

ANNA KANIOS, ALEKSANDER HERMAN

anna.kanios@poczta.umcs.lublin.pl, aleksanderherman@o2.pl

Ranga i prestiż zawodu pracownika socjalnego

Rank and Prestige of the Profession of Social Worker

STRESZCZENIE

Zawód jest jednym z najważniejszych wyznaczników miejsca jednostki w świecie społecznym, która przez to sytuuje się w strukturze społecznej. W niniejszym artykule główny punkt ciężkości został położony na obciążenia związane z zawodem pracownika socjalnego. Zawód ten ewoluował przez kilkadziesiąt lat rozwoju pracy socjalnej, a obecnie postrzegany jest jako profesja z określoną misją społeczną, której realizacja wymaga określonych predyspozycji, w tym osobowościowych. Niestety, jest to również zawód o niskiej pozycji wśród innych profesji, co potwierdzają badania licznych autorów specjalizujących się w kwestiach pomocy społecznej i pracy socjalnej. Niniejsze badania potwierdzają, iż w opinii przedstawicieli zawodów pomocowych prestiż zawodu pracownika socjalny w społeczeństwie polskim jest niski. Powody tej sytuacji to m.in. negatywny obraz zawodu w środkach masowego przekazu, niskie wynagrodzenie za pracę, zagrożenie wypaleniem zawodowym i ograniczone możliwości awansu zawodowego.

Słowa kluczowe: praca zawodowa; niski prestiż zawodu; pracownik socjalny

WPROWADZENIE

Praca dla współczesnego człowieka ma szczególne znaczenie. Wynika to z jednej strony z rosnącego poziomu bezrobocia, zaś z drugiej z większej dbałości o wybór zawodu. Przez pracę człowiek się realizuje, jest ona uważana za dobro każdego człowieka. Ponadto jest ona nieodłącznym elementem ludzkiego życia.

Praca jako działalność człowieka oznacza wysiłek, trud włożony w indywidualną lub zbiorową działalność zmierzającą do zaspokojenia potrzeb czy wytworzenia określonych dóbr materialnych lub kulturowych. Wykonywanie pracy w sposób stały i cykliczny prowadzi do specjalizacji pracownika w danej dziedzinie, a włączając do tego wiedzę i umiejętności zdobyte w procesie edukacji zawodowej – do stanu określanego pracą zawodową.

W niniejszym artykule główny punkt ciężkości został położony na obciążenia związane z zawodem pracownika socjalnego. Niesie on ze sobą wiele trudnych i odpowiedzialnych wyborów, podejmowanych już od etapu wyboru ścieżki zawodowej. W literaturze jest ujmowany dość szeroko jako działalność o charakterze pomocowym. Jego podstawą jest niesienie pomocy ludziom, którzy jej potrzebują i znajdują się w trudnej sytuacji nie tylko ekonomicznej, ale również emocjonalnej i psychicznej.

Praca socjalna polega nie tylko na pracy z jednostką, ale też na pracy ze środowiskiem, na ingerencji w zakresie niezbędnym do udzielenia pomocy osobom bądź całym rodzinom dotkniętym problemem. Działalność nakierowana jest na odzyskanie samodzielności klientów do funkcjonowania w środowisku i społeczeństwie.

Pracownik socjalny swoją pracą powinien przyczyniać się do wzmacniania zdolności swoich podopiecznych do samodzielnego pokonywania własnych problemów. Realizuje to przez aktywizowanie społeczne i zawodowe, mogąc przy tym współpracować z doradcą zawodowym, psychologiem czy różnymi innymi członkami zespołu interdyscyplinarnego, który jest powołany w celu świadczenia pomocy społecznej (Brażel, Kurcz 2002).

Pracownicy socjalni znajdują zatrudnienie w różnych placówkach dziennych i świadczących opiekę całodobową. Duże zróżnicowanie pola działalności skutkuje tym, że trudno jest określić konkretne obciążenia, na jakie w pracy zawodowej są narażeni pracownicy socjalni. Wielu z nich pracuje w warunkach instytucjonalnych, zajmując się poważnym zagadnieniem terapii w grupach najcięższych klientów. Natomiast inna grupa pracowników wykonuje m.in. szereg prac administracyjno-biurowych, które w równym stopniu mogą ich obciążać psychicznie (Fengler 2001, s. 103).

