SOCIALINIS DARBAS IR GALIA: TEORINIAI TYRINĖJIMŲ PAGRINDAI

BIRUTĖ ŠVEDAITĖ-SAKALAUSKĖ,
JOLITA BUZAITYTĖ-KAŠALYNIENĖ,
LIJANA GVALDAITĖ

VILNIAUS UNIVERSITETAS

Straipsnyje pristatomos keturios skirtingos galios teorinės paradigmos (M. Weberio galios apibrėžtis, N. Eliaso galios balansų teorija, lošimų teorijos bei socialinių mainų teorijos požiūris į galią, sisteminė-konstruktivistinė galios koncepcija), siekiant atverti galimybes galios fenomeno dirbant socialinį darbą empirinei analizei. Taip pat straipsnyje išryškinamos esminės socialinio darbo galios formos ir priemonės: fizinė galia, ekonominė galia, autoriteto, arba santykio galia, pozicinė, arba organizacinė galia bei žinojimo / definicijos galia.

ĮVADAS

Pagalba, kad ir kokia ji būtų, visuomet savyje slepia galią ir priklausomybę: kažkam reikia pagalbos, taigi jis ar ji yra silpnesnis (-ė) ir priklausomas (-a), o kitas ar kita – gali (turi galią) pagalbą suteikti, vadinasi, turi išteklių, gebėjimų, galiausiai, norą ar motyvą padėti. Todėl socialinis darbas, būdamas pagalbos profesija, visuomet susijęs su galia ir galios santykiais. Vis dėlto ne visada mielai pripažįstama, o juo labiau atvirai analizuojama, kad šios profesijos kontekstas – galbūt dėl jos vertybinės orientacijos (nes galios sąvoka nebūtinai kelia simpatijas) – yra galia

ir galios santykiai.¹ Lietuvoje socialinio darbo ir galios tema iki šiolei iš viso neliesta – nei moksliniu, nei praktiniu lygmeniu. Kita vertus, lietuviškasis socialinis darbas labai jaunas, vis dar bandantis susivokti savyje, o ir apskritai Lietuvos viešajame diskurse itin reti gilesni galios reiškinių tyrinėjimai².

Nors kasdienybėje galios sąvoka dažniausiai turi neigiamą atspalvį (beje, pats žodis „galia“ galbūt nėra toks dažnas, bet galia turima mintyje, kai kalbama apie „spaudimą“, „prievartą“, „neturėjimą kitos išeities“, „pasirinkimo neturėjimą“, „neteisybę“, „neteisingą valdžią“ ir pan.), teoriniu lygmeniu šiandien sutariama, kad galia pati savaime nėra nei gera, nei bloga, – tarp žmonių, ypač jiems komunikuojant, ji pasireiškia visada. Anot H. Popitzo (cit. Kraus, Krieger, 2011, 10), „sterilizuotų santykių, santykių be galios“ nebūna. „Galia atsiranda visada, kai tik žmonės suderina savo elgesį tarpusavyje ir sukuria socialinę tvarką“ (Kraus, Krieger, 2011, 10) – taigi kai atsiranda taisyklės, kai pasidalijama kompetencijomis ar atsakomybėmis, kai prisiimami vaidmenys, kai paskirstomi ištekliai, kai įgyjamos teisės ir pan. Tad galia esant pagalbos santykiams – socialinio darbuotojo ir kliento sąveikai – natūrali ir neišvengiama duotybė. Kaip tik dėl to ji ir turi būti nuolatinis refleksijų objektas. Kita vertus, galia dirbant socialinį darbą pasireiškia ne vien socialiniam darbuotojui tiesiogiai sąveikaujant su klientu (-ais). Ji veikia ir yra reikšmingas „žaidėjas“ socialinio darbo organizavimo lygmeniu: organizacijų viduje, kai mezgami darbuotojų ir vadovų, specialistų komandų narių santykiai, tarpinstituciniu lygmeniu ir t. t. Taip pat visos visuomenės mastu, kai aptariami socialinio darbo siekiai, šiai profesijai deleguojami uždaviniai, jos veikimo kryptys, politika, prestižas ir pan. – taigi kai kalbama apie profesijos galią (galbūt jos negalią?) visuomenėje.

¹ Išimtis yra Vakarų visuomenių šeštojo–septintojo dešimtmečio vadinamosios studentų revoliucijos laikai: tuo metu – kritinės teorijos klestėjimo laiku – buvo itin kritiškai ir daug diskutuojama apie galią, galios struktūras, galinguosius ir begalius, socialinę nelygybę ir pan. Aršios kritikos susilaukė ir socialinio darbo ekspertizmas (juo demonstruojama galia). Suprantama, tuometinėse galios diskusijose „galios“ sąvoka dažniausiai buvo suprantama neigiama prasme.

² Išskyrus kelis pavienius atvejus, pvz., J. Ruškaus ir G. Mažeikio atliktus neįgalumo ir socialumo tyrinėjimus (Ruškus, J., Mažeikis, G. *Neįgalumas ir socialinis dalyvavimas*. 2007) arba R. Žiliukaitės ir kt. Lietuvos pilietinės visuomenės tyrimas (*Neatrasta galia*. 2006).

Taigi ryškėja bent trys galios dirbant socialinį darbą analizės lygmenys: mikrolygmuo (interakcijos lygmuo), mezolygmuo (organizacijos lygmuo) ir makrolygmuo (visuomenės lygmuo), kurie galėtų ir tikriausiai privalėtų būti diskutuojami, galvojant ne vien apie praktikos plėtotę, profesijos ir profesionalumo ugdymą, bet ir apie socialinio darbo mokslinių tyrinėjimų raidą. Tad šio straipsnio tikslas yra pateikti potencialių galios dirbant socialinį darbą tyrinėjimų (teorinių bei empirinių) teorinius pagrindus, apibrėžiant esmines sąvokas bei atveriant skirtingų teorinių prieigų galimybes. Siekiant straipsnio tikslo, pirmiausia pristatomos įvairios teorinės perspektyvos ir jų galios traktuotės¹, vėliau svarstoma galios šaltiniai, formos ir priemonės dirbant socialinį darbą. Straipsnis parengtas vykdant Lietuvos mokslo tarybos finansuotą projektą „Socialinis darbas: tarp priklausomybės ir autonomijos“ (projekto nr. SIN-04/2012/LSS-250000-620).

