce, rozwiązującej wyzwania społeczne w kraju. Pomimo tak ważnej roli i zmian w obszarze profesjonalizacji, zawód pracownika socjalnego ma bardzo niski prestiż. Pracownicy socjalni postrzegani są jako osoby, których rola zawodowa polega na *rozdawaniu pieniędzy osobom, którym nie chce się pracować, zabieraniu dzieci, domokracie*, a tym samym oskarżani są za wszelkie tragedie w domach rodzinnych, gdy zadawane jest publiczno-medialne pytanie: *gdzie był pracownik socjalny?*

Według danych Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w 2021 r. w Polsce zatrudnionych było 22,6 tys. pracowników socjalnych. W ciągu ostatnich kilku lat obserwuje się niepokojące tendencje w zawodzie: wakaty na stanowisku pracownik socjalny, brak chętnych zainteresowanych podjęciem zatrudnienia jako pracownik socjalny, częsta rotacja specjalistów, niskie zainteresowanie młodych ludzi podjęciem studiów na kierunku praca socjalna.

Jako przyczynę problemów kadrowych P. Maczyński z Polskiej Federacji Pracowników Socjalnych i Pomocy Społecznej wskazuje niskie zarobki i słaby prestiż zawodu. A. Kanios i A. Herman (2017) w swoich badaniach wskazali na niski prestiż zawodowy pracowników socjalnych w Polsce. Jednocześnie autorzy określili przyczyny niskiego prestiżu. Według wyników jest to: negatywny wizerunek zawodu w mediach, niskie wynagrodzenie za pracę, wypalenie zawodowe (Stanek, 2016) oraz ograniczone możliwości awansu zawodowego lub działań zawodowych związanych z kontaktem ze środowiskami patologicznymi. Badanie L. Vilki i I. Bahy (2018) pokazało, że pracownicy socjalni są bardzo świadomi braku autorytetu i symbolicznej władzy zawodu w odniesieniu do klientów, specjalistów z innych sektorów i organów kierowniczych wyższego szczebla.

Już w 1958 r. A. Kadushin w swoim tekście przedstawił dość obszerną listę czynników, które mogą znacząco wpłynąć na prestiż pracy socjalnej. Jak zauważył, istnieje wiele powodów niskiego prestiżu pracy socjalnej, z którymi nie możemy lub nawet nie chcemy nic robić. Jednym z powodów niskiego prestiżu zawodu pracownika socjalnego, jaki wskazał A. Kadushin, był fakt, iż większość w tym zawodzie stanowią kobiety (70%), i jak podkreślił, sama rola zawodowa jest przedłużeniem tradycyjnie kobiecego, troskliwego i wspierającego podejścia do dzieci i rodziny. Tak też jest w Polsce, gdzie ponad 90% pracowników socjalnych to kobiety. Innym powodem niskiego prestiżu pracy socjalnej według A. Kadushina jest charakter grupy docelowej, ponieważ praca socjalna świadczona jest najmniej prestiżowym członkom społeczności.

Od wielu lat zawód pracownika socjalnego w Polsce utożsamiany jest z *rozdawnictwem, umieszczeniem dzieci w placówkach, bezdusznym urzędnikiem*. Media nie publikują informacji na temat działań, sukcesów, wsparcia czy innowacji podejmowanych przez jednostki organizacyjne pomocy społecznej. Jeśli już pojawiają się doniesienia w prasie czy telewizji, najczęściej odnoszą się one do tragedii, której wynikiem jest śmierć dziecka, zaniedbanie, interwencja. Brak przychylnych informacji w mass mediach może wynikać z jednej strony z niskiej atrakcyjności profesjonalnych działań pomocowych dla dużych, komercyjnych mediów, a z drugiej strony z unikania zainteresowania medialnego ze strony samego sektora pomocy społecznej. Wizerunek medialny ma wpływ na postrzeganie danego zawodu.