Trudności, na jakie napotykać pracownicy socjalni w swojej pracy, dotyczą m.in. trudnych warunków egzystencji swoich klientów, do których muszą wkra- czać w celu ich ujawnienia i podjęcia próby współpracy przy wychodzeniu z nich przez klientów. Ważną kwestią są także warunki pracy samego pracownika socjalnego. Niejednokrotnie pracownicy zmuszeni są do pracy w wieloosobowych pokojach, gdzie obsługują klientów. W takich warunkach niemożliwe staje się zapewnienie komfortu, intymności czy dyskrecji podczas rozmów z klientami. Staje się to problematyczne nie tylko dla pracowników, ale i dla klientów, a może zwłaszcza dla nich. Sytuacja pomocy czy konieczność zwierzenia się ze swo-

ich problemów i niepowodzeń przy osobach trzecich może wywoływać uczucia złości, frustracji czy niepokoju, utrudniając współpracę pracowników socjalnych z klientami już na wstępnym etapie pracy socjalnej (Musioł, Twardowska 2011, s. 90).

Tym, co jeszcze sprawia, że pracownicy socjalni przestają angażować się w pracę, jest słabo lub wcale niewidoczny system motywacyjny. Pracownicy nie odczuwają gratyfikacji finansowych za swoją dobrze wykonaną pracę, lecz słyszą jedynie negatywne opinie o tym, co wykonali źle, a co mogliby w taki a nie inny sposób. Jeśli chodzi o ścieżkę awansu zawodowego, to wygląda to mniej więcej w ten sposób, że awans oznacza jedynie dodatkowe obowiązki i kontrolę, a nie faktyczne docenienie i uznanie dla dotychczasowych osiągnięć w pracy przez przełożonych (Musioł, Twardowska 2011, s. 105).

Opisana wyżej sytuacja zawodowa sprawia, że jest to zawód narażony na wypalenie zawodowe. Staje się ono coraz bardziej powszechnym i zauważalnym problemem wśród pracowników pomocy społecznej. Na początku osoby zawodowo zajmujące się pomaganiem często potrafią przekraczać własne bariery i są niezwykle wymagające również w stosunku do siebie. Z biegiem czasu pogarsza się jednak ich koncentracja psychiczna oraz fizyczna kondycja do działania i niesienia pomocy. Długotrwale utrzymujący się tego rodzaju stan skutkuje możliwością wystąpienia całkowitego wyczerpania organizmu na tle emocjonalnym oraz depersonalizacji, a co za tym idzie obniżonego poczucia własnych dokonań (Maslach 2000, s. 49).

Wskazane wyżej czynniki wpływają na dość niski prestiż zawodu pracownika socjalnego, na co zwracają uwagę liczni badacze. Już w badaniach Z. Kawczyńskiej-Butrym (2001) respondenci oceniali prestiż zawodu pracownika socjalnego jako bardzo niski. Umieścili wówczas zawód pracownika socjalnego na trzech najniższych szczeblach skali prestiżu. Podobnie badania A. Kotlarskiej-Michalskiej (1998) potwierdzają niski prestiż zawodu, który zdaniem autorki jest niewątpliwie związany z niskim wynagrodzeniem za pracę, niską efektywnością zadań pomocowych przypisaną zawodowi, etykietą urzędnika oraz małą wiedzą na temat zawodu i pracy socjalnej w środowisku.

W 1998 r. badania stałych klientów pracownika socjalnego prowadziła B. Kromolicka. Autorka objęła nimi tych, którzy często korzystają z pomocy pracownika socjalnego. Ludzie ci nieco inaczej postrzegali ten zawód. Ich zdaniem pracownik socjalny to urzędnik, lojalny wykonawca poleceń służbowych, trybik w wielkiej maszynie, petent innych instytucji, osoba wykorzystywana przez innych. Te wypowiedzi świadczą o negatywnym obrazie pracownika socjalnego. W większości oceny te wzmacniają jednak mało obiektywny i negatywny obraz pracownika socjalnego.

