

PRACOWNIK HUMANITARNY JAKO ZAWÓD POMOCOWY*

HUMANITARIAN WORKER AS A HELPING PROFESSION

Szymon Wójcik

ORCID: 0000-0002-3540-481X

Uniwersytet Warszawski**

e-mail: szymon.wojcik@uw.edu.pl

Abstract: The article analyses the profession of a humanitarian worker as a representative of the broader category of helping professions. Given the growing global demand for humanitarian aid, the wars in Ukraine and Palestine, as well as the inflow of migrants and refugees from Africa and Asia to Europe through various corridors, the issue of providing humanitarian aid is becoming more and more important. Despite this, the profession is not on the official list of professions in Poland, and the degree of its recognition and professionalization in the sociological sense remains low. Although there are already specialised post-graduate courses in humanitarian and development aid in Poland, it seems that general knowledge about the specificity of this profession, the methods it uses as well as the dilemmas associated with it is still poor.

The article also discusses the relationship of humanitarian aid to social work and the humanitarian worker to other aid professions. It also tries to answer the question whether humanitarian aid is community work and discusses various critical threads that appear in the literature in relation to humanitarian aid.

Keywords: humanitarian worker, humanitarian aid, development aid, community work, helping profession

Author's affiliation: University of Warsaw

Abstrakt: Artykuł analizuje zawód pracownika humanitarnego jako przedstawiciela zawodów pomocowych. Wobec rosnącego globalnego zapotrzebowania na pomoc humanitarną, wojny w Ukrainie i Palestynie, a także napływu migrantów i uchodźców z Afryki i Azji do Europy różnymi korytarzami, temat udzielania pomocy humanitarnej przybiera na znaczeniu. Mimo to zawód ten nie widnieje na oficjalnej liście zawodów w Polsce, a stopień jego rozpoznawalności i profesjonalizacji rozumianej socjologicznie pozostaje niski. Choć istnieją już w Polsce wyspecjalizowane studia dotyczące pomocy humanitarnej i rozwojowej, wydaje się, że ogólna wiedza na temat specyfiki tego zawodu, metod przezeń stosowanych, jak również dylematów z nim związanych, jest wciąż niewielka.

Artykuł porusza również temat relacji pomocy humanitarnej do pracy socjalnej oraz pracownika humanitarnego do innych zawodów pomocowych. Próbuje także odpowiedzieć na pytanie czy pomoc humanitarna jest pracą środowiskową i zreferować różne wątki krytyczne, które pojawiają się w literaturze w odniesieniu do pomocy humanitarnej.

Słowa kluczowe: pracownik humanitarny, pomoc humanitarna, pomoc rozwojowa, praca środowiskowa, zawód pomocowy

WSTĘP

Pracownicy humanitarni niosą pomoc najbardziej potrzebującym grupom na świecie – ofiarom wojen, konfliktów i katastrof. Zapotrzebowanie na ich pracę nie spada, lecz rośnie. Według szacunków ONZ 360 mln ludzi na świecie potrzebowała w roku 2023 pomocy humanitarnej i był to wzrost o 30% w porównaniu do

roku poprzedniego. Z tej liczby 110 milionów było zmuszonych opuścić swoje domy, a 260 milionom zagrażał głód (Guterres, 2023). Za wzrostem liczby potrzebujących idzie wzrost liczby pracowników humanitarnych. Do niedawna ten zawód kojarzył się w Polsce jedynie z misjami w odległych zakątkach świata – zazwyczaj krajach globalnego południa. Atak na naszego sąsiada

* Artykuł został przygotowany w ramach prac Uniwersyteckiego Obserwatorium Deinstytucjonalizacji Praktyk Pomocowych UODI-UW (www.uodi.uw.edu.pl).

** Instytut Stosowanych Nauk Społecznych, 00-927 Warszawa, ul. Nowy Świat 69.

– Ukrainę i wojna, która wybuchła w lutym 2022 r. sprawiły, że także w Polsce działania na rzecz uchodźców wojennych podjęły duże, międzynarodowe organizacje pomocowe, a temat pracy humanitarnej stał się bliższy i częściej podejmowany. Ponadto Polska, jako kraj coraz zamożniejszy, ma także coraz większą odpowiedzialność na arenie międzynarodowej jako donator pomocy międzynarodowej. Istniejący od 2011 r. rządowy program pomocy humanitarnej i rozwojowej „Polska Pomoc” przyjął jako swoje motto hasło „Kiedyś pomagano nam, dziś my wspieramy innych”.

Warto przyjrzeć się zawodowi pracownika humanitarnego, szczególnie w kontekście jego potencjalnej profesjonalizacji w Polsce i coraz większej widoczności wśród innych *helping professions*. Celem artykułu jest próba zdefiniowania pracownika socjalnego, ocena stopnia jego profesjonalizacji i perspektyw na przyszłość w Polsce wraz z zarysem metodyki stosowanej w pomocy humanitarnej na świecie i związanych z tym wyzwań.

KIM SĄ PRACOWNICY HUMANITARNI?

Mimo że obszar pomocy humanitarnej jest regulowany przez międzynarodowe prawo humanitarne, które nakłada na aktorów międzynarodowych m.in. różne obowiązki związane z koniecznością jej dostarczenia, to zawód pracownika humanitarnego nie jest ściśle zdefiniowany. W literaturze można znaleźć różne definicje, a także różne nazwy (zarówno w języku angielskim: *humanitarian*, *humanitarian worker*, *humanitarian aid worker*, *aid worker*, *relief worker*, jak i polskim: *pracownik humanitarny*, *pracownik pomocy humanitarnej*, *pracownik pomocowy* i inne, np., dotyczące bardziej szczegółowych obszarów). Różni są też pracodawcy, ponieważ pomoc humanitarna dostarczana jest na wielu poziomach przez różnego rodzaju aktorów instytucjonalnych (MSZ, 2024):

- Organizacje międzynarodowe, takie jak Międzynarodowy Czerwony Krzyż i Czerwony Półksiężyc (MCK), agendy Organizacji Narodów Zjednoczonych (ONZ) czy Unii Europejskiej;
- Organizacje rządowe, takie jak Swedish Civil Contingencies Agency (MSB), Canadian International Development Agency (CIDA); United States Agency for International Development (USAID);
- Międzynarodowe organizacje pozarządowe, takie jak Lekarze bez Granic (MsF), Korpus Pokoju, Oxfam, Save the Children;
- Narodowe organizacje pozarządowe, takie jak Polska Akcja Humanitarna (PAH) czy Fundacja Polskie Centrum Pomocy Międzynarodowej (PCPM), w tym także organizacje powiązane z kościołami, takie jak Caritas Polska;
- Organizacje lokalne.