1. TEORINĖS GALIOS PARADIGMOS

M. WEBERIO GALIOS SAMPRATA

M. Weberio klasikiniu tapęs galios apibrėžimas² skamba taip:

„Galia reiškia bet kokią šansą socialiniame ryšyje realizuoti savo valią – taip pat ir tuo atveju, kai susiduriama su pasipriešinimu, – nesvarbu, kuo tas šansas remtųsi“ (1976, 28)³.

Taigi M. Weberiui galia visų pirma pasireiškia esant santykiui – be konkretaus santykio negali būti galios. Kitas svarbus momentas, kad M. Weberis kalba apie šansą, bet ne apie patį veiksmą, t. y. galios įgyvendinimą. Anot P. Baumanno (1993), šansas dar neužtikrina, kad galia bus pasinaudota, kad ji bus įgyvendinta. Tačiau kas turi šansą, tas greičiausiai turi ir resursų galiai įgyvendinti. Todėl galima teigti, kad M. Weberiui *galia yra socialiai nevienodai padalyti šansai*. Taigi galios

¹ Dėl ribotos straipsnio apimties neįmanoma aptarti visų ryškiausių galios teorijų, todėl straipsnio autorės apsiribojo keturiomis, jų nuomone, galinčiomis labai padėti galios vykdant socialinį darbą analizuotojams.

² Esminis M. Weberio veikalas apie galią yra „Wirtschaft und Gesellschaft: Grundriss der verstehenden Soziologie“ (pirmą kartą publikuotas 1921–1922 m.).

³ Apibrėžimo vertimas į lietuvių kalbą yra Z. Norkaus, pateiktas straipsnyje „Du galios veidrodžiai“ (1998).

santykiai yra asimetriniai – vieni tų šansų turi daugiau nei kiti. Kitas M. Weberio apibrėžties aspektas yra konfliktas tarp galią turinčiųjų ir neturinčiųjų: konfliktas gali įvykti, tačiau gali ir neįvykti. Jei galingojo norui niekas nesipriešina, netgi atvirkščiai, – jam pritaria, visiškai nereikia, kad jis savo turimą galią praranda. Galia pasireiškia ne vien esant pasipriešinimui, bet ir jam nesant.

M. Weberio galios apibrėžtį taikant socialinio darbo kontekstui, svarbu nustatyti, kokiam konkrečiai santykiui esant galios fenomenai apskritai pasireiškia ir kaip tam santykiui esant socialiai paskirstyti galios šansai. Esant socialinio darbuotojo ir kliento santykiui, socialinis darbuotojas galios šansų turi tuomet, jei jie jam yra suteikti aukštesnės valdžios (pvz., spręsti, ar konkrečioms asmenims turėtų būti apribota jų teisė į jų vaikus). Jei socialinis darbuotojas tokių įgaliojimų neturi, klientas gali su juo bendradarbiauti, tačiau lygiai taip pat jis gali nuspręsti nepaisyti socialinio darbuotojo ir jo bandymų užmegzti pagalbos santykį, ypač, jei nemato tokio santykio prasmės ar naudos. Pastaruoju atveju situacija apvirsta aukštyrų kojomis – daugiau galios šansų turi klientas, o ne socialinis darbuotojas, nes anas jį gali „nubausti“ nebendradarbiavimu, ignoravimu ir pan. Visa tai išryškina dar du svarbius veberiškojo apibrėžimo aspektus: santykis tarp abiejų pusių turi būti priklausomybės santykis (kažkuris nuo kažkurio turi priklausyti labiau), o kitas aspektas yra tai, kad M. Weberio galios apibrėžimas tinka tuomet, jei bijomasi kažkokios sankcijos – taigi jo galios apibrėžimas galbūt yra daugiau sankcijos galios apibrėžtis. Už ką M. Weberio galios samprata susilaukia kritikos? Esą ji per siaura, labiau akcentuoja sankcijos aspektą, tačiau, pavyzdžiui, nepaaiškina motyvacijos galios ir pan. (Baumann, 1993). Kita vertus, Weberio apibrėžime sakoma: „nesvarbu, kuo remiasi galios šansai“. Jie gali remtis, tarkime, vadinamuoju autoritetu (pvz., socialinis darbuotojas klientui yra autoritetas, todėl jis gali pasiekti, kad klientas, net ir nelabai norėdamas, kažką padarytų, paklūstų), tačiau ir tuomet galia yra įmanoma tik todėl, kad mažiau galingas žmogus bijosi sankcijos – pvz., prarasti gerą santykį su socialiniu darbuotoju, jo palankumą ir pan.

Suprantama, kad veberiškoji galios apibrėžtis gali būti pasitelkiama ne vien analizuojant kliento – socialinio darbuotojo interakcijas, bet ir kitus socialinių darbuotojų santykius – organizacijose, tarpžinybiniuose tinkluose, su tarpdisciplininių komandų nariais, su bendruomenėmis, galiausiai – analizuojant socialinio darbo profesijos galios šansus visuomenėje.

GALIA IR GALIOS BALANSAI PAGAL N. ELIASĄ

N. Eliaso galios samprata tiesiogiai nukreipta į priklausomybės santykį: „Jei mes labiau priklausome nuo kitų nei jie nuo mūsų, jei jų mums labiau reikia nei jiems mūsų, jie turi mums galią. Nesvarbu, ar mes tapome nuo jų priklausomi dėl grynios prievartos, ar dėl mūsų meilės, ar dėl mūsų poreikio būti mylimiems, ar dėl mūsų pinigų, sveikatos, statuso, karjeros, įvairesnio gyvenimo poreikio“¹ (1986, 97).

Taigi N. Eliaso galios samprata nurodo žmonių tarpusavio priklausomybę, kita vertus, joje kalbama apie galios priežastis – dėl ko siekiame galios ar esame priklausomi nuo galingųjų? Ogi dėl savo poreikių. Poreikiai yra mūsų tarpusavio priklausomybių šaltinis. Kadangi poreikiai nuolat kinta, kinta ir mūsų tarpusavio priklausomybės, nauji poreikiai sukuria naujas tarpusavio priklausomybes, o senieji poreikiai ir anksčiau buvę svarbūs tarpusavio santykiai praėjus laikui galbūt nebėra tokie svarbūs (plg. Wolf, 2011, 122).