Zgodnie z opinią P. Bourdieu, pojęcie władzy symbolicznej (w zależności od symbolicznego kapitału) jest równoznaczne z honorem i prestiżem, tj. statusem w oczach innych grup (Loyal & Quilley, 2017; Pellandini-Simanyi, 2014). Na przykład ze względu na charakter swojego zawodu (nie tylko jako obywatele / obywatelki demokratycznego państwa) pracownicy socjalni, kadra zarządzająca jednostkami pomocy społecznej, powinni angażować się w zmiany systemowe związane z polityką (Zogata-Kusz, Citation, 2020). Zarówno w Polsce, ale również w innych krajach – pracownicy socjalni są niewystarczająco zaangażowani w kształtowanie polityki, w tym polityki społecznej. Nie są widoczni w mediach jako eksperci, którzy są w stanie skomentować kwestie społeczne. Jak wskazuje A. Zogata-Kusz i A. Navrátil (2022), zdecydowana większość pracowników socjalnych nie jest zaangażowana w zmiany systemowe, a nawet 40% z nich jako główną przyczynę wskazuje brak wiedzy i umiejętności (Zogata-Kusz, Navrátil, 2022). Dane pochodzące z badań porównawczych dziesięciu krajów (Weiss-Gal, Welbour, 2008) dotyczących pracy socjalnej, do rozwoju pracy socjalnej jako zawodu, a tym samym prestiżu zawodowego konieczne jest wypracowanie zakresu zapewnienia zarówno wiedzy zawodowej, jak i wiedzy specjalistycznej na poziomie polityki, która ma wpływ na kapitał intelektualny, kapitał zawodowy, a w następstwie na prestiż zawodowy.

METODOLOGICZNE PODSTAWY BADAŃ WŁASNYCH

Badanie *Prestiż zawodowy pracowników socjalnych* było częścią szerszego projektu badawczego realizowanego wśród pracowników zawodów społecznych. Przedmiotem badań w zaprezentowanym artykule był prestiż zawodowy, rozumiany jako ocena i sposób postrzegania przez ludzi wybranej profesji, a w szczególności jej użyteczności i zaufania, jakim cieszy się wśród przestrzeni instytucjonalnej (wewnątrz) oraz społeczeństwie (zewnątrz). Jedną z grup zawodowych, która została przebadana w celu uzyskania odpowiedzi na postawione pytania badawcze, byli pracownicy socjalni.

Celem badania było zgromadzenie danych na temat prestiżu zawodowego pracowników socjalnych, jego uwarunkowań i konsekwencji w postaci myśli o zmianie zawodu.

Problemem badawczym, na który starano się znaleźć odpowiedź, było pytanie: Jak wysoki jest prestiż zawodowy pracowników socjalnych? Jak pracownicy socjalni rozumieją prestiż zawodowy? Co – zdaniem pracowników socjalnych – wpływa na prestiż zawodowy? Czy prestiż zawodowy wpływa na decyzje o zmianie zawodu?

W badaniu sformułowane zostały następujące hipotezy:

H1: Pracownicy socjalni oceniają wykonywany zawód jako mało prestiżowy.

H2: Prestiż zawodowy wpływa na decyzje o zmianie zawodu czy zmianie pracy.

W badaniach wykorzystano metodę sondażu diagnostycznego. W celu zebrania materiału badawczego zastosowano narzędzie kwestionariusza ankiety do badania prestiżu zawodowego własnego autorstwa.

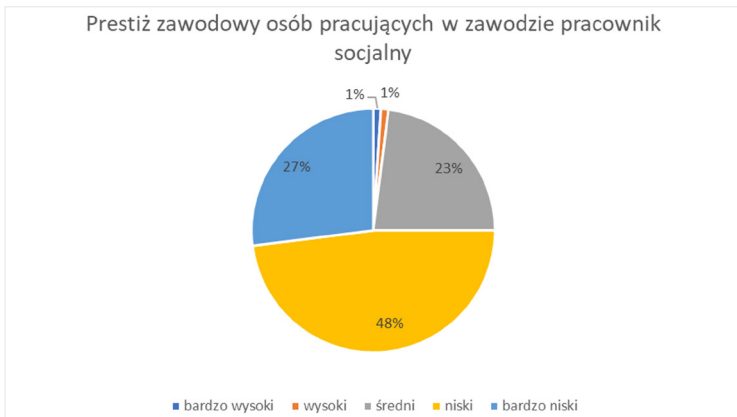
Badania były prowadzone na terenie całej Polski, w 16 województwach w okresie styczeń – kwiecień 2024 r. Objęto nimi łącznie 150 pracowników socjalnych zatrudnionych w instytucjach pomocy społecznej. Grupę badawczą stanowiły kobiety (94%) oraz mężczyźni (6%). Najliczniejszą grupę osób biorących udział w badaniu naukowym stanowili pracownicy miejskich ośrodków pomocy społecznej (44,7%), gminnych ośrodków pomocy społecznej (14%), miejskich ośrodków pomocy rodzinie (11,5%) i ośrodków pomocy społecznej (11,5%) oraz miejsko-gminnych ośrodków pomocy społecznej (8,7%). Pozostali to pracownicy socjalni zatrudnieni w innych instytucjach pomocy społecznej wymienionych w ustawie o pomocy społecznej z dnia 12 marca 2004 r.