Zawód pracownika socjalnego w Polsce jest pozbawiony wyrazistości zadań i kompetencji, a także instrumentów pozwalających na prowadzenie pracy

socjalnej w takim rozumieniu, w jakim jest ona pojmowana w większości krajów Unii Europejskiej. Do głównych barier umożliwiających prowadzenie bardziej efektywnej pracy socjalnej można zaliczyć braki kadrowe, presję czasową w wykonywaniu zadań związanych z dystrybucją świadczeń, nadmiar pracy biurowej i zbyt częste zmiany w przepisach regulujących funkcjonowanie systemu. Pracy nie sprzyja także niska ranga pracy socjalnej i brak należytego poważania profesji pracownika socjalnego (Trafiałek 2010, s. 98).

METODOLOGICZNE PODSTAWY BADAŃ WŁASNYCH

Przedmiotem badań pracy uczyniono prestiż zawodu pracownika socjalnego. Prestiż zawodu to ocena i sposób postrzegania przez ludzi wybranej profesji, a w szczególności jej użyteczności i zaufania, jakim cieszy się w społeczeństwie.

Problemem badawczym, na który starano się znaleźć odpowiedź przez badania, było pytanie, jaki jest prestiż zawodu pracownika socjalnego w opinii osób wykonujących zawody pomocowe. Metodą badań był sondaż diagnostyczny, zaś narzędziem – kwestionariusz ankiety do badania problemów zawodowych w pracy pracowników socjalnych autorstwa A. Kanios, badający m.in. kwestię prestiżu zawodu pracowników socjalnych.

Badania były prowadzone w ośrodkach pomocy społecznej funkcjonujących na terenie województwa lubelskiego w okresie od marca 2016 r. do kwietnia 2017 r. Objęto nimi łącznie 105 pracowników socjalnych zatrudnionych w Miejskim Ośrodku Pomocy Rodzinie w Lublinie oraz w ośrodkach pomocy społecznej w Dębicy, Pilźnie, Jodłowej, Żyrakowie, Opolu Lubelskim.

PROFIL SPOŁECZNO-DEMOGRAFICZNY BADANYCH PRACOWNIKÓW SOCJALNYCH

Ogółem przebadano 105 pracowników socjalnych. Wśród nich większość stanowiły kobiety (86,67% – 91 osób), zaś niespełna 15% (14 osób) to mężczyźni.

Tab. 1. Płeć badanych pracowników socjalnych

Płeć	N	%
Kobiety	91	86,67
Mężczyźni	14	13,33
Ogółem	105	100,00

Źródło: opracowanie własne.

Najliczniejszą grupę stanowili pracownicy socjalni będący w wieku 31–35 lat (31,43% – 33 osoby), a więc osoby stosunkowo młode. Co trzecia osoba była w wieku mieszczącym się w przedziale 36–41 lat (30,48% – 32 osoby). Co szósta osoba (17,14%) była w wieku 42–50 lat. Pojedynczo były reprezentowane osoby po 50. roku życia.

Tab. 2. Wiek badanych pracowników socjalnych

Wiek	N	%
24–30 lat	13	12,38
31–35 lat	33	31,43
36–41 lat	32	30,48
42–50 lat	18	17,14
51–55 lat	7	6,67
56 lat i więcej	2	1,90
Ogółem	105	100,00

Źródło: opracowanie własne.

Jeżeli chodzi o stan cywilny badanych, to w zdecydowanej większości (69,52% – 73 osoby) badani pracownicy socjalni byli w związku małżeńskim. 1/5 badanych (20% – 21 osób) to osoby stanu wolnego, zaś niewiele ponad 10% (11 osób) było rozwiedzionych.

Tab. 3. Stan cywilny badanych pracowników socjalnych

Stan cywilny	N	%
Panna/kawaler	21	20,00
Rozwiedziona/rozwiedziony	11	10,48
Wdowa/wdowiec	0	0,00
Mężatka/zonaty	73	69,52
Ogółem	105	100,00

Źródło: opracowanie własne.