Vis dėlto galia atsiranda tuomet, kai žmonės vienas nuo kito priklausomi nevienodai: silpnesnis yra tas, kuris labiau priklausomas, ir atvirkščiai – stipresnis yra mažiau priklausomas. Taigi galios atveju esminis dalykas yra priklausomybės tarp dviejų subjektų skirtumas (Wolf, 2011). Tokius skirtumus N. Eliasas (1986) vadina *galios diferencialais*. Tačiau pasidaro dar aiškiau, kai įsigiliname į N. Eliaso *galios balansų* koncepciją.

K. Wolfas (2011, 122 ir toliau), tyrinėjęs socialinio darbo klausimus N. Eliaso teorijos pagrindu, galios balansus apibūdina šiais keturiais aspektais:

1) Galia tarp dviejų ar daugiau žmonių yra padalyta nevienodai – vieni jos turi daugiau, kiti mažiau (galios diferencialai), tačiau šis galios skirtumas nereiškia, kad mažiau galios turintys žmonės (ar grupės) visiškai netenka galios. Jie taip pat turi galią, tačiau yra labiau priklausomi nuo pirmųjų nei anie nuo jų. Tad analizės klausimas nėra, *kas turi galią* (nes galią turi ir vieni, ir kiti), klausimas yra *kiek labai vieni yra priklausomi nuo*

¹ „Insofern als wir mehr von anderen abhaengen als sie von uns, mehr auf andere angewiesen sind als sie auf uns, ob wir nun durch nackte Gewalt von ihnen abhaengig geworden sind oder durch unsere Liebe oder durch unser Beduerfnis, geliebt zu werden, durch unser Beduerfnis nach Geld, Gesundheit, Status, Karriere und Abwechslung.“

kitų. Šis aspektas parodo, kad priklausomybę jaučia ne vien mažesnę galią turintieji, bet ir galingasis (-ieji).

2) Nevienodas galios pasiskirstymas nėra statiškas, jis gali kisti, tad galios balansai yra „elastiški“ – jie gali būti trumpalaikiai, nestabilūs arba ilgalaikiai, pakankamai stabilūs, keistis labai nežymiai. Tad, kaip pabrėžia K. Wolfas, jų negalima suprasti kaip būsenos, tai – nuolatinis procesas.

3) Galios balanso pasikeitimai gali vykti dėl labai įvairių priežasčių. Dauguma priežasčių gali išaiškėti tik žvelgiant į visą asmenų tarpusavio priklausomybių tinklą. Kai kurios galios balanso pasikeitimo priežastys gali būti susijusios su visos visuomenės vystymosi tendencijomis (pvz., galios diferencialų sumažėjimas tarp tėvų ir vaikų, palyginti su ankstesnėmis visuomenėmis: šiandien tapo norma atsižvelgti į vaiko poreikius, jo nuomonę, o vaiko mušimas nėra pateisinama auklėjimo priemonė, mušimas netgi laikomas smurtu, o ankstesniais laikais tai nebūtų buvę suprantama. Vakarų visuomenėje panašiai keitėsi ir vyrų bei moterų santykių galios diferencialai.

4) *Galios pusiausvyra* yra daugiau ar mažiau stabilus arba, atvirkščiai, labilus *vienas kitą neutralizuojančių poveikių rezultatas*. Tai reiškia, jog susiduria dvi vienodo stiprumo priklausomybės: abi pusės viena nuo kitos yra vienodai stipriai (arba vienodai silpnai) priklausomos, todėl atsiranda galios pusiausvyra, o galios diferencialo nebelieka.

Įsigilinus į šiuos keturis aspektus tampa aišku, kad galios pusiausvyra nėra tas pat, kas galios balansas. Galios pusiausvyra atsiranda tik tuomet, kai priklausomybė tarp partnerių (ar grupių) yra vienodo stiprumo, visais kitais atvejais – kai priklausomybė netolygi – egzistuoja galios balansai. Įdomu, kad N. Eliasas, siekdamas apibūdinti nevienodai pasiskirsčiusią galią, nevienodai išreikštas priklausomybes, pasirenka būtent balanso metaforą. Galbūt šitaip norima atkreipti dėmesį, kad galia yra nuolatinis žmonių tarpusavio santykius veikiantis reiškiny, tačiau jis yra paslankus, procesinis, nuolat kintantis – tai nuolatinis tarpusavio priklausomybių tinklo balansavimas (vienoje vietoje persiskirstęs galios balansas sukels reakcijas ir darys poveikį kitiems priklausomybių santykiams). N. Eliasas teigia: „Galios balansai yra mažiausiai bipoliariniai ir dažniausiai multipoliariniai fenomenai“ (1986, 77). Taigi galios balansai paprastai

neapsiriboja paprasta diada, jie yra kompleksinis ir procesinis reiškiny. Kaip matyti, jiems poveikį gali turėti tiek tarpasmeninio santykio pokyčiai, tiek galios pokyčiai mezomastu bei makromastu. Kita vertus, K. Wolfas (1999) pabrėžia, kad balanso metaforos koncepcija jokia būdu ne normatyvinė, taigi N. Elasio tikslas – ne kritikuoti galios diferencialus ir siekti galios pusiausvyros, o pasiūlyti galios balansų apibrėžtį, siekiant diferencijuotos galios santykių analizės.