Przedstawiciele profesji społecznej biorący udział w badaniu legitymują się różnorodnym stażem, co z punktu widzenia przedmiotu badań może mieć istotne znaczenie. Wśród badanych najliczniejszą grupę stanowili pracownicy socjalni ze stażem 6–15 lat (35%), natomiast 27% stanowiły osoby pracujące w zawodzie 0–5 lat^[1] (27%) oraz 16–25 lat (27%).

WYNIKI BADAŃ WŁASNYCH

Pojęcie prestiżu zawodowego związane jest z uznaniem społecznym, miejscem w hierarchii zawodów, użytecznością, możliwością rozwoju zawodowego i osobowego przez pracę. Odnosi się również do tożsamości pracownika i samooceny przez pryzmat roli zawodowej. Jak pracownicy socjalni oceniają prestiż zawodu, który wykonują? Odpowiedzi zawiera wykres 1.

Wykres 1.



Źródło: opracowanie własne.

Odpowiedzi pracowników zatrudnionych w instytucjach pomocy społecznej w zawodzie pracownik socjalny wskazują, że prestiż zawodowy w tej grupie jest niski (48%) oraz bardzo niski (27%). Jako średni oceniło go 23% badanych, a jedynie 1% wskazało na wysoki i 1% na bardzo wysoki prestiż zawodowy.

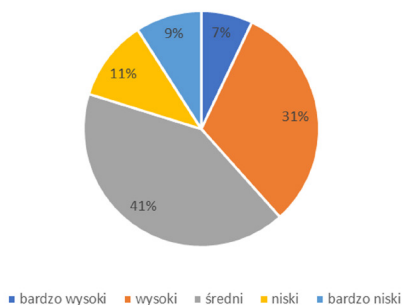
Prestiż jest dobrem dystrybuowanym, z jednej strony w postaci szacunku, respektu i estymy okazywanych tym, którzy są wyżej, a z drugiej strony – odmawiania szacunku innym i uznawania ich za *gorszych* (gdzieś pośrodku sytuują się stosunki równości). We współczesnych społeczeństwach skonwencjonalizowane postawy szacunku rysują się słabiej. Najczęściej dają o sobie znać w relacjach między pracownikami a pracodawcami i kadrą kierowniczą, a mówiąc najogólniej – w sytuacjach, w których kształtuje się jakaś hierarchia. Przykładem mogą być interakcje między przełożonym a podwładnym,

osobą w roli zawodowej a klientem. Można założyć, że niektóre z tych postaw znajdują odzwierciedlenie w hierarchiach prestiżu zawodów.

W jakim stopniu pracownicy socjalni odczuwają szacunek do wykonywanych zadań / roli zawodowej ze strony swoich przełożonych / kadry zarządzającej? Odpowiedzi na to pytanie zostały zaprezentowane na wykresie 2.

Wykres 2.

Szacunek do wykonywanych zadań/pracy ze strony kadry zarządzającej



Źródło: opracowanie własne.

Z powyższych danych wynika, że kadra zarządzająca w instytucjach pomocy społecznej nie wyraża wysokiego szacunku wobec pracowników socjalnych. Według 7% badanych jest on bardzo wysoki, a 31% oceniło go jako wysoki. Prawie połowa pracowników socjalnych (41%) wskazała, że są obdarzani średnim szacunkiem ze strony przełożonych, 11% niskim, a 9% bardzo niskim.

Szacunek wobec człowieka w roli zawodowej uzależniony jest od czynności zawodowych, które wykonuje. W przypadku pracowników socjalnych, ich rola zawodowa polega przede wszystkim na pomaganiu, wzmacnianiu i wspieraniu osób, które nie są w stanie tego zrobić za pośrednictwem czy przy użyciu własnych zasobów. Oznacza to, że osoba zatrudniona na stanowisku pracownik socjalny, która pracuje w bezpośrednim kontakcie z klientem / podopiecznym / rodziną, na podstawie relacji powinna być obdarzona przez nich wysokim poważaniem. W jakim stopniu pracownicy socjalni odczuwają szacunek ze strony swoich klientów / podopiecznych? Dane zawarte zostały na wykresie 3.

Wykres 3.