Pracownicy humanitarni pracujący dla tych organizacji mogą posiadać inne uprawnienia, inne zadania i inny poziom profesjonalizacji. Różna jest też skala ich zatrudniania. Według jednej z analiz, najwięcej pracowników jest zatrudnianych przez wielkie międzynarodowe organizacje pozarządowe (INGOs) (45%), następnie przez agendy ONZ (22%) a na trzecim miejscu przez organizacje narodowe i lokalne (15%). Pozostali pracują dla organizacji darczyńców i innych podmiotów (Reis i Bernath, 2016). Dodatkowo w dostarczanie po-

mocy humanitarnej oprócz pracowników angażuje się bardzo wielu wolontariuszy, co do dodatkowo utrudnia jasne opisanie tego sektora.

Amerykańskie *Center for Disease Control and Prevention* definiuje tych pracowników następująco: „Pracownicy pomocy humanitarnej pomagają ludziom zmuszonym do opuszczenia swoich domów z powodu konfliktów lub klęsk żywiołowych. Pomoc rozpoczyna się w ciągu kilku godzin po katastrofie i często trwa latami. (...) Podczas misji pracownicy pomocy humanitarnej muszą planować, aby być samowystarczalnymi i stawić czoła wyjątkowym wyzwaniom, w tym niepewnemu środowisku i stresowi emocjonalnemu” (Reis i Bernath, 2016). Podobnie ReliefWeb – oficjalny portal biura Narodów Zjednoczonych ds. Koordynacji Pomocy Humanitarnej (UN Office for the Coordination of Humanitarian Affairs – OCHA) stwierdza, że „Pracownicy humanitarni wspierają osoby znajdujące się w skrajnej potrzebie, często na obszarach dotkniętych konfliktami lub katastrofami, zapewniając zaspokojenie ich najbardziej podstawowych potrzeb, takich jak żywność, woda, schronienie i ochrona” (Srikulwong, 2023).

Obie definicje stawiają w centrum odbiorców usług pomocowych, którzy są ofiarami wojen lub katastrof naturalnych. Pierwsza definicja mówi w zasadzie o uchodźcach, choć pomoc humanitarna świadczona jest także na miejscu osobom, które zdecydowały się pozostać na terenach objętych wojnami lub dotkniętych katastrofami naturalnymi. W działalności humanitarnej stosuje się przy tym często rozróżnienie na uchodźców (*Refugees*), tj. tych którzy opuścili teren swojego macierzystego państwa, i osób przesiedlonych wewnątrz (IDPs – *Internally Displaced Persons*), tj. tych, którzy przenieśli się wewnątrz własnego kraju (np. na tereny nieobjęte działaniami zbrojnymi) (El Bushra i Fish, 2004). Choć jedni i drudzy mogą być zmuszeni do ucieczki z tych samych powodów ich sytuacja prawna i faktyczna może być bardzo odmienna.

Podkreślić także należy, że choć z europejskiej perspektywy praca pracownika humanitarnego to zazwyczaj praca za granicą, to większość pracowników humanitarnych na świecie stanowią obywatele krajów dotkniętych katastrofami, którzy pomagają swym własnym rodakom (Caritas, 2023). Polska Akcja Humanitarna podaje, że w swoich lokalnych misjach zatrudnia obecnie (stan na rok 2023) pracowników z 25 różnych krajów (PAH, 2024). Zwiększający się udział pracowników rodzimych w pomocy humanitarnej to trend widoczny w ostatniej dekadzie. Organizacje międzynarodowe dążą do sytuacji, gdzie wysłanie pracowników zagranicznych (tzw. *expatriate staff*, w skrócie *expats*) będzie konieczne jedynie w sytuacji, kiedy na miejscu nie ma pracowników zdolnych pełnić konkretne funkcje. Dotyczy to krajów najmniej rozwiniętych, bądź takich gdzie doszło do masowego odpływu wykształconych pracowników miejscowych (Reis i Bernath, 2016). W rezultacie, w różnych sytuacjach możemy mieć do czynienia z różnymi kombinacjami lokalności i obcości, gdzie zarówno pracownicy humanitarni, jak i odbiorcy pomocy mogą być albo zakorzenieni w lokalnej kulturze, albo mogą być przybyszami, co przekłada się także na charakter ich pracy.

Inne definicje kładą na nacisk na instytucję, w której tacy pracownicy są zatrudnieni: „Profesjonalni pracownicy humanitarni są zazwyczaj zatrudniani przez duże

organizacje humanitarne, które dysponują infrastrukturą i zasobami umożliwiającymi ich bezpieczne rozmieszczenie w odległych regionach świata” (Maryville University, 2020). Choć bowiem współcześnie pomoc humanitarna może być dostarczana przez różne osoby: wolontariuszy, pracowników komercyjnych firm, czy nawet wydelegowanych wojskowych w sytuacjach konfliktu zbrojnego, to zazwyczaj nie określa się ich mianem „pracowników humanitarnych”, rezerwując ten termin dla pracowników organizacji i agencji wyspecjalizowanych w niesieniu pomocy humanitarnej. Wynika to także z historycznej ewolucji tego zawodu. Początków jego instytucjonalizacji można dopatrywać się w Konwencji Haskiej z 1899 r., gdzie wymienieni zostali przedstawiciele stowarzyszeń pomocy jeńcom jako osoby odrębne od wojskowych, cywili i lekarzy i mające w związku z tym odrębne uprawnienia. Podejście to ewoluowało przez cały XX w. wraz z rozwojem praktyki i prawodawstwa humanitarnego. Pracownik humanitarny coraz bardziej oddzielał się od personelu wojskowego, tak aby możliwe było zastosowanie wobec nich odrębnych norm kształtującego się prawa humanitarnego (Leclerc-Gagne, 2014).