N. Elasio galios teorija mums leidžia apie socialinį darbą mąstyti tarpusavio priklausomybių aspektu ir tas priklausomybes analizuoti. Pvz., kliento ir socialinio darbuotojo santykį: kuris nuo kurio labiau priklausomas ir kaip kinta jų galios balansas vykstant pagalbos procesui, galbūt net (tam tikrame etape) pasiekia galios pusiausvyrą. Tačiau lygiai taip pat galima analizuoti ir socialinio darbuotojo profesines priklausomybes nuo kitų institucijų ar specialistų sprendimų (pvz., socialinis darbuotojas, dirbantis su rizikos šeima, yra labiau priklausomas nuo Vaiko teisių apsaugos skyriaus sprendimų nei pastarasis nuo jo – visa tai turi poveikį pagalbos procesui). Taigi N. Elasio galios balansų teorija leidžia į socialinį darbą žvelgti kaip į tarpusavio priklausomybių daugiadimensinį tinklą, kuriame vienos tinklo vietos galios balansai (pvz., vykstant tarpinstituciniam bendradarbiavimui) atsiliepią kitos tinklo vietos galios santykiams (pvz., socialinio darbuotojo santykiui su klientu). Svarbu prisiminti, kad N. Elasio galios balansų teorija į analizės lauką leidžia įtraukti ir visuomenės mastu vykstančius pokyčius. Jau minėta apie modernioje visuomenėje nusistovėjusį kitokį vaikų ir suaugusiųjų, vyrų ir moterų galios diferencialą. Visuomenės vystymosi tendencijos turi įtakos ir socialiniam darbui, nes kinta paslaugos gavėjo ir paslaugos teikėjo, eksperto ir pagalbą gaunančiojo galios balansas. Šiandien socialinis darbuotojas nebėra vien geraširdis, daugiau išmanantis patarėjas, o klientas nebėra vien nuolankus ir dėkingas už pagalbą žmogus kaip anksčiau. Socialinio darbuotojo pastangos yra priklausomos nuo kliento pasirengimo bendradarbiauti. Paslaugas gauti nėra privaloma (išskyrus kelis atvejus), jos priimamos savo noru ir t. t. Daug pasikeitimų yra įvykę ir darbinių santykių vadybos lygmeniu – ypač modernių socialinių paslaugų kontekstu vis mažiau laikoma ir toleruojama įsakymų ir paklusnaus vykdymo vadybinė kultūra, vis daugėja lygiaverčio bendradarbiavimo, komandinio darbo tendencijų ir pan. Visa tai taip pat veikia socialinio darbo organizavimo tikrovę ir leidžia ją analizuoti

būtent šiuo aspektu. N. Eliasas teigia (cit. pgl. Wolf, 1999, 128): „Jei galios diferencialas tarp dviejų skirtingų lygmenų grupių sumažėja (...), tuomet galios balansas tampa labilesnis ir elastiškesnis. Jis turi didesnę polinkį slinkti į vieną ar kitą pusę“. Likime prie pavyzdžio apie vadovus ir jų pavaldinius: kuo jų galios skirtumas mažesnis, tuo galios balansai elastiškesni (vadovas paklūsta socialinio darbuotojo kaip profesionalo nuomonei, ne vien tik socialinis darbuotojas paklūsta vadovo sprendimams). Taigi sprendimai turi būti aptarti ir suderėti, ne įsakyti. Visa tai N. Eliasas susieja su *informalizavimo procesu* (cit. Wolf, 1999): atsiranda daugiau laisvės, tačiau dėl tos laisvės turi būti informaliai susitarta, o tai nauja ir kitokio pobūdžio tarpusavio priklausomybė. Be to, laisvė ir informalizavimo procesas pagimdo ir didesnę atsakomybę – šiuo atveju socialinio darbuotojo atsakomybę (ne vien paklusniai vykdyti, bet kurti, inicijuoti ir už tai atsakyti)¹.

LOŠIMŲ TEORIJA, SOCIALINIŲ MAINŲ TEORIJA IR GALIOS SAMPRATA

Socialinių mainų teorija, lošimų teorija dėmesį taip pat sutelkia į tarpusavio priklausomybę, tik kitu aspektu. Sprendimai, laimėjimai (ir pralaimėjimai) bei galia priklauso ne vien nuo asmeninių išteklių, bet ir nuo to, kaip „žais“ kitas. Apie tai – garsioji „kalinio dilema“². Vis dėlto, „kalinio dilema“ veikia tuomet, kai abiejų situacija, starto pozicijos ar resursai yra vienodi (abu sėdi kalėjime ir abu nežino, kaip elgsis kitas).

¹ Lietuvoje iš socialinių darbuotojų dažnai girdėti, kad jų nepaiso kitos institucijos, „nuleidžia“ jiems neadekvačias užduotis ir pan. Visa tai liudija – N. Eliaso teorijos kontekste – apie galios diferencialą, kad socialiniai darbuotojai jaučiasi labiau priklausomi nuo kitų nei anieji nuo socialinių darbuotojų. Tai būtų įdomi ir svarbi tyrinėjimų sritis. Kitą vertus, N. Eliasas teigia, kad „norima pažanga kartais gali turėti nenorimas pasekmes“ (Elias 1977, cit. Wolf, 1999, 128), nes ji veda prie naujų socialinių ir asmeninių įtampų. Šiuo požiūriu būtų įdomu svarstyti: jei galios balansas pasikeistų socialinių darbuotojų naudai, kiek jie būtų pasirengę (gebėjimų, žinių, norų, motyvacijos ir t. t. prasme) žymiai didesnei atsakomybei, kūrybiškumui, rizikai ir profesionalumo demonstravimui?

² Kalinio dilema – tai istorija apie du kalinius, kurie kartu padarė nusikaltimą ir yra tardomi atskirai. Jiems įvardijamos sąlygos: jei vienas prisipažins, o kitas ne – pirmasis gaus, pvz., 2 metus, o antrasis – 12 metų; jei abu prisipažins – kiekvienas gaus po 4 metus; jei abu neprisipažins – kiekvienas gaus po 3 metus. Abiem kaliniams geriausia bendradarbiauti ir neprisipažinti, tačiau šis variantas retai pasirenkamas, nes kiekvienas pirmiausia žiūri savo interesų, tikėdamas, kad ir kitas pirmiausia stengsis dėl savo naudos. Šią dilemą išsamiai analizavo J. Nashas.

Realybėje retai sutinkama tokia tolygi situacija, dažniausiai resursai yra nevienodi, tačiau taip pat itin retai jie yra tik vienos pusės dispozicijoje, kai antroji neturi absoliučiai nieko. Paprastai abi pusės turi ką viena kitai pasiūlyti, kitaip nebūtų tarp jų noro derėtis ar kažką mainyti. Anot E. Friedbergo (1995), žmonėms, turintiems tam tikrą sumanymą ar norintiems išspręsti kokią nors problemą, reikia bendradarbiauti su kitais žmonėmis, tad jie leidžiasi į santykius su jais.