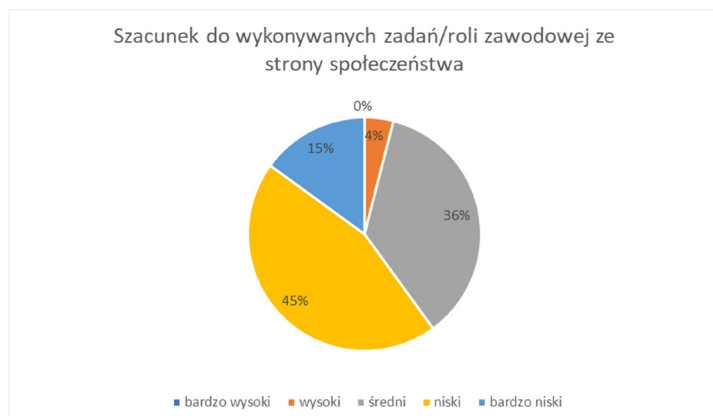


Źródło: opracowanie własne.

Spośród badanych jedynie 3% odczuwa bardzo wysoki szacunek ze strony klientów / podopiecznych, z którymi pracuje, a 11% – wysoki. Jako średni oceniło go 46% pracowników socjalnych, a 33% uważa, że szacunek ze strony klientów / podopiecznych jest niski, a 7% uznaje go za bardzo niski.

Kolejnym wyznacznikiem prestiżu jest postrzeganie danego zawodu przez obywateli / obywatelki i okazywanie szacunku wobec wykonywanych czynności / roli zawodowej przez społeczeństwo (wykres 4).

Wykres 4.

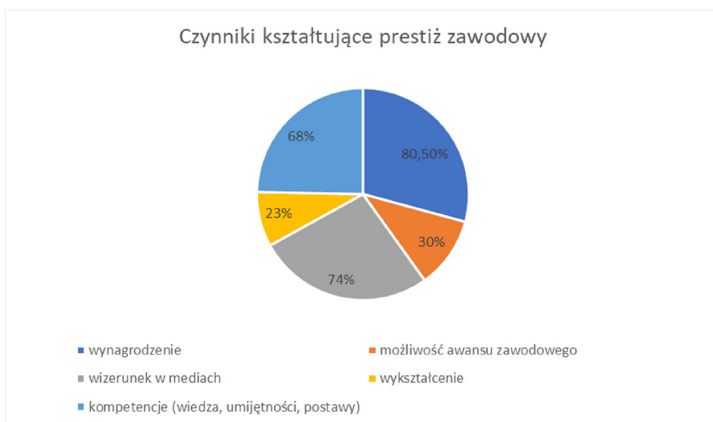


Źródło: opracowanie własne.

Powyższe dane pokazują, że społeczeństwo nie okazuje szacunku wobec pracowników socjalnych. 45% badanych uważa, że szacunek społeczny do ich roli zawodowej jest niski, a 15% uznaje go za bardzo niski. Nikt spośród respondentów nie wskazał na bardzo wysoki szacunek ze strony obywateli / obywaterek, a jedynie 4% badanych uważa, że jest on wysoki, a 36% ocenia go jako średni.

Co zatem w opinii pracowników socjalnych wyznacza prestiż zawodu? Jakie czynniki kształtują i umacniają prestiż zawodowy? Odpowiedzi na te pytania przedstawia wykres 5.

Wykres 5.



Źródło: opracowanie własne.

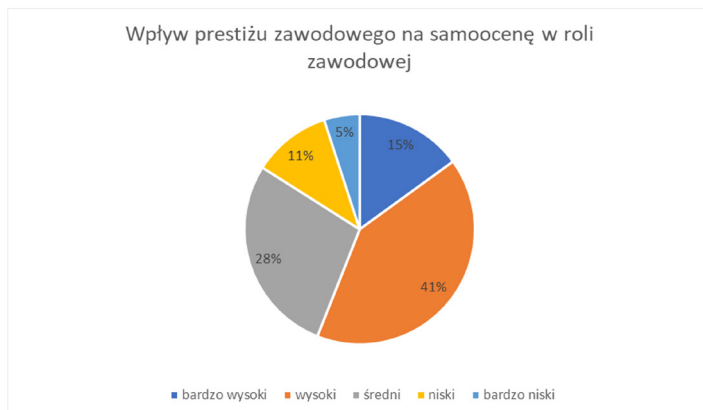
Dane zawarte na wykresie nie sumują się do 100% z uwagi na możliwość wskazania więcej niż jednej odpowiedzi, jednakże każda z odpowiedzi odnosi się do liczby uczestników badania.

Według badanych czynnikami, które kształtują prestiż zawodowy, są: wynagrodzenie (80,5%), wizerunek w mediach (74%), kompetencje (68%), możliwość awansu zawodowego (30%) oraz wykształcenie (23%).