Tabela 1. Pracownicy humanitarni i odbiorcy pomocy

	Odbiorcy pomocy na miejscu	Odbiorcy pomocy – uchodźcy za granicą
Pracownicy humanitarni – rodzimi	Lokalni pracownicy humanitarni pomagają swoim rodakom w kraju dotkniętym kryzysem	Lokalni pracownicy humanitarni pomagają uchodźcom chroniącym się w ich kraju
Pracownicy humanitarni –zagraniczni	Zagraniczni pracownicy humanitarni pomagają ludziom w kraju dotkniętym kryzysem	Zagraniczni pracownicy humanitarni pomagają uchodźcom w kraju do którego ci się udali

Źródło: opracowanie własne.

Praca humanitarna jest obecnie wewnętrznie zróżnicowana, zależnie od regionu i rodzaju sytuacji, na którą próbuje odpowiedzieć. Dotyczy różnych aspektów życia ludzkiego i różnych podstawowych potrzeb. W celu lepszej koordynacji, pomoc humanitarna jest podzielona na tzw. klastry, tj. grupy organizacji i agencji zajmujących się konkretnym obszarem pomocy, z których każda ma konkretną organizację koordynującą. System klastrowy na poziomie globalnym wprowadzony został przez ONZ po doświadczeniach pomocy po wielkim tsunami na Oceanie Indyjskim w roku 2004, gdzie w ramach ewaluacji działań stwierdzono niedostatki koordynacji pomiędzy różnymi agencjami i organizacjami. Analogiczne systemy klastrowe wprowadzane są na poziomie krajowym (Korowajczyk-Sujkowska, 2016).

Główne obszary pracy pracowników humanitarnych według klastrow ONZ to (Reis i Bernath, 2016):

- **Zdrowie (Health)** – zabezpieczenie potrzeb zdrowotnych ludzi dotkniętych kryzysem, w tym udostępnianie usług zdrowotnych, zapewnienie dostępu do lekarstw i szczepionek, zapobieganie i leczenie chorób epidemicznych
- **Higiena i dostęp do wody** (określane skrótem WASH – *Water Sanitation and Hygiene*) – zapewnienie dostępu do czystej wody, do toalet i do podstawowych środków higienicznych w warunkach kryzysowych.

- **Dostęp do żywności (Nutrition)** – zapewnienie dostępu do pożywienia, dystrybucja pomocy żywnościowej, w tym szczególną uwagę zwraca się na zapewnienie odpowiedniego pożywienia dzieciom, kobietom w ciąży i chorym.
- **Schronienie (Shelter)** – zapewnienie tymczasowego lub stałego schronienia zapewniającego warunki do mieszkania dla osób wewnętrznie przemieszczonych lub ofiar katastrof naturalnych.
- **Zarządzanie obozami dla uchodźców (Camp management).**
- **Ochrona (Protection)** – zabezpieczenie ludności przed przemocą, szczególnie w obliczu konfliktów zbrojnych oraz zapewnienie poszanowania praw człowieka, prawa humanitarnego i międzynarodowego. Dodatkowo wyróżnia się tu specjalizacje dotyczące ochrony dzieci i ochrony kobiet.
- **Logistyka i komunikacja (Logistics and Telecommunication)** – zapewnienie możliwości dostarczenia dóbr i personelu w odpowiednich ilościach w celu zaspokojenia potrzeb oraz zapewnienia łączności dla ludności oraz służb pomocowych.
- **Wczesna odbudowa (Early Recovery)** – działania mające na celu szybką naprawę zniszczeń, odgruzowanie, naprawę dróg i infrastruktury w celu udzielenia pomocy.
- **Edukacja (Education)** – zapewnienie dostępu do edukacji w warunkach kryzysowych, przede wszystkim dzieciom w wieku szkolnym.

We współczesnych realiach praca humanitarna polega w dużej mierze na koordynacji działań różnych lokalnych aktorów i zorganizowaniu usług za pomocą dostępnych zasobów. Działania te wymagają szerokiego wachlarza umiejętności managerskich, logistycznych, szkoleniowych, finansowych, monitoringowych i ewaluacyjnych (zapewnienie, że środki kierowane przez darczyńców na pomoc faktycznie spełniają swoją rolę).

PROFESJONALIZACJA PRACOWNIKÓW HUMANITARNYCH NA ŚWIECIE I W POLSCE

Szacuje się, że na świecie pracuje ok. 570 tys. pracowników humanitarnych (dane z roku 2017), a liczba to podwoiła się od roku 2010 (210 tys.) Ma to związek ze wspomnianym na wstępie rosnącym zapotrzebowaniem na pomoc humanitarną wobec rosnącego zasięgu konfliktów i katastrof naturalnych na świecie. Duży wzrost liczby pracowników potwierdzają także dane dotyczące liczby ogłoszeń o pracę na rynku międzynarodowym, która zwiększyła się z 15 tys. w roku 2009 do 39 tys. w roku 2019 (Alexander i Parker, 2020). Szacuje się, że ok. 40% wszystkich pracowników humanitarnych to kobiety, a ich udział w ogólnej puli ciągle rośnie, choć jednocześnie kobiety są stanowczo niedoreprezentowane jeśli chodzi o funkcje kierownicze w organizacjach humanitarnych (Patel i in., 2020). Jest to o tyle istotne, że to kobiety i dzieci w największym stopniu doświadczają negatywnych skutków kryzysów humanitarnych (Humanitarian Grand Challenge, 2021).