Badani pracownicy socjalni to w zdecydowanej większości mieszkańcy miast. 48% (32 osoby) respondentów zamieszkiwało miasto do 50 tys. mieszkańców. 1/5 badanych (20,95%) to mieszkańcy miasta od 50 do 100 tys. mieszkańców. Prawie taki sam odsetek, bo 19,05% (20 osób), to mieszkańcy dużego miasta (liczącego powyżej 100 tys. mieszkańców). Co trzeci badany (29,52% – 31 osób) mieszkał na wsi.

Tab. 4. Miejsce zamieszkania badanych

Miejsce zamieszkania	N	%
Wieś	31	29,52
Miasto do 50 tys. mieszkańców	32	30,48
Miasto od 50 do 100 tys. mieszkańców	22	20,95
Miasto powyżej 100 tys. mieszkańców	20	19,05
Ogółem	105	100,00

Źródło: opracowanie własne.

Średnia stażu pracowników socjalnych ogółem w badanej grupie wyniosła ponad 13 lat, w tym staż w zawodzie pracownika socjalnego średnio to 10 lat, podobnie staż w pomocy społecznej (średnia = 9,98).

Tab. 5. Staż pracy pracowników socjalnych

Staż pracy	N	Średnia	Mediana	Minimum	Maksimum	Odchylenie standardowe
Staż pracy ogółem	96	13,76	11,5	0,42	45	8,20
Staż w pomocy społecznej	99	9,98	9	0,42	40	7,80
Staż pracy na zajmowanym stanowisku	96	8,40	7	0,42	40	7,36
Staż pracy w zawodzie pracownika socjalnego	76	10,87	9	0,42	40	8,30

Źródło: opracowanie własne.

WYNIKI BADAŃ WŁASNYCH

W omawianych badaniach pracownicy socjalni oceniali prestiż własnego zawodu na skali 5-stopniowej, gdzie 1 oznaczało umiejscowienie najniżej w hierarchii zawodów, zaś 5 – najwyżej. Najwięcej osób oceniło pozycję zawodową pracowników na pozycji drugiej (40,95%), co trzeci (30,48%) wybrał pozycję trzecią, a siedem osób (6,67%) zaznaczyło wysoką pozycję czwartą. Jedyne trzy osoby (2,86%) wybrały pozycję najwyższą (5). Co ciekawe, aż 19,05% pracowników socjalnych oceniło umiejscowienie własnego zawodu na pozycji najniższej.

W opinii przedstawicieli zawodów pomocowych (40,95%) prestiż zawodu pracownik socjalny w społeczeństwie polskim jest niski, a zdaniem 36,19% badanych – bardzo niski. W opinii klientów pomocy społecznej obraz zawodu jest bardzo podobny (34,29% uważa, iż jest on bardzo niski, zaś w opinii 31,43%

jest niski). Inaczej sytuacja przedstawia się w opinii kierowników pomocy społecznej. Największa grupa badanych (40,95%) stwierdziła, że pozycja tego zawodu jest średnia.

Tab. 6. Prestiż zawodu pracownika socjalnego w opinii badanych

Odpowiedzi	Wysoki		Średni		Niski		Bardzo niski		Trudno powiedzieć	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
W społeczeństwie polskim	1	0,95	21	20,00	43	40,95	38	36,19	2	1,90
W opinii klientów pomocy społecznej	5	4,76	28	26,67	33	31,43	36	34,29	3	2,86
W opinii kierowników pomocy społecznej	10	9,52	43	40,95	25	23,81	15	14,29	12	11,43
W opinii pracowników socjalnych	8	7,62	22	20,95	39	37,14	34	32,38	2	1,90

Źródło: opracowanie własne.

Powodami niskiego prestiżu zawodu pracownika socjalnego w hierarchii zawodów są:

- negatywny obraz zawodu w środkach masowego przekazu (63,81%),
- niskie wynagrodzenie za pracę (55,24%),
- zagrożenie wypaleniem zawodowym (47,62%),
- ograniczone możliwości awansu zawodowego (30,48%),
- czynności zawodowe polegające na kontakcie z patologicznym środowiskiem (29,52%),
- zagrożenie ze strony klientów (20,95%),
- brak władzy i decydowania (19,05%).

Badanym zadano pytanie: czy Pana/i zdaniem prestiż/pozycja zawodu pracownika socjalnego po wprowadzeniu zapowiadanych przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej zmian, mających na celu m.in. wprowadzenie standardów pracy socjalnej: wzrośnie, nie zmieni się czy osłabnie?