W optyce badanych ich zawód nie jest zawodem prestiżowym. Opierając się na opiniach pracowników socjalnych, zarówno przełożeni, jak i ich klienci / podopieczni nie okazują im szacunku, nie nadają ich roli zawodowej należytej wartości, a tym bardziej społeczeństwo. Czy to, jak czują się

traktowani pracownicy socjalni, ma wpływ na ich samoocenę w roli zawodowej? Odpowiedzi na powyższe pytanie zawiera wykres 6.

Wykres 6.

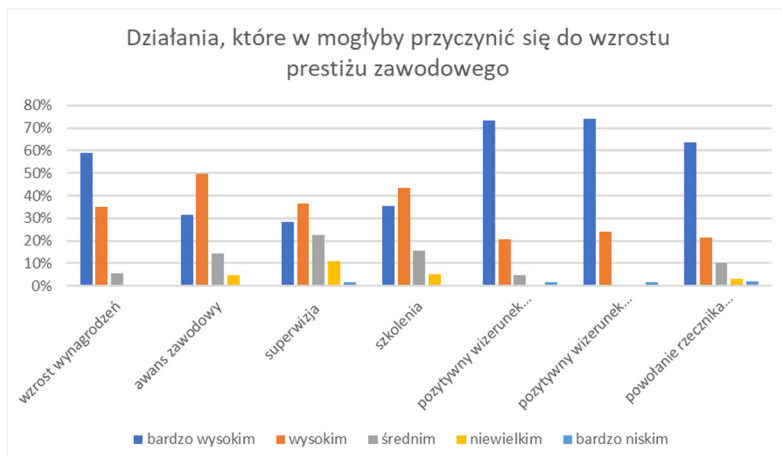


Źródło: opracowanie własne.

Według badanych prestiż zawodowy zawodu pracownika socjalnego ma wpływ na ich samoocenę w roli zawodowej. 15% respondentów uważa, że prestiż zawodowy ma bardzo wysoki wpływ na ich samoocenę, a 41% wskazało na wysoki. Oznacza to, że ponad połowa spośród badanych kształtuje samoocenę zawodową przez pryzmat prestiżu zawodowego. Jakie działania należałoby podjąć, aby podnieść prestiż zawodowy pracowników socjalnych? Opinie badanych zostały zawarte na wykresie 7.

Wśród działań, które mogłyby przyczynić się do wzrostu prestiżu zawodowego pracowników socjalnych, respondenci wskazali m.in. pozytywny wizerunek medialny. 94% badanych podkreśliło bardzo wysokie (73,5%) i wysokie (20,5%) znaczenie wizerunku medialnego dla podniesienia prestiżu zawodowego. Według 74% respondentów (w stopniu bardzo wysokim) i 24% (w stopniu wysokim) zmiana wizerunku społecznego systemu pomocy społecznej mogłaby pomóc w kształtowaniu znaczenia zawodowego pracowników socjalnych. Pośród 2% badanych wizerunek społeczny nie ma dużego przełożenia na prestiż zawodowy.

Wykres 7.



Źródło: opracowanie własne.

Na podstawie danych uzyskanych w procesie badawczym można przyjąć, że renoma zawodowa pracownika socjalnego mogłaby wzrosnąć dzięki powołaniu rzecznika odpowiedzialności zawodowej i etyki pracy socjalnej. W opinii 63,5% badanych w stopniu bardzo wysokim, 21,5% w stopniu wysokim, a 10% w stopniu średnim powołanie rzecznika odpowiedzialności zawodowej i etyki pracy socjalnej mogłoby przyczynić się do wzrostu prestiżu zawodu, który wykonują. 3% pracowników socjalnych uważa, że takie stanowisko buduje autorytet i poważanie zawodowe w stopniu niewielkim, a 2% w stopniu bardzo niskim.

W opinii pracowników służb społecznych warunkiem wzrostu prestiżu zawodowego jest odpowiednie uposażenie z tytułu wykonywanej pracy. 58,5% osób biorących udział w badaniu (w stopniu bardzo wysokim) oraz 35,5% (w stopniu wysokim) wskazało, że wzrost wynagrodzeń pracowników socjalnych mógłby przyczynić się do wzrostu prestiżu zawodu, który wykonują. Zgodnie z odpowiedziami 5,5% osób badanych wskazało na średnie znaczenie wzrostu wynagrodzeń, 0,5% na niskie i 0% na bardzo niskie.