Na świecie odnotowuje się trend profesjonalizacji zawodu pracownika humanitarnego. Międzynarodowy system pomocy humanitarnej zarówno wymaga określonych kompetencji, jak i stara się je definiować. Starania na rzecz minimalnych wymogów kwalifikacji podjęły m.in. organizacje Enhanced Learning and Research for

Humanitarian Assistance (ELHRA) i Coalition of British Humanitarian Agencies (CBHA) (Reis i Bernath, 2016). Jednocześnie mimo kilkudziesięcioletniej historii instytucjonalizowanej pomocy humanitarnej, zabiegi te nie są zakończone i trudno mówić o istnieniu uznanych przez głównych aktorów standardów.

W Polsce pracownik humanitarny nie widnieje na oficjalnej liście zawodów, nie występuje też w polskich aktach prawnych. Trudno zatem oszacować liczbę takich pracowników w Polsce, szczególnie wobec płynnej definicji tego zawodu. Zważywszy, że największe polskie organizacje humanitarne, takie jak PAH czy Caritas Polska zatrudniają ok. 100 pracowników, a tylko część z nich może być określona jako pracownicy humanitarni, liczba takich pracowników w Polsce zapewne nie przekracza kilkuset osób, choć jeśli uwzględnić osoby pełniące czasowo funkcje pracowników humanitarnych w dobie kryzysu wojny na Ukrainie liczba ta musiałaby być zapewne wyższa.

Z badań opinii społecznej przeprowadzonych na zlecenie PAH wynika, że pracownik humanitarny przez większość społeczeństwa w Polsce postrzegany jest bardziej jako wolontariusz lub aktywista niż zawodowiec. Aż 70% respondentów biorących udział w badaniu wyrażało przekonanie, że nie otrzymują oni wynagrodzenia za swoją pracę. Większość wyrażała także przekonanie, że pracownikiem takim może zostać każdy, a liczy się przede wszystkim uczciwość, altruizm, wiarygodność, „dobre serce” (PAH, 2022). Występuje tu więc problem podobny do generalnego stereotypu dotyczącego pracy w sektorze pozarządowym, która postrzegana jest bardziej jako prospołeczne hobby niż zawód.

Profesjonalizacja zawodów pomocowych może się odbywać z zastosowaniem różnych strategii, które Marek Rymśa (2022) opisał następująco:

- I. profesjonalizacja przez instytucjonalizację,
- II. profesjonalizacja przez edukację,
- III. profesjonalizacja przez samoorganizację,
- IV. profesjonalizacja przez różnicowanie,
- V. profesjonalizacja przez komercjalizację.

Strategie te także w większości nie dotyczą w Polsce pracowników humanitarnych. Autor nie dotarł do informacji o żadnych próbach formalnej samoorganizacji, czy to w postaci stowarzyszenia, czy związku zawodowego (III). Instytucjonalizacja (I) wynika z nurtów międzynarodowych. Zawód ten jest bowiem często definiowany w odniesieniu do standardów i dokumentów publikowanych przez agencje ONZ i duże humanitarne organizacje pomocowe. Różnicowanie (IV) jest natomiast związane ze wspomnianym wyżej systemem klastrowym i dziesięcioma wyróżnionymi obszarami specjalności, które pociągają za sobą specjalizację wśród samych pracowników.

Pośród wymienionych powyżej widoczny jest w Polsce nurt profesjonalizacji przez edukację (II). Na Uniwersytecie Warszawskim od 2008 r. funkcjonują wyspecjalizowane studia magisterskie i podyplomowe. Jest to kierunek utworzony w ramach sieci międzyuczelnianej NOHA – Network on Humanitarian Assistance. Realizowane są na Wydziale Prawa i Administracji w ścisłej współpracy z Polską Akcją Humanitarną (PAH). Program tych studiów obejmuje następujące moduły tematyczne: moduł wstępny, moduł geopolityczno-prawny, moduł „Klasy pomocy humanitarnej”, moduł „Cykl pisania projektów”, moduł „Praca w terenie”. Opcjonalnie można

wziąć także udział w kursie pierwszej pomocy w Polskim Czerwonym Krzyżu. Analiza programu studiów wykazuje, że jest to kurs interdyscyplinarny łączący wiedzę prawniczą, wiedzę praktyczną z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi i zarządzania projektem, a także elementy antropologii (przedmiot „Antropologiczne aspekty pomocy humanitarnej”), psychologii (przedmiot „Psychologiczne aspekty pomocy humanitarnej”), medioznawstwa („Rola mediów podczas kryzysów humanitarnych”), a nawet aspekty ekologiczne („Ochrona środowiska naturalnego a pomoc humanitarna”). Jak mówiła dr Elżbieta Mikos-Skuza, dyrektor studiów podyplomowych pomocy humanitarnej na Uniwersytecie Warszawskim w roku 2015 absolwenci tych studiów podjęli pracę zarówno w centralach koordynujących pomoc humanitarną w Genewie, Brukseli czy Nowym Jorku, jak i w terenie – m.in. w Strefie Gazy, w Kaszmirze, Sudanie Południowym (Sołtan-Kościelecka, 2015). Studia obejmujące zagadnienia pomocy humanitarnej oferują też m.in. Akademia Pożarnicza (dawna Szkoła Główna Służby Pożarniczej) – kierunek ratownictwo, ochrona ludności i pomoc humanitarna, a tematyka ta pojawia się na niektórych kierunkach związanych z bezpieczeństwem zewnętrznym i wewnętrznym oraz stosunkami międzynarodowymi.

Analiza ogłoszeń o pracę publikowanych aktualnie przez polskie organizacje pozarządowe może dać wgląd w kompetencje jakich oczekują pracodawcy od kandydatów do tego zawodu oraz w podstawowe warunki pracy, jakie oferują. Ponieważ w większości przypadków chodzi o pracę za granicą, podstawowymi wymogami są gotowość do spędzania określonego czasu w danym kraju (np. 12 miesięcy w Kijowie – stanowisko Country WASH Manager w PAH lub ¾ roku w Jemenie – stanowisko szefa misji Caritas Polska) z podkreśleniem trudnych warunków pracy, bardzo dobra znajomość języka angielskiego, 3–5-letnie doświadczenie w branży, odpowiednie studia kierunkowe (techniczne bądź społeczne lub managerskie zależnie od charakteru stanowiska). Znajomość języka kraju docelowego i jego specyfiki kulturowej przedstawiana jest zazwyczaj jako dodatkowy atut, a nie wymóg konieczny. Organizacje oferują natomiast pracownikom oprócz standardowych warunków także dodatkowe dni płatnego urlopu, pokrycie kosztów relokacji, prywatne ubezpieczenie medyczne, w tym pokrycie kosztów ewakuacji w razie konieczności, czasem także pakiet wsparcia psychologicznego¹.