Większość pracowników socjalnych (64,75%) stała na stanowisku, iż nie ulegnie on zmianie, 14,29% twierdziło, że wzrośnie, a trzy osoby (2,8%) uważało, że osłabnie. Znaczna grupa badanych (18,10%) nie potrafiła zająć jednoznacznego stanowiska.

Badanym pracownikom socjalnym zadano pytanie dotyczące ewentualnej zmiany pracy. Brzmiało ono: czy myśli/myślał/a Pan/i o zmianie pracy? W wyniku badań okazało się, że niespełna połowa (46,67%) respondentów zastana-

Tab. 7. Powody niskiego prestiżu zawodu pracownika socjalnego w hierarchii zawodów

Odpowiedzi	Tak		Raczej tak		Trudno mi ocenić		Raczej nie		Nie	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Brak władzy i decydowania	20	19,05	46	43,81	23	21,90	11	10,48	5	4,76
Niskie wynagrodzenie za pracę	58	55,24	31	29,52	11	10,48	5	4,76	0	0,00
Ograniczone możliwości awansu zawodowego	32	30,48	33	31,43	26	24,76	13	12,38	1	0,95
Zagrożenie wypaleniem zawodowym	50	47,62	23	21,90	23	21,90	9	8,57	0	0,00
Negatywny obraz zawodu w środkach masowego przekazu	67	63,81	31	29,52	6	5,71	1	0,95	0	0,00
Czynności zawodowe polegające na kontakcie z patologicznym środowiskiem	31	29,52	39	37,14	16	15,24	14	13,33	5	4,76
Zagrożenie ze strony klientów	22	20,95	32	30,48	22	20,95	23	21,90	6	5,71

Źródło: opracowanie własne.

wiała się nad taką decyzją, 39,05% ankietowanych odpowiedziało przecząco, zaś 14,28% było niezdecydowanych.

Najważniejszymi czynnikami wskazywanymi przez większość badanych jako powody (ewentualnej) zmiany pracy były powody finansowe (59,32%), stres i obciążenie obowiązkami zawodowymi (59,32%), niski prestiż zawodu (57,63%). Mniej istotnymi czynnikami okazały się: niedocenywanie ze strony przełożonych/władz lokalnych (40,68%), poczucie bezradności wobec trudności klientów (32,20%) oraz warunki organizacji pracy (27,12%).

Zawód jest jednym z najważniejszych wyznaczników miejsca jednostki w świecie społecznym, która przez to sytuuje się w strukturze społecznej. Zawód pracownika socjalnego ewoluował przez kilkadziesiąt lat rozwoju pracy socjalnej, a obecnie postrzegany jest jako profesja z określoną misją społeczną, której realizacja wymaga określonych predyspozycji, w tym osobowościowych. Niestety, jest to również zawód o niskiej pozycji wśród innych, co potwierdzają badania licznych autorów specjalizujących się w kwestiach pomocy społecznej i pracy socjalnej (m.in. Zasada-Chorab 2004; Trawkowska 2006; Zbyrad 2009; Bieńko 2011; Gierek 2012; Czechowska-Bieluga 2013).

Niniejsze badania, przeprowadzone wśród pracowników socjalnych, są zgodne z badaniami innych autorów i dowodzą, że prestiż tego zawodu jest niski. Powodami przyczyniającymi się do niskiego prestiżu zawodu pracownika socjalnego w hierarchii zawodów są m.in. negatywny obraz zawodu w środkach masowego przekazu, niskie wynagrodzenie za pracę oraz ograniczone możliwości awansu zawodowego.