Dla 43,5% badanych (w stopniu wysokim), 35,5% (w stopniu bardzo wysokim) i 15,5% (w stopniu średnim) warunkiem wzrostu prestiżu zawodowego są szkolenia podnoszące kompetencje. W opinii pracowników socjalnych istotne znaczenie w budowaniu prestiżu zawodowego ma awans zawodowy.

31,5% badanych – w stopniu bardzo wysokim, 49,5% w stopniu wysokim, a 14,5% w stopniu średnim potraktowało możliwość awansu zawodowego w kategoriach prestiżu.

Według 65% badanych superwizja pracy socjalnej jest działaniem podnoszącym prestiż zawodowy. Dla 11% pracowników socjalnych w stopniu niewielkim, a 1,5% bardzo niewielkim superwizja przyczynia się do wzrostu prestiżu zawodowego.

U osób, które wykonują zawód oceniany jako mało prestiżowy (pomimo zdobytego wykształcenia, stażu pracy, szkoleń, odpowiedzialności), w zestawieniu z odczuwaniem braku szacunku, sprawczości, niską samooceną zawodową oraz wynagrodzeniem pojawiają się myśli o zmianie miejsca pracy, a nawet zawodu (wykres 8).

Wykres 8.



Źródło: opracowanie własne.

Prawie połowa pracowników socjalnych, którzy wzięli udział w badaniu, myśli o zmianie miejsca zatrudnienia czy zawodu (48%). 19% jeszcze się zastanawia, czekając na zapowiadaną reformę systemu pomocy społecznej, a tym samym zmiany w ustawie z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej (Dz.U. z 2004 r., nr 64, poz. 593), regulującą status prawny i zawodowy pracowników socjalnych. Wśród osób, które myślą o zmianie, prawie 70% stanowią pracownicy socjalni ze stażem do pięciu lat. Jednocześnie osoby,

które wykonują ten zawód ponad 25 lat, należą do grupy 33%, która nie myśli o zmianie pracy czy zawodu. Może to wynikać z tego, że pracownikom tym pozostało niewiele czasu do przejścia na emeryturę.

Z punktu widzenia badacza istotne są przyczyny myśli dotyczących zmiany miejsca zatrudnienia / zawodu. Według pracowników socjalnych impulsem do rozważań o odejściu z pomocy społecznej są: wynagrodzenie (25%), trudne warunki pracy (15%), niewydolny system pomocy społecznej (14%), niski prestiż zawodu (12%), brak szacunku ze strony przełożonych (10%), brak szacunku i docenienia ze strony społeczeństwa (8%), złe zarządzanie (8%) oraz oporni, niewspółpracujący klienci (6%).

PODSUMOWANIE I WNIOSKI

W zaprezentowanym badaniu prestiż zawodowy analizowany był w ujęciu kapitału, w tym kapitału zawodowego, który rozpatrywany jest w kontekście statusu, atrakcyjności, prestiżu, uznania społecznego i samooceny w optyce pracowników socjalnych.

Wyniki przeprowadzonych badań pokazują, że prestiż zawodowy pracowników socjalnych wyznaczany jest przez takie czynniki, jak: wynagrodzenie, możliwość awansu zawodowego, podnoszenia kwalifikacji i nabywania nowych kompetencji, szacunek ze strony środowiska zawodowego oraz społeczeństwa, a także wizerunek medialny i społeczny. Pracownicy socjalni oceniają prestiż zawodu, który wykonują **nisko i bardzo nisko. 75% badanych uważa, że zawód pracownika socjalnego jest mało prestiżowy.** Znaczenie zawodowe objawia się szacunkiem ze strony przełożonych, klientów / podopiecznych oraz społeczeństwa. Pracownicy socjalni nie odczuwają odpowiedniego do wykonywanej roli zawodowej poważania ani ze strony swoich przełożonych, ani klientów, a tym bardziej obywateli / obywaterek.

Badanie przeprowadzone w tej grupie zawodowej pokazuje, że prestiż zawodowy wpływa na samoocenę roli zawodowej pracowników socjalnych. Jednocześnie niska estyma stanowi impuls do pojawienia się myśli o zmianie miejsca zatrudnienia czy zawodu. Wśród badanych, **prawie połowa myśli bardzo poważnie o odejściu z systemu pomocy społecznej**, a 19% odkłada tę decyzję. 70% osób, które chcą zmienić pracę / zawód stanowią pracownicy

socjalni ze stażem do pięciu lat. Są to osoby młode, zaangażowane, pełne energii i przepełnione *misją pomagania*, które w obliczu warunków pracy, treści pracy oraz niskiego prestiżu zawodowego nie chcą pełnić tej funkcji zawodowej.