RELACJE PRACOWNIKÓW HUMANITARNYCH Z INNYMI SPECJALISTAMI

Jak powiedziano na wstępie, definicja pracownika humanitarnego nie jest w pełni jasna i odnosi się często do kontekstu i do instytucji w której pracownicy ci są zatrudnieni. Z całą pewnością pomoc humanitarna pozostaje w ścisłym związku z pracą socjalną. Jak podaje amerykańska encyklopedia pracy socjalnej obszar wspólny tych dwóch dziedzin można nazwać międzynarodową pracą socjalną (*international social work*), a pomoc humanitarna czerpie zarówno z doświadczeń makropraktyki (planowanie pomocy, opracowanie strategii pomocowych) jak i z mikropraktyki

¹ Analiza własna na podstawie ogłoszeń na stronach PAH, PCPM, Caritas Polska.

(metodyki pomocy osobom i rodzinom) (por. Monico, Rotabi i Sarhan, 2014). Z tego punktu widzenia pracownik humanitarny może być traktowany jako szczególnie pracownik socjalny pracujący w kontekście międzynarodowych kryzysów humanitarnych.

Z drugiej strony nie jest to ujęcie dominujące w literaturze, gdzie zazwyczaj ukazuje się pracowników humanitarnych jako odrębną profesję. Niektórzy autorzy wprowadzają tu wręcz dystynkcję, rozróżniając pracowników socjalnych jako pracujących z klientami długoterminowo i pracowników humanitarnych jako pomagających krótkoterminowo (Harding i Llibal, 2012; Moss-Reilly, 2024)².

Wobec złożoności zagadnień pomocy humanitarnej, pracownik humanitarny może też mieć podwójną tożsamość zawodową. Duża część pracowników zajmuje się kwestiami zdrowia będąc zarazem pracownikami humanitarnymi i lekarzami, pielęgniarkami czy ratownikami medycznymi. Inni z kolei specjalizują się w zagadnieniach logistycznych, technicznych czy menadżerskich.

Bliskie związki pomocy humanitarnej z pracą socjalną widać było także podczas kryzysu uchodźczego, związanego z atakiem Rosji na Ukrainę w 2022 r. Zarówno organizacje pozarządowe, jak i państwowe ośrodki pomocy społecznej podjęły się realizacji wielu przedsięwzięć pomocowych dla przybywających do Polski uchodźców, które spełniały znamiona pomocy humanitarnej i często współfinansowane były przez międzynarodowe organizacje humanitarne (np. UNHCR, UNICEF, Save the Children, Plan International i inne). Choć realizujący je pracownicy prawdopodobnie nie myśleli o sobie jako o pracownikach humanitarnych to *de facto* czasowo podjęli tę pracę (zazwyczaj jako dodatkowe zadania do swoich „zwykłych” obowiązków) na zasadzie interwencyjnej pracy socjalnej (Kira, 2014).

METODYKA PRACY HUMANITARNEJ I ZWIĄZANE Z NIĄ WYZWANIA

Metodyka pracy humanitarnej może być zróżnicowana zależnie od rodzaju kryzysu, na który w danym momencie odpowiada i kontekstu regionalnego. W ostatnich dekadach zauważalne jest jednak dążenie do ujednolicenia standardów i zasad działania, tak aby różne podmioty w różnych częściach świata postępowały w zbliżony sposób. W 2015 r. specjalny między-agencyjny komitet ONZ opracował cykl programu humanitarnego (Humanitarian Programme Cycle – HPC) (IASC, 2015). Nawiązuje on do klasycznych ujęć cyklu życia projektu, podkreślając, że działanie musi rozpoczynać się od określenia potrzeb (1), następnie przechodząc do planowania (2), zdobycia zasobów (3), wdrożenia (4) i ewaluacji (5). Podkreśla się, że w centrum powinny stać realne potrzeby osób pokrzywdzonych. Specyfiką pomocy humanitarnej jest ekstremalnie napięty harmonogram: pierwszy plan działania powinien być gotowy w ciągu 3 do 5 dni od wybuchu kryzysu, analiza potrzeb (*needs assessment*) w ciągu 14 dni, a pełny plan działania w ciągu 30 dni. Po 90 dniach zaplanowany jest pierwszy raport monitoringowy, a główna ewaluacja na koniec pierwszego roku działań.

² Ma to także związek z omawianym dalej w artykule rozróżnieniem na pomoc humanitarną i rozwojową.

Bardziej szczegółowe wytyczne związane nie tylko z planowaniem i koordynacją przynosi podręcznik pracy humanitarnej projektu SPHERE, który funkcjonuje już ponad 20 lat (opracowany został pierwotnie w 1998 r., obecnie jest dostępne jego 4. wydanie z 2018 r.) (SPHERE, 2018). Podręcznik ten ustala cztery zasady ochrony, które mają mieć zastosowanie do wszystkich działań humanitarnych i wszystkich rodzajów podmiotów humanitarnych.

„1. Zwiększać bezpieczeństwo zachowując godność i prawa człowieka oraz unikać narażania kogokolwiek na krzywdę.

2. Zapewniać dostęp do pomocy zgodnie z potrzebami i na równych zasadach (bez dyskryminacji)

3. Pomagać ludziom w powrocie do zdrowia po doświadczeniach fizycznej i psychicznej przemocy, przymusu lub celowej depriwacji.