Tab. 8. Powody (ewentualnej) zmiany pracy

Lp.	Powody (ewentualnej) zmiany pracy*	Tak		Raczej tak		Trudno mi ocenić		Raczej nie		Nie	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
1.	Powody finansowe	35	59,32	15	25,42	1	1,69	6	10,17	2	3,39
2.	Warunki organizacji pracy	16	27,12	11	18,64	18	30,51	11	18,64	3	5,08
3.	Niski prestiż zawodu	34	57,63	8	13,56	12	20,34	4	6,78	1	1,69
4.	Stres i obciążenie obowiązkami zawodowymi	35	59,32	19	32,20	3	5,08	2	3,39	0	0,00
5.	Poczucie bezradności wobec trudności klientów	19	32,20	19	32,20	8	13,56	12	20,34	1	1,69
6.	Niedoceniecie ze strony przełożonych/władz lokalnych	24	40,68	13	22,03	12	20,34	7	11,86	3	5,08
7.	Ciągłe zmiany, niepewność	13	22,03	16	27,12	15	25,42	12	20,34	3	5,08

* dotyczyło tylko części badanych (59 osób) i dla takiej liczby obliczono odsetek procentowy
Źródło: opracowanie własne.

Badania przeprowadzone przez P. Gierka (2016, s. 112) wskazują ponadto, iż pracownicy socjalni mają świadomość niskiej pozycji swojego zawodu. Czynniki przyczyniającymi się do tego są niskie zarobki, brak efektywnych narzędzi do pomagania (w tym ograniczone środki finansowe pomocy społecznej), zbyt rozbudowana biurokracja.

Wśród przedstawicieli tego zawodu przeważa opinia, że „prestiż tego zawodu w zasadzie nie istnieje”. Jest to związane z kilkoma aspektami pracy, a mianowicie sami pracownicy zauważają deprecjację zawodu, twierdząc np.: „my często dostajemy w twarz od podopiecznego, a z drugiej strony od przełożonego”, „jesteśmy między młotem a kowadłem”, „pracownik socjalny za wszystko obrywa. Jak przychodzi telewizja i mówi, że podopieczny się powiesił, to pyta, gdzie był pracownik socjalny, co zrobił?” (Musioł, Twardowska 2011, s. 102).

ZAKOŃCZENIE

Niski prestiż czy deprecjacja zawodu wynika z kilku powodów, na które składają się np. odejście od pracy w terenie na rzecz urzędowego i biurokratycznego podejścia do klientów pomocy społecznej, którzy traktowani są w sposób szablony i przewidywalny za sprawą sztywnych regulacji prawnych. Pracownik socjalny jest zobowiązany do przestrzegania i stosowania rozwiązań prawnie usankcjonowanych w swojej pracy zawodowej. Działanie takie sprawia, że idea holistycznego podejścia do człowieka i jego problemów staje się jedynie utopijną wizją świata idealnego (Musioł, Twardowska 2011, s. 102).

Innym istotnym powodem są media, które nie zawsze w sposób świadomy stawiają pracownika socjalnego w złym świetle. Dzieje się tak ze względu na konieczność znalezienia osoby winnej za określony stan rzeczy w przypadku wypadku czy nieszczęścia osoby, która była klientem pracownika. Jest także pokazywany w sytuacjach skrajnych, takich jak odbieranie dzieci rodzinom niewydolnym wychowawczo, a co za tym idzie w świadomości społeczeństwa pracownik staje się tym złym, który rozdziela rodziny. Ogrom pracy, jaką świadczy na co dzień, zostaje przyćmiony takimi jednostkowymi sytuacjami (Musioł, Twardowska 2011, s. 103).

Jak wynika z badań S. Musioł i M. Twardowskiej (2011), pracownicy są niedoceniani przez kierownictwo i mają trudności w kontaktach z nimi. Świadczy o tym wypowiedź jednego z badanych pracowników socjalnych: „Często szef podważa decyzje i wychodzi się na osobę niewiarygodną. Ja mówię, że klient nie dostanie czegoś, dopiero dostanie, jak się z czegoś wywiąże, a on idzie do kierownika, kierownik wzywa z teczką i mówi, że trzeba dać. No i dajemy, i klient stoi zadowolony”.

Mimo wielu negatywnych i niesprawiedliwych opinii krążących na temat pracowników socjalnych, sami pracownicy – jak twierdzą – odczuwają satysfakcję i czerpią radość z możliwości pomocy innym ludziom w potrzebie. Mają przy tym poczucie, że ich praca jest potrzebna społeczeństwu.