Osoby zatrudnione w instytucjach pomocy społecznej dostrzegają realny obraz prestiżu zawodowego, ale również wskazują działania, które mogłyby przyczynić się do jego wzrostu. Według badanych pracowników socjalnych działaniami, które mogłyby zwiększyć prestiż zawodu pracownika socjalnego, są: **pozytywny wizerunek medialny oraz poprawa wizerunku społecznego pracownika socjalnego, powołanie rzecznika odpowiedzialności zawodowej i etyki pracy socjalnej oraz wzrost wynagrodzeń.**

Dziś media prezentują pracownika socjalnego jako osobę niekompetentną, niezaangażowaną w pomoc i wsparcie, wykonującą obowiązki wobec dzieci / rodzin / podopiecznych w sposób nienależyty, doprowadzający do tragedii, co nie jest rzeczywistym obrazem osób pracujących w tym zawodzie.

Pozytywny wizerunek medialny, na którym powinno zależeć pracownikom socjalnym, kadrze zarządzającej, władzom samorządowym i decydentom, powinien stanowić jedno z wyzwań przeobrażeń systemu pomocy społecznej w Polsce. Dzięki mediom społeczeństwo może lepiej poznać przedstawicieli zawodu, ich umiejętności, zaangażowanie, odpowiedzialność, warunki, w jakich świadczona jest praca socjalna, a także zasady i przepisy regulujące pomoc, wsparcie czy interwencje. Środki masowego przekazu stanowią *czwartą władzę* w Polsce, dzięki czemu mogą być nieocenionym wsparciem w dążeniu do poprawy warunków pracy sektora pomocy społecznej oraz jakości świadczonych usług. Nagłośnienie medialne wszelkich trudności wynikających z luk prawnych, niewydolności systemu pomocy społecznej, wyzwań w pracy zawodowej może stanowić element nacisku na decydentów, zarówno tych, którzy dysponują finansami, jak i tych, którzy ustalają akty prawne.

Pozytywny wizerunek medialny związany z określeniem roli zawodowej, działań podejmowanych przez profesjonalnych *pomagaczy*, ich sukcesów i trudności, może tym samym wpłynąć na wizerunek społeczny, wzrost szacunku obywateli / obywaterek i postrzeganie pracowników socjalnych jako profesjonalistów, którzy pracują z osobami *zmarginalizowanymi* i *wykluczonymi społecznie* oraz na wzrost samooceny samych pracowników socjalnych.

Istotną kwestią w budowaniu prestiżu jest wzrost siły symbolicznej. Pracownicy socjalni, kadra zarządzająca jednostkami pomocy społecznej, powinni być zaangażowani w zmiany systemowe związane z polityką. Dziś pomoc społeczna traktowana jest jako najsłabsze ogniwo polityki społecznej. Pracownicy socjalni jako osoby, które w sposób bezpośredni pracują z wykluczonymi społecznie, dysponują odpowiednim zakresem wiedzy, umiejętnościami czy postawami, nie są eksponowani jako eksperci od pracy z jednostką doświadczającą kryzysu czy trudności. Pracownicy socjalni nie są zapraszani do komentowania konkretnych kwestii społecznych.

Wzmacnianie i promowanie kapitału zawodowego i symbolicznej siły zawodu jest istotnym czynnikiem zmian. Silna organizacja zawodowa reprezentująca interesy pracowników socjalnych może również poprawić sytuację. Wielu przedstawicieli zawodów, w tym zawodów pomocowych, ma swojego rzecznika, który nie tylko reprezentuje zawód, lecz także stoi na straży profesjonalnych działań zawodowych oraz etyki. Sposobem na promowanie zawodowego poczucia własnej wartości i tożsamości jest popularyzacja poczucia przynależności do społeczności zawodowej, ułatwianie intensywnych interdyscyplinarnych spotkań między współpracującymi instytucjami, nie tylko podczas sesji rad gminy czy miasta oraz komisji interdyscyplinarnych, ale również poprzez organizowanie innych działań na rzecz społeczności lokalnej.

Czy pomaganie jest prestiżowe? Na podstawie przeprowadzonych badań można jednoznacznie stwierdzić, że w przypadku pracowników socjalnych pomaganie nie jest prestiżowe. Dopóty, dopóki przedstawiciele polityki (na poziomie krajowym oraz lokalnym) będą traktować pracę socjalną i pracowników socjalnych jako najsłabsze ogniwo systemu polityki społecznej, gospodarczej, kulturowej i nie nastąpią systemowe zmiany, prestiż tego zawodu nie wzrośnie. Może jednak nadejść czas, kiedy przy wzrastającej liczbie osób wymagających pomocy i wsparcia, nie będzie miał kto pełnić tej funkcji zawodowej, dlatego już dziś należy podjąć działania w kierunku budowania prestiżu zawodowego pracowników socjalnych w Polsce.