4. Pomagać ludziom w dochodzeniu ich praw” (SPHERE, 2018, s. 36).

Te podstawowe zasady mogą w praktyce napotykać liczne przeszkody, a praca humanitarna wiąże się nieustannie z dylematami i wymaga bardzo dokładnej oceny ryzyk. Przykładowo podręcznik wskazuje, jak źle zaplanowane dostarczanie pomocy może narażać odbiorców na dodatkową krzywdę, np. jeśli aby skorzystać z jakichś usług muszą przejść przez niebezpieczny rejon lub jeśli narażeni będą na kradzież otrzymanej pomocy rzeczowej lub pieniężnej.

Jedną z odpowiedzi, którą daje, jest uwzględnianie głosu odbiorców pomocy i ich tradycyjnych form samoorganizacji oraz rozpoznawanie, jaka forma udzielania pomocy jest, ich zdaniem, najbardziej potrzebna. Obecnie kładzie się także nacisk, aby wszędzie tam, gdzie to możliwe, zachowywać typowe formy organizacji społecznej ludzi, którzy są odbiorcami pomocy oraz umożliwiać im formy życia społecznego (np. zebranie wioski, klanu, wspólnoty religijnej), które obok upodmiotowienia mogą także pełnić funkcję terapeutyczną. Wszędzie, gdzie to możliwe, powinno się także zapewnić nierozdzielanie rodzin (także w innych niż europejskie rozumieniach kulturowych) i umożliwiać kultywowanie świąt, obrzędów, tradycji i zwyczajów (SPHERE, 2018).

Warto w tym miejscu też postawić pytanie, na ile praca pracownika humanitarnego jest pracą środowiskową? Marek Rymsza definiuje ją jako pomoc społeczną (*community based* w przeciwieństwie do świadczonej w placówkach), spersonalizowaną, opartą na potencjale odbiorców pomocy z uwzględnieniem zasady *empowerment* (Rymsza, 2023).

Z jednej strony pomoc humanitarna jest z definicji uspołeczniona – pracownicy humanitarni jadą (nieraz wiele tysięcy kilometrów), aby znaleźć się w środowisku potrzebujących pomocy. Jak wspomniano wyżej, czasami jest to ich ojczyzna, czasami miejsce, do którego trafili, uciekając przed niebezpieczeństwem. Z drugiej strony, pracy humanitarnej zarzuca się czasem, że z założenia uprzedmiotawia odbiorców pomocy, traktując ich jako pozbawionych wszelkich zasobów i sprawczości. Choć trudno przykładać kryteria wypracowane w kontekście „pokojowej” pracy socjalnej, gdzie skala potrzeb i ich pilność jest nieporównywalna do większości kryzysów humanitarnych, dyskusja o tym, jak uczynić pracę humanitarną bardziej środowiskową i upodmiotawiającą trwa już od wielu lat.

Istnieje nurt krytycznych analiz wskazujących na patologie dotyczące różnych aspektów niesienia pomocy humanitarnej na czele z głośną książką *Karawana kryzysu. Za kulisami przemysłu pomocy humanitarnej* autorstwa Lindy Polman (2008/2022). Niektórzy badacze stawiają nawet pytanie „Czy pomoc humanitarna może mieć ludzki wymiar?” (Harrel-Bond, 2022). Część problemów ma uwarunkowania strukturalne – zazwyczaj zbyt mała podaż i ogromny popyt na pomoc oraz olbrzymia dysproporcja sił tworzą sytuację walki o dostęp do pomocy, z którą pracownicy humanitarni niejednokrotnie nie mogą sobie poradzić. Część problemów może mieć charakter kulturowy, jeśli pracownicy humanitarni niedostatecznie znają kulturę i społeczeństwo, w którym pracują. Jeśli dodać do tego nieprzyjazne władze lokalne, korupcję i przestępczość, skala problemów jest niezmiennie bardzo duża.

POMOC HUMANITARNA A POMOC ROZWOJOWA

W teorii pracy socjalnej istnieje koncepcja kontinuum (opieka -> pomoc -> wsparcie), gdzie przechodzimy od mechanizmów, gdzie pełna kontrola jest w rękach „dostawcy pomocy”, przez formy bardziej partnerskie, aż po takie, w których główną rolę ma odbiorca pomocy, który jest jedynie wspierany przez *helpera* (Rymsza, 2016). W omawianej dziedzinie kontinuum to znajduje odbicie w przejściu od pomocy humanitarnej (szybka pomoc w celu ratowania życia i zdrowia ludności) do pomocy rozwojowej (udzielenie wsparcia krajom rozwijającym się w osiągnięciu wyższego poziomu ekonomicznego i społecznego). Ta pierwsza jest zdominowana przez „agentów pomocy”, którzy działając zazwyczaj w ekstremalnie trudnych i dynamicznych warunkach muszą dostarczyć określone usługi pomocowe. Ta druga, w teorii, ma dostarczyć odbiorcom, zazwyczaj w krajach najuboższych, zasobów, narzędzi i kompetencji do poprawy własnej sytuacji, stawiając na trwałość zmiany (*sustainability*). Jest to więc pomoc realizowana w paradygmacie wsparcia, gdzie zewnętrzna interwencja ma dostarczyć jedynie impulsów do rozwoju. W polskim kontekście, większość organizacji pozarządowych, które zajmują się pomocą humanitarną, zajmuje się również pomocą rozwojową. Główne różnice pomiędzy obydwojema rodzajami pomocy przedstawia tabela 2.

Tabela 2. *Pomoc humanitarna a pomoc rozwojowa*

	Pomoc humanitarna	Pomoc rozwojowa
Czas trwania	krótkoterminowa	długoterminowa
Obszar udzielania	obszary dotknięte katastrofami naturalnymi i konfliktami zbrojnymi	kraje rozwijające się
Powód udzielania	odpowiedź na konkretne wydarzenie o charakterze kryzysowym (kryzys humanitarny)	odpowiedź na systemowe bądź strukturalne problemy kraju/regionu
Cel nadrzędny	ochrona życia i zdrowia ludności	rozwój społeczny i ekonomiczny kraju/regionu

Źródło: opracowanie własne na podst. *The Humanitarian Coalition*, 2024.