„Šiuo požiūriu galią galima apibrėžti kaip vieno veikėjo gebėjimą daugiau mažiau ilgalaikius mainų procesus struktūruoti savo naudai, pasinaudojant situacijos privalumais ir trūkumais taip, kad susiklostytų jam palankesnės mainų sąlygos. Kalba eina apie susiderėtą mainų elgseną, kuri taip sustruktūruota, kad visi mainų dalyviai ką nors iš to gauna, tačiau kažkuriam iš dalyvių (ar keletui jų) yra galimybė gauti daugiau nei likusiems“ (Friedberg, 1995, 116)¹.

Įdomu tai, kad veikėjas (ar veikėjai) turi tuo daugiau galios, *kuo nesvarbesnis* jam / jiems yra vienas ar kitas derybų objektas ar problemos sprendimas. Kitaip tariant, silpnesnis ir labiau priklausomas yra tas ar tie, kuriems tai svarbu ar net gyvybiškai svarbu. Kitas galios šaltinis (šalia svarbumo / nesvarbumo) yra *veikėjo elgesio galimybių laisvės laipsnis* – kuomet daugiau laisvės jis turi rinktis įvairias elgesio galimybes, tuo jis galingesnis. Daugiausia galios turi tas, kuris apskritai iš mainų ar derybų santykio gali pasitraukti (Krieger, 2011).

Tad į socialinį darbą galima žvelgti, jį analizuoti ir iš mainų santykių perspektyvos. Viena vertus, mainų teorija teigia, kad reikšminga resursų asimetrija (Krieger, 2011). Į socialinio darbuotojo ir kliento santykius žiūrėdami kaip į derybų ir mainų santykius pastebėsime, kad, nors socialinis darbuotojas dažnai ir turi didesnius resursus (išsilavinimo, žinių, materialinius, socialinio statuso) nei jo klientas, tai dar nereiškia, kad pagalbos santykis susiformuos būtent toks, kokio norėtų socialinis darbuotojas. Daugiau galios turės tas, kuriam šis pagalbos santykis

¹ „Aus der hier benützten Sicht kann Macht daher als die Fähigkeit eines Akteurs definiert werden, mehr oder weniger dauerhafte Tauschprozesse zu seinen Gunsten zu strukturieren, indem die Zwänge und Gelegenheiten der Situation nutzt, um die für seine Zwecke günstigen Tauschbedingungen durchzusetzen. Es handelt sich um einen verhandelten Verhaltensaustausch, der so strukturiert ist, dass alle Beteiligten etwas davon haben, wobei es aber immer einem (oder mehreren) Gegenspieler(n) möglich ist mehr herauszuholen als den anderen“.

nebus toks svarbus ir kuris turės laisvę iš jo pasitraukti. Jei klientas nori pagalbos ir jos siekia, o socialinis darbuotojas stengiasi ją suteikti, tuomet mainų laukia sėkmė. Tačiau neretas atvejis, kai socialinis darbuotojas siekia suteikti pagalbą, o klientas dar nėra tikras, ar jam pagalbos reikia (arba galbūt jis kitaip ją išsivaizduoja nei socialinis darbuotojas). Tuomet silpnesniojo pozicijoje atsiranda socialinis darbuotojas. Galima ir atvirkštinė situacija: klientas siekia pagalbos, tačiau socialinis darbuotojas ar darbuotoja, vadovaudamasi savo pareigine instrukcija, nemano, jog turėtų ją teikti.

Kita vertus, E. Friedbergo apibrėžime teigiama, kad derybų procesas priklauso ir nuo veikėjo gebėjimo palenkti mainų situaciją sau palankesne kryptimi – tai irgi yra galios resursas (pvz., socialinio darbuotojo gebėjimas sukurti su klientu tokį santykį, kad pastarasis ima bendradarbiauti ir jiems pavyksta užmegzti pagalbos santykį). Kalbant socialinio darbo „kalba“, tai reikštų gerus socialinio darbuotojo gebėjimus motyvuoti klientą, o mainų teorijos „kalba“ – socialinio darbuotojo gebėjimą derybinę situaciją sustruktūruoti sau palankia kryptimi. Puiku, jei abiem šis santykis duos naudos – vienas gaus jam reikalingą pagalbą, o kitas pajus pasitenkinimą savo darbu. Vis dėlto pagalbos santykyje slypi nemažas pavojus pasitelkti kliento bejėgiškumą ir primesti jam nepriimtinius pagalbos modelius arba iš viso jos nesuteikti. Šiam aspektui socialinis darbas turi būti itin jautrus, kad įgalinanti pagalba galiausiai netaptų nugalinančia, priklausomybę sukuriančia pagalba arba net ignoravimu, pagalbos poreikio nepaisymu (nes socialinis darbas turi galią apibrėžti, kam ir kokia, kokiais atvejais pagalba teikiama). Mainų teorijos samprata apie galios santykius kaip tik ir leidžia tai analizuoti – pažvelgti į pagalbos santykius kaip į derybas ir į mainus. Žinoma, tai gal kiek svetima socialinio darbo retorikai, tačiau, kita vertus, galbūt kaip tik tai sukuria didesnę distanciją – leidžia į savo profesinę veiklą pažvelgti objektyviau.

Šiame kontekste svarbus dar vienas aspektas, kuris jau minėtas aptariant veberiškąją galios sampratą, kad galios turėjimas dar nereiškia pasinaudojimo ja (Weberis kalba apie galią kaip „šansą“). Vienas dalykas, anot Z. Norkaus (1998), yra galios resursų turėjimas¹, tačiau visai kitas dalykas – sprendimas jais pasinaudoti. Įdomus klausimas, dėl kokių priežasčių veikėjai nepasinaudoja turima galia (nors ir nedidele)? Z. Norkaus teigimu, tokios priežastys yra trys: 1) kai veikėjai nemano, kad

¹ Resursai čia suprantami plačiai – tarp jų ir asmens *gebėjimai* pasinaudoti turima galia.