REFERENCES

- Beddoe, L. (2013). Health social work: Professional identity and knowledge. *Qualitative Social Work*, 12(1), s. 24–40, <https://doi.org/10.1177/1473325011415455>.
- Bourdieu, P. (1991). *Language and symbolic power*. Massachusetts: Polity Press.
- Domański, H., Wesołowski, W. (2000). *Prestiż – formy historyczne*. W: Encyklopedia Socjologii, t. 3, (s. 195–201). Warszawa: Oficyna Naukowa.
- Domański, H. (2012). *Prestiż*. Toruń: Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Mikołaja Kopernika.
- Kadushin, A. (1958). Prestige of Social Work – Facts and Factors. *Social Work*, 3, s. 37. USA: Oxford University Press
- Kanios, A., Herman, A. (2017). Ranga i prestiż zawodu pracownika socjalnego. *Annales Univertatis Mariae Curie-Skłodowska*, 30(2).
- Kieso, D.E., Warfield, T.D. (1983). *Intermediate accounting* (4th ed.). Bountiful: Horizon Pubs & Distributors Inc.
- Loyal, S., Quilley, S. (2017). The particularity of the universal: Critical reflections on Bourdieu's theory of symbolic power and the state. *Theory and Society*, 46(5), s. 429–462, <https://doi.org/10.1007/s11186-017-9298-y>.
- Pellandini-Simanyi, L. (2014). Bourdieu, ethics and symbolic power. *The Sociological Review*, 62(4), s. 651–674, <https://doi.org/10.1111/1467-954X.12210>.
- Shenkar, O., Yuchtman-Yaar, E. (1997). Reputation, image, prestige, and goodwill: An interdisciplinary approach to organizational standing. *Human Relations*, 50(11), s. 1361–1381, <https://doi.org/10.1177/001872679705001102>.
- Stanek, K. (2016). *Wypalenie zawodowe pracowników socjalnych. Stan i uwarunkowania w aspekcie pracy zawodowej*. Katowice: Wydawnictwo Śląsk.
- Ustawa z dnia 29 listopada 1990 roku o pomocy społecznej (Dz.U. z 1990 r., nr 87, poz. 506).
- Ustawa z dnia 12 marca 2004 roku o pomocy społecznej (Dz.U.z 2004 r., nr 64, poz. 593).
- Vilka, L., Baha, I. (2018). Prestige of social work as profession: Social worker's perspective. *SHS Web of Conferences Society Health Welfare*, 51, 03006, <https://doi.org/10.1051/shsconf/20185103006>.
- Varzinskiene, L. (2009). Prestige of social work profession. *Social Research*, 1(15), s. 98–104.
- Weber, M. (2002). *Gospodarka i społeczeństwo. Zarys socjologii rozumiejącej*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN s. 231.
- Weiss-Gal, I., Welbourne, P. (2008). The professionalisation of social work: A cross-national exploration. *International Journal of Social Welfare*, 17, s. 281–290, <https://doi.org/10.1111/j.1468-2397.2008.00574.x>.

- Zogata-Kusz, A. (2020b). *Policy advocacy a zapojení klientů sociální práce – význam a výzvy. Sociální práce jako nástroj prosazování lidských práv a zkušenosti z oblasti sociální práce v období koronavirové krize*. Sborník textů z XVII ročníku mezinárodní vědecké konference Hradecké dny sociální práce (s. 159–165), Hradec Králové: Gaudeamus.
- Zogata-Kusz, A., Navrátil, P. (2022, April 6). *Between civic engagement and professional commitment? Czech social workers and policy advocacy*. ESWRA Conference, Amsterdam, NL.

ENDNOTES

- ^[1] Badacz celowo wyszczególnił grupę ze stażem 0–5 lat, a inne: 6–15 lat, 16–25 lat oraz ponad 25 lat z uwagi na fakt, iż osoby podejmujące pracę w zawodach pomocowych wyróżnia szczególna motywacja, m.in. chęć niesienia pomocy, misja itd. Jednocześnie pracownicy socjalni, jak podaje K. Stanek (2016), narażeni są na wypalenie zawodowe wynikające z rozbieżności oczekiwań i realiów pracy.