Relacje między tymi dwoma typami działań pomocowych są skomplikowane. Początkowo pomoc

rozwojowa była widziana jako kontynuacja pomocy humanitarnej, praca na rzecz odbudowy i odzyskania potencjału przez daną społeczność po katastrofie. Z czasem uznano takie podejście za zawężające i skoncentrowane przede wszystkim na kryzysach i w związku z tym przychodzące z pomocą, która jest spóźniona. Już w 1995 r. Parlament Europejski opublikował raport pt. *Linking Relief, Rehabilitation and Development* (Ramet, 2012), który zaproponował przejście od koncepcji *continuum* (pomocy humanitarnej i rozwojowej) do koncepcji *contiguuum* (od łac. *contiguus* – połączony, sąsiadujący ze sobą), co oznacza że jedna i druga muszą zachodzić równocześnie (choć w koordynacji), a ponadto pomoc rozwojowa nie może być ograniczona jedynie do regionów pogrążonych w najcięższych kryzysach. Zauważono bowiem, że pomoc rozwojowa może zarówno zapobiegać kryzysom (działanie prewencyjne), jak i zwiększać zdolność społeczności do odpowiedniego reagowania na nie (*resilience*). Przykładowo, jeśli wspomniane już PCPM, stworzyło w ramach pomocy rozwojowej Centralny Ośrodek Szkolenia Strażackiego w Kenii, w którym szkoli się także strażaków z innych państw Afryki Wschodniej, zwiększa to zasób profesjonalnych kadr ratowniczych w tych krajach, a jednocześnie poprawia ich zdolności do reagowania na powodzie i inne katastrofy naturalne i zmniejsza potencjalne zapotrzebowanie na (kosztowne) sprowadzanie ratowników z państw europejskich. Natomiast realizacja innego projektu PCPM – budowy tanich mieszkań społecznych w Burkina Faso odpowiada na problem przeludnienia i zapobiega lokalnie ruchom migracyjnym, co z kolei mogłoby powodować szereg kolejnych problemów (PCMP, 2024).

PODSUMOWANIE

Artykuł miał na celu przybliżenie zawodu pracownika humanitarnej, któremu w polskiej literaturze poświęcano dotychczas stosunkowo mało uwagi. Wobec rosnącego globalnego zapotrzebowania na pomoc humanitarną, wojny za naszą wschodnią granicą, a także napływu migrantów i uchodźców z Afryki i Azji do Europy różnymi korytarzami temat udzielania pomocy humanitarnej będzie nabierał na znaczeniu.

W tym kontekście warto widzieć pracownika humanitarnej jako przedstawiciela jednego z zawodów pomocowych. Analiza wykazała stosunkowo niski stopień profesjonalizacji tego zawodu w Polsce (rozumianej socjologicznie). Choć istnieją już wyspecjalizowane studia dotyczące pomocy humanitarnej i rozwojowej, wydaje się, że ogólna wiedza na temat specyfiki tego zawodu, metod przezeń stosowanych, jak również dylematów z nim związanych jest wciąż niewielka. Jednocześnie pojawia się pilna potrzeba wykształcenia profesjonalnych kadr zdolnych do efektywnego reagowania na sytuacje kryzysowe. Zrozumienie roli pracownika humanitarnej w społeczeństwie i lepsze przygotowanie zawodowe mogą przyczynić się do zwiększenia efektywności działań pomocowych i lepszego ich dopasowania do potrzeb osób najbardziej poszkodowanych.

Doświadczenie przyjęcia w Polsce ponad 1,5 mln uchodźców wojennych z Ukrainy, w większości w modelu zdecentralizowanym i zdeinstytucjonalizowanym

może być również polskim wkładem w rozwój metodyki pomocy humanitarnej. Z drugiej strony obecność w Polsce liczniejszych przedstawicielstw dużych międzynarodowych organizacji humanitarnych może zwiększyć potencjał naszego kraju do reagowania na kryzys poprzez lepsze przygotowanie i planowanie, którego z pewnością zabrakło w 2022 r.