turi šansų laimėti; 2) kai už juos tai padaro kiti; 3) kai veikėjai viliasi būti laimingi¹ – kolektyvine prasme jiems apsimoka pasinaudoti galia, tačiau individualiai jie nenori rizikuoti ir tikisi, kad tai padarys už juos kiti. Kaip matyti, galios naudojimas ar nenaudojimas labai priklauso nuo veikėjų *vertinimų ar įsitikinimų*. Tai reikšmingos išvalgos galios dirbant socialinį darbą analizei. Žmonės, kuriuos ištinka krizė, kurie patiria bejėgiškumą, dažnai neieško pagalbos arba net jai priešinasi, nes netiki, kad gali kažkas pasikeisti. Tačiau lygiai tą patį galima pasakyti ir apie socialinius darbuotojus: jie gana dažnai skundžiasi neturintys tinkamų darbo sąlygų Lietuvoje, dirbantys už pernelyg mažą atlyginimą, pildantys „nesuprantančios valdžios“ „iš viršaus nuleistus“ „beprasmius darbus“ ir pan. Mainų teorija leidžia šiais pareiškimais suabejoti. Kas tai? Galios resursų neturėjimas (pvz., susitelkti į profesinę asociaciją ir išsiderėti sau palankesnes darbo sąlygas)², ar vis dėlto racionalus sprendimas jais nepasinaudoti dėl to, kad *a priori* nesitikima laimėti arba nenorima rizikuoti viliantis, kad galbūt kiti socialiniai darbuotojai, profsajungos, asociacijos, valdžia ir pan. už juos tai padarys.

SISTEMINĖ-KONSTRUKTYVISTINĖ GALIOS KONCEPCIJA

Sisteminis-konstruktivistinis požiūris į galią labai susijęs su aukščiau paminėtais veikėjų *įsitikinimais ar vertinimais*. Norint pasitelkti šį galios požiūrį, pravartu klausti – koku būdu įmanoma daryti poveikį sistemai³ ir ar poveikis sistemai iš išorės apskritai įmanomas? Tai esminis klausimas socialiniam darbui, kurio profesinio veikimo pagrindas yra ne kas kita kaip poveikio siekis⁴.

¹ B. Barry ir K. Dowdingas (cit. Norkus, 1998, 112) laimingu vadina tokių veikėjų (individualų ar kolektyvinių), kurio politiniai interesai pasiekiami be jo įsikišimo.

² Spėjama, kad Lietuvoje dirba apie 7000 socialinių darbuotojų (tikslių duomenų niekas neturi, net apie vadinamąjį valstybinį sektorių, juo labiau – apie nevyriausybinių sektorių). Jei jie solidarizuotųsi, vienytųsi ir aiškiai išsakytų savo poreikius, būtų didelė jėga.

³ Sistema moderniojoje sistemų teorijoje yra suprantama plačiai: tai gali būti sąmonės / psichinė sistema (individas) arba socialinė sistema (visuomenė, grupė, organizacija, interakcija ir pan.).

⁴ Žinoma, tai nėra vien socialinio darbo išskirtinis požymis: poveikio siekis lygiai taip pat būdingas ir kitoms pagalbos profesijoms – pedagogikai, psichoterapijai, psichologijai, konsultavimui, sielovadai ir pan.

Taigi, sisteminiu-konstruktivistiniu požiūriu, poveikis ir galia yra neat-siejami, dar daugiau – poveikis faktiškai ir yra galia (galėjimas paveikti). Radikaliojo konstruktivizmo atstovai (G. Batesonas, H. von Foersteris, P. Watzlawickas ir kt.) savo laiku suformulavo poziciją, esą galia yra *mitas, metafora*. Ji egzistuoja tik kaip begalio konstrukcija: galingojo galia veikia, nes begalis jam ją suteikia. Svarbu paminėti, jog dėl minėtojo „galios mito“ konstruktivizmas buvo gana smarkiai kritikuojamas, esą taip pateisinama socialinė nelygybė, užmerkiamos akys prieš galingųjų viešpatavimą ir engiamųjų priespaudą ir pan., kadangi už galios feno-meną atsakingi asmenys galiausiai tampa patys begaliai. Šie priekaištai visuomenės kritikos prasme tikriausiai pagrįsti¹, vis dėlto tai jokia būdu nenubraukia labai svaraus konstruktivizmo indėlio į galios fenomeno analizę.

„Galios mitas“ gimsta iš esminės konstruktivizmo prielaidos² apie gyvas sistemas kaip save kuriančias (autopoetines), save struktūruojančias ir informacine prasme aplinkai uždaras sistemas. Anot konstruktivizmo, joks *tiesioginis* poveikis sistemai iš išorės nėra įmanomas. Veikiama iš išorės sistema gali patirti (ir patiria) vadinamąsias perturbacijas, tačiau kokios bus tų perturbacijų pasekmės, priklausys tik nuo pačios sistemos vidinių struktūrų, o ne nuo išorinio veikėjo (-ų) intencijų. Taigi poveikio rezultatas niekaip negali būti kontroliuojamas iš išorės. Trumpai tariant: sistema iš išorės negali būti valdoma ar instruktuojama *be pačios sistemos pritarimo*³ (plg. Krieger, 2011, 54 ir t.). Iš čia ir „galios mitas“: galia iš išorės veikia tik esant vidiniam sistemos pritarimui – jokia kitu būdu instruktuojamoji interakcija nėra įmanoma. Visa tai itin reikšminga socia-liniam darbui, kurio veiklos esmė yra būtent instruktuojamoji interakcija.

Vis dėlto B. Krausas (2011), nors ir pritardamas konstruktivizmo „ga-lios mitui“, atkreipia dėmesį, kad tik *instruktuojamosios galios* atveju galia yra vadinamojo begalio konstruktas – ji negalima be jo sutikimo (pasidavimo ar pritarimo). Visai kitaip yra *destruktuojamosios galios*

¹ Nes radikaliojo konstruktivizmo atstovai neanalizuoja socialinių galios struktūrų atsi-radimo prielaidų.

² Šia prielaida vadovaujasi ir modernioji sistemų teorija (pvz., N. Luhmanno socialinių sistemų teorija).