BIBLIOGRAFIA

- Bieńko M. (2011), *Wybrane tożsamościowe aspekty zawodu pracownika socjalnego*, [w:] M. Rym-sza (red.), *Czy podejście aktywizujące ma szansę? Pracownicy socjalni i praca socjalna w Polsce 20 lat po reformie systemu pomocy społecznej*, Warszawa: IPS.
- Brańciel J., Kurcz A. (2002), *Pracownik socjalny. Wybrane problemy zawodu w okresie transformacji społecznej*, Opole: Wydawnictwo Uniwersytetu Opolskiego.
- Czechowska-Bieluga M. (2013), *Poczucie zadowolenia z życia pracowników socjalnych w socjo-pedagogicznej perspektywie uwarunkowań pełnionej roli zawodowej*, Lublin: Wydawnictwo UMCS.
- Fengler J. (2001), *Pomaganie mężczyznom – wypalenie w pracy zawodowej*, Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Gierek P. (2012), *Prestiż zawodu pracownika socjalnego w polskim systemie pomocy społecznej*, [w:] D. Błasiak, I. Piątkowska-Lipka (red.), *Rola pracy socjalnej w przeciwdziałaniu zjawisku wykluczenia społecznego*, Katowice: Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej Województwa Śląskiego.
- Gierek P. (2016), *O zawodzie pracownika socjalnego, kształceniu i motywach jego wyboru – komentarz z badań*, „Praca Socjalna”, nr 2.
- Kawczyńska-Butrym Z. (2001), *Pracownicy socjalni*, [w:] Z. Kawczyńska-Butrym, *Koncepcje opieki i zawody opiekuńcze. Pracownicy socjalni i pielęgniarki*, Olsztyn: Wydawnictwo Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego.

- Kotlarska-Michalska A. (1998), *Trudności w pracy zawodowej pracowników socjalnych w świetle badań socjologicznych*, [w:] J. Brągiel, I. Mudrecka (red.), *Problemy kształcenia i doskonalenia pracowników socjalnych*, Opole: Wydawnictwo Uniwersytetu Opolskiego.
- Kromolicka B. (1998), *Pracownik socjalny w opinii mieszkańców dużego miasta*, [w:] J. Brągiel, I. Mudrecka (red.), *Problemy kształcenia i doskonalenia pracowników socjalnych*, Opole: Wydawnictwo Uniwersytetu Opolskiego.
- Maslach C. (2000), *Wypalenie w perspektywie egzystencjalnej*, [w:] H. Sęk (red.), *Wypalenie zawodowe. Przyczyny, mechanizmy, zapobieganie*, Warszawa: Państwowe Wydawnictwo Naukowe.
- Musioł S., Twardowska M. (2011), *Profesjonalny pracownik socjalny – profesjonalne działanie na rzecz osób wykluczonych*, Warszawa: Instytut Rozwoju Służb Społecznych.
- Trafiałek E. (2010), *Pracownik socjalny wobec wyzwań aktywnej polityki społecznej*, [w:] A. Kaniós, M. Czechowska-Bieluga (red.), *Praca socjalna. Kształcenie – działanie – konteksty*, Kraków: Oficyna Wydawnicza Impuls.
- Trawkowska D. (2006), *Portret współczesnego pracownika socjalnego. Studium socjologiczne*, Katowice: Wydawnictwo „Śląsk”.
- Zasada-Chorab A. (2004), *Kształtowanie się zawodu pracownika socjalnego w Polsce*, Częstochowa: Centrum AV.
- Zbyrad T. (2009), *Pracownicy socjalni o sobie i swoim zawodzie*, „Praca Socjalna”, nr 3.

SUMMARY

The profession is one of the most important determinants of the place of an individual in the social world, which is strictly connected with the place in the social structure. The main focus of this article is on the burden of the social worker's profession. This profession has been evolving for several decades as part of the development of social work, and is currently perceived as a profession with a specific social mission, which requires specific predispositions, including personality. Unfortunately, it is also a profession of low prestige among other professions, as evidenced by studies conducted by numerous authors specializing in social welfare and social work. This study confirms that in the opinion of the representatives of help professions, the prestige of a social worker in Polish society is low. The reasons for this situation include a negative image of the profession in the mass media, low pay for work, risk of professional burnout and limited opportunities for professional advancement.

Keywords: professional work; low prestige of profession; social worker