BIBLIOGRAFIA/REFERENCES

- Albuquerque, S., Eriksson, A., Alvesson, H.M., 2018. The rite of passage of becoming a humanitarian health worker: experiences of retention in Sweden. *Global Health Action*, 11(1).
- Alexander, J., Parker, B., 2020. Change in the humanitarian sector, in numbers. A deep dive into 25 years of data. *The New Humanitarian*. Dostępny w: <https://www.thenewhumanitarian.org/maps-and-graphics/2020/09/09/25-years-of-humanitarian-data#more-jobs> [Dostęp: 28.06.2024].
- Asgary, R., Waldman, R.J., 2017. The elephant in the room: toward a more ethical approach with accountability toward intended beneficiaries in humanitarian aid. *International health*, 9(6), 343–348.
- Bollettino, V., Isely, R., Nyarko, G., Rudnicki, C., Rehmani, K., Stoddard, H. and Vinck, P., 2024. Challenges in humanitarian response implementation: a large scale review of aid worker perspectives. *Disasters*, 48(2), e12607.
- Caritas, 2023. *6 interesting facts about humanitarians*. Caritas Czech Republic Humanitarian Aid and Development Cooperation. Dostępny w: <https://svet.charita.cz/en/news/6-interesting-facts-about-humanitarians/> [Dostęp: 28.06.2024].
- De Montclos, M.A.P., 2014. The (de) militarization of humanitarian aid: A historical perspective. *Humanities*, 3(2), 232–243.
- De Torrenté, N., 2013. The relevance and effectiveness of humanitarian aid: Reflections about the relationship between providers and recipients. *Social Research: An International Quarterly*, 80(2), 607–634.
- El-Bushra, J., Fish, K., 2004. Refugees and Internally Displaced Persons. W: S. Peace, red., *A Toolkit for Advocacy and Action*. Washington DC.
- Grzebyk, P., Mikos-Skuza, E., red., 2016. *Pomoc humanitarna w świetle prawa i praktyki*. Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Guterres, A., 2023. *People in Need of Humanitarian Assistance at Record Levels*. SG/SM/21852, United Nations. Dostępny w: <https://press.un.org/en/2023/sgsm21852.doc.htm#:~:text=360%20million%20people%20worldwide%20need,some%20at%20risk%20of%20famine> [Dostęp: 28.06.2024].
- Harding, S., Libal, K., 2012. Iraqi refugees and the humanitarian costs of the Iraq war: What role for social work? *International Journal of Social Welfare*, 21(1), 94–104.
- Harrell-Bond, B., 2022. Can humanitarian work with refugees be humane? *Forced Displacement and NGOs in Asia and the Pacific*, 1–32.
- Humanitarian Grand Challenge, 2021. Dostępny w: <https://humanitariangrandchallenge.org/women-are-at-the-forefront-of-humanitarian-aid/> [Dostęp: 28.06.2024]
- IASC, 2015. *Reference Module for the Implementation of The Humanitarian Programme Cycle*. Inter-Agency Standing Committee (IASC), Organizacja Narodów Zjednoczonych.
- Kita, S., 2014. *Praca socjalna w sytuacjach kryzysowych*. Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich, Warszawa.
- Korowajczyk-Sujkowska, M., 2016. *Klasy pomocy humanitarnej*. W: P. Grzebyk, E. Mikos-Skuza, red., *Pomoc humanitarna w świetle prawa i praktyki*. Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Leclerc-Gagné, E., 2014. *The construction of the humanitarian worker as inviolate actor*. University of British Columbia.
- Maryville University, 2020. *Humanitarian Aid Worker: How to Craft a Career Assisting with Global Issues*. Dostępny w: <https://online.maryville.edu/blog/humanitarian-aid-worker-career-guide/#back-to-top> [Dostęp: 28.06.2024].
- MSZ, 2024. *Aktorzy działań humanitarnych*. Portal „Polska Pomoc” Ministerstwa Spraw Zagranicznych. Dostępny w: <https://www.gov.pl/web/polskapomoc/aktorzy-dzialan-humanitarnych> [Dostęp: 28.06.2024].
- Monico, C., Rotabi, K.S., Sarhan, T.A., 2014. International aid, relief, and humanitarian assistance. W: *Encyclopedia of Social Work*.
- Moss-Reilly, B., 2024. *Does being a Social Worker make you a Humanitarian?* Dostępne w: <https://www.sacap.edu.za/blog/social-work-community-development/does-being-a-social-worker-make-you-a-humanitarian/> [Dostęp: 4.09.2024].
- PAH, 2022. *Sześć mitów o pracownikach humanitarnych*. Polska Akcja Humanitarna. Dostępne w: https://www.pah.org.pl/szesc-mitow/?enable_cookies=all [Dostęp: 28.06.2024]
- PAH, 2024. *Statystyki zatrudnienia*. Dane własne PAH – stan na 31.12.2023 r. Dostępne w: <https://www.pah.org.pl/praca/#> [Dostęp: 28.06.2024].
- Patel, P., Meagher, K., El Achi, N., Ekzayez, A., Sullivan, R., Bowsher, G., 2020. “Having more women humanitarian leaders will help transform the humanitarian system”: challenges and opportunities for women leaders in conflict and humanitarian health. *Conflict and health*, 14, 1–15.
- PCPM, 2024. *Pomoc rozwojowa i humanitarna*. Polskie Centrum Pomocy Międzynarodowej. Dostępne w: <https://pcpm.org.pl/pomoc-rozwojowa-i-humanitarna/> [Dostęp: 28.06.2024]
- Polman, L., 2022. *Karawana kryzysu. Za kulisami przemysłu pomocy humanitarnej*. Wyd. Czarne, Wołowiec (wyd. oryg. 2008).
- Ramet, V., 2012. *Linking relief, rehabilitation and development: Towards more effective aid*. Directorate-General for External Policies of the Union, European Parliament, Bruksela.
- Reis, Ch., Bernath, T., 2016. *Becoming an international humanitarian aid worker*. Butterworth-Heinemann.
- Rymsza, M., 2013. *Aktywizacja w polityce społecznej. W stronę rekonstrukcji europejskich welfare states*. Warszawa: Wydawnictwo IFIS PAN.
- Rymsza, M., 2016. Jaka profesjonalizacja pracy socjalnej w Polsce i jaki rozwój służb społecznych? *Problemy Polityki Społecznej. Studia i Dyskusje*, 35 (4), 2–42.
- Rymsza, M., 2022. Ewolucja pracy socjalnej i innych zawodów pomocowych w Europie w XX i XXI wieku: W stronę nowego profesjonalizmu praktyk pomocowych. *Praca Socjalna*, 37(4), 18–19.
- Rymsza, M., 2023. *Polityka deinstytucjonalizacji profesjonalnych praktyk pomocowych w perspektywie socjologicznej*. W: M. Rymsza, red., *W stronę środowiskowych usług społecznych. Deinstytucjonalizacja praktyk pomocowych w Polsce i Europie*. Warszawa: Wydawnictwo Uniwersytetu Warszawskiego, 12–13.
- Snoubar, Y., 2020. Social Work And Humanitarian Aid: Practice in The Aftermath of Disasters. *SOCIAL, HUMAN AND ADMINISTRATIVE SCIENCES-II*, 175.
- Sołtan-Kościelecka, K., 2015. *Pracownik humanitarny to zawód. Z misją, ale zawód*. Wywiad z dr. Elżbietą Mikos-Skuzą. Portal NGO.pl, 15.09. Dostępne na: <https://publicystyka.ngo.pl/pracownik-humanitarny-to-zawod-z-misja-ale-zawod> [Dostęp: 27.05.2025].
- Srikulwong, K., 2023. *What does it mean to be a humanitarian?* ReliefWeb, 18.08. Dostępne na: <https://reliefweb.int/report/world/what-does-it-mean-be-humanitarian> [Dostęp: 27.05.2025].
- SPHERE, 2018. *The Sphere Handbook: Humanitarian Charter and Minimum Standards in Humanitarian Response*. Sphere Association. Wyd. 4. Genewa.
- The Humanitarian Coalition, 2024. *From Humanitarian to Development Aid*, The Humanitarian Coalition, Dostępne na: <https://www.humanitariancoalition.ca/from-humanitarian-to-development-aid> [Dostęp: 27.05.2025].