³ „Pritarimu“ čia gali būti laikomas ir nusižeminimas, pasidavimas, prisitaikymas, pa-klusimas ir pan.

atveju – ji veikia ir be begalio sutikimo. Taigi B. Krausas įveda svarbią skirtį – instruktuojamoji galia *versus* destruktuojamoji galia. Ši galios formų diferenciacija labai reikšminga socialiniam darbui. Anot B. Krauso (2011), kokybinį šių abiejų galios formų skirtumą išryškina būtent pasipriešinimo galimybė. Destruktuojamosios galios atveju begalis negali jai priešintis, o instruktuojamosios galios atveju jis tikrai tokią galimybę turi, nes instruktuojamoji galia tik tuomet ir tesuveikia, jei vadinamasis begalis jai pritaria. Destruktuojamoji galia gali būti taikoma tiek fizine, tiek kognityvine prasme. Socialiniam darbui ši galios rūšis tikrai nėra retenybė: pvz., tėvų valdžios apribojimas; vaiko paėmimas iš šeimos siekiant jį apsaugoti; priverstinė asmens hospitalizacija; priverstinis seno ar neigalaus asmens apgyvendinimas globos institucijoje – visa tai būtų destruktuojamosios galios pavyzdžiai fizine prasme. Kognityvine prasme destruktuojamoji galia yra, pvz., tam tikros informacijos nepasakymas, asmens neįtraukimas į komunikacijos procesus ir pan. Visa tai irgi yra sutinkama dirbant socialinį darbą, beje, ne tik mezgant santykius su klientais, bet ir socialinio darbo santykius su kitomis profesijomis ar institucijomis (pvz., Lietuvoje dažnas atvejis, kai Vaiko teisių apsaugos skyrius, priimdamas sprendimą dėl vaiko paėmimo iš šeimos ir apgyvendinimo globos institucijoje, socialinio darbuotojo nesikviečia, nors šis dirba su šeima ir dažnai šeimos situacija jam yra žinoma geriau. Taigi – nebendradarbiavimas, informacijos neperdavimas, nesitarimas ir pan. yra destruktuojamoji galia). Apibendrinant: destruktuojamoji galia reiškia sistemos (asmens, grupės, organizacijos) *galimybių apribojimą, redukovimą*. Tačiau tik tai ir nieko daugiau: ją naudojant galima pasiekti, kad sistema kažko nedarytų, tačiau negalima pasiekti, kad sistema kažką darytų, – nes tai jau instruktuojamosios galios atvejis¹. Beje, destruktuojamoji galia yra visiškai saugi rezultato prasme. Pavojų kitiems keliamo asmens izoliavimas iš tiesų apsaugo nuo galimo pavojaus fizine prasme. Tai labai svarbus aspektas analizuojant galios santykius socialinio darbo

¹ Destruktuojamoji galia garantuoja, kad, pvz., vaikams nieko blogo šeimoje nebenu-tiks, nes jie paimti iš šeimos, kadangi jiems grėsė pavojus. Tačiau vaikų atėmimas iš tėvų (destruktuojamoji galia) visiškai negarantuoja, kad tėvai pasikeis, supras savo klaidas, ims kitaip žiūrėti į savo pareigas ir t. t. Visa tai jau yra instruktuojamosios galios atve-jis, o ji suveikia tik tuomet, jei tėvai išvelgia kokią nors viso to prasmę. Žinoma, jie gali apsispręsti keistis būtent todėl, kad išsigąsta galutinai neteksiantys vaikų, tačiau net ir šiuo atveju poveikis jiems yra įmanomas tik dėl jų pačių vidinio apsisprendimo.

kontekste. Pvz., ar vaikas iš šeimos paimamas, nes taip geriau jo raidai, ar todėl, kad taip ramiau Vaiko teisių apsaugos skyriui, nes jeigu kažkas nutiktų vaikui, atsakomybę tektų prisiimti būtent vaiko teisių specialistams. Instruktuojamosios galios atveju viskas atvirkščiai – ja siekiama *praplėsti sistemos veikimo galimybes*, o ne jas redukuoti (pvz., mokant tėvus kitokio elgesio su savo vaikais), tačiau ši galia yra visiškai nesaugi rezultato prasme dėl jau minėtos priežasties – ji veikia tik esant kliento sistemos vidiniam pritartimui. Tai vėlgi labai reikšmingas socialinio darbo aspektas: instruktuojamoji galia yra nuolatinis šios profesinės veiklos siekis ir kartu faktiškai dažniausiai pasitaikanti interakcija (visi socialinio darbo metodai yra instruktuojamosios intervencijos), tačiau jie visiškai negarantuoja sėkmės, taigi nėra saugūs rezultato prasme. Kitaip tariant, socialinio darbo rezultatai nėra ir negali būti kontroliuojami pačių socialinių darbuotojų, nors to galbūt iš jų ir tikimasi.

Vis dėlto, kaip teigia B. Krausas, „nors instruktuojamajai galiai yra būtinas sistemos pasidavimas ir ji gali būti mąstoma tik kaip socialinis konstruktas, tačiau instruktuojamoji galia mezgantis socialiniams santykiams kaip tik ir yra paveiki būdama būtent toks konstruktas“ (2011, 107). Instruktuojamoji galia yra socialinis fenomenas, kuris instruktuojamą sistemą priverčia elgtis prieš savo valią ir paklusti instrukcijoms. Tai, anot B. Krauso (2011), leidžia pilniau ir kitame kontekste suprasti aukščiau cituotą M. Weberio galios apibrėžimą, kad „galia reiškia bet kokią šansą socialiniame ryšyje realizuoti savo valią – taip pat ir tuo atveju, kai susiduriama su pasipriešinimu (...)“ (1976, 28).

M. Krüll savo tekste (cit. Krieger, 2011, 66 ir t.) atkreipia dėmesį į „galios mito“ komunikacines naudas ir į tai, kokią galią turi komunikavimas apie galią – taigi galios metakomunikacija. „Galios mitas“ tiek galingajam, tiek begaliam suteikia ir privalumų, ir trūkumų. Galingasis turi galią, nedėdamas pernelyg daug pastangų, nes, kaip minėta, galią jam suteikia begalis. Tačiau minusas yra atsakomybė, kurią galingasis gauna. Tuo tarpu begalis kaip tik šią atsakomybę nuo savęs nusiima (tai privolumas, nes yra saugu, nereikia rizikuoti, negali būti apkaltintas ir pan.), už viską atsakingu padarydamas galingąjį. Tačiau minusas yra tai, jog begalis praranda galimybę realizuoti save, įsitraukti, dalyvauti, kurti ir pan. Apie šį aspektą rašė jau G. Batesonas (1997) – vienas radikaliojo konstruktyvizmo kūrėjų. Jo nuomonė griežta: „galia pati savaime nėra

tiesiogiai korumpuoti kiek mitas apie galią“ (223). Šis fenomenas neretai sutinkamas psichoterapiniuose ar socialinio darbo kontekstuose ir žinomas kaip „išmokto bejėgiškumo“, „klientelizmo“¹ reiškinys. „Galios mito“ komunikacines naudas būtų įdomu pasitelkti ir socialinių darbuotojų padėties Lietuvoje analizei. Kaip minėta, iš socialinių darbuotojų dažnai girdima apie jų bejėgiškumą valdžios ar kitų institucijų, kitų specialistų atžvilgiu. Galbūt tai yra faktas (pvz., kad socialiniams darbuotojams Lietuvoje teisės aktai suteikia mažiau galių nei kitose šalyse), tačiau, kita vertus, galbūt tai mitas, socialiniams darbuotojams teikiantis daugiau privalumų nei trūkumų? Juk iš esmės, pvz., reikiamų teisės aktų atsiradimą galėtų inicijuoti patys socialiniai darbuotojai. Tačiau tam reikėtų papildomų pastangų, tektų rizikuoti, konfrontuoti, galų gale, sėkmės atveju, nebeliktų pasiteisinimo, kad socialinių darbuotojų niekas nepaiso ir pan.

Anot M. Krüll (cit. Krieger, 2011, 66 ir t.), „galios mitas“ geriausiai veikia, kai jis nėra analizuojamas, kai apie jį nėra kalbama (galia turi būti jaučiama, bet aiškiai neįvardijama). Turbūt todėl „galios mitas“ yra gajusias tabu kontekstuose, autoritarinėse struktūrose ar totalitarinėje aplinkoje (H. Arendt (2001) formuluoja, esą prievarta prasideda ten, kur baigiasi kalbėjimas). Vis dėlto, jei konkrečioje situacijoje yra užduodamas klausimas apie galią, kelio atgal nebėra – tai nebegali neturėti poveikio. Anot M. Kriegerio (2011), šiuo požiūriu tai turbūt esmingiausia konstruktyvizmo įžvalga. Anot jo, komunikavimas apie galią jau savaime verčia ją analizuoti: galios santykius, galios resursus, galios šaltinius, priklausomybes ir t. t. O analizė atneša pokytį (nebūtinai, žinoma, vien teigiamą). Po tokių analizių ar refleksijų neįmanoma, kad viskas būtų kaip prieš tai – sistemos privalės savo santykius permąstyti ir struktūruoti kitaip. Taigi komunikavimas apie galią – galios metakomunikacija – išryškėja kaip svarbi galios priemonė.

¹ Situacijos, kai klientams paranku būti bejėgiams, todėl jie sabotuoja bet kokius bandymus padėti. Pvz., jei ilgametis depresija sergantis pacientas pasveiktų, jam tektų eiti dirbti, nebegtų neigialiojo pašalpos, nebektų daugelio pasiteisinimų ir pan.

2. GALIOS ŠALTINIAI, FORMOS IR PRIEMONĖS

Aptarus keletą galios teorijų, pravartu sustoti ties galios šaltiniais, formomis ir priemonėmis. W. Kriegeris (2011, 52 ir t.), susiedamas tarpusavyje V. Krumrey, H. Popitzo, J. K. Galbraitho darbus, apibrėžė penkias pagrindines galios formas bei šaltinius (žr. 1 schema).

1 SCHEMA. GALIOS ŠALTINIAI IR FORMOS PAGAL W. KRIEGERĮ
(REMIANTIS KRUMREY, POPITZU, GALBRAITHU) (2011, 52).

Visos penkios galios formos, kurios veikia ir kaip galios įgyvendinimo priemonės, yra reikšmingos socialiniam darbui ir gali būti pasitelkiamos galios santykių dirbant socialinę darbą analizei.

Fizinė galia atsiranda iš fizinės persvaros arba tuomet, kai galingasis turi teisę imtis fizinės prievartos. Dirbant socialinę darbą, jau minėta¹, fizinės galios atvejai nėra itin reti, nors ji, žinoma, turėtų būti taikoma kaip kraštutinė priemonė. Pavyzdžiui, priverstinis apgyvendinimas globos institucijoje, tėvų teisių apribojimas ir vaikų paėmimas iš šeimos, priverstinė hospitalizacija ir pan. yra fizinės galios atvejai. Netgi socialinio (-ės) darbuotojo (-os) apsilankymas kliento namuose (ar globos institucijoje gyvenančio asmens kambaryje) yra fizinės galios išraiška, nes jis / ji įsiveržia į asmens privačią erdvę. Fizinė galia taikoma siekiant kliento gerovės, nors dažnai tai reiškia, kad veikiama prieš jo valią.

¹ Aptariant destruktuojamąją galią (žr. aukščiau).

Ekonominė arba instrumentinė galia atsiranda tuomet, kai galingasis turi begaliui reikšmingų resursų. Anot Kriegerio (2011), ekonominė galia pasižymi tuo, kad galingasis, suteikdamas resursus, sieja juos su tam tikromis sąlygomis. Tokiu būdu ekonominė galia pavirsta represyviomis (pvz. baudimas, gąsdinimas, grasinimas) arba kompensuojančiomis (skatinimas, apdovanojimas) interakcijomis. Tad ekonominė galia dar gali būti suprantama kaip „baudžiamoji galia“ bei „apdovanojamoji galia“ (Paris cit. Krieger, 2011, 53). Ekonominės galios apraiškos, be abejo, būdingos socialinio darbo laukui. Socialinio darbo organizacijos sprendžia (arba gali daryti įtaką sprendimams) dėl resursų (pvz., pašalpos, paramos, labdaros, socialinio būsto, nematerialių paslaugų ir pan.), kurie yra reikšmingi klientui. O represinės arba kompensuojamosios interakcijos yra taikomos siekiant bei tikintis kliento pokyčio (pvz., mažinti paramą, jei klientas su ja elgiasi netinkamai; bedarbio pašalpa mokama tik tam tikrą laikotarpį, skatinant greičiau įsidarbinti; vaiko dienos centre vaikas, surinkęs tris plusus už gerą elgesį, gali vykti į ekskursiją ir pan.). Ekonominės galios apraiškos būdingos ne tik tiesioginiam darbui su klientais, bet ir paties socialinio darbo kontrolei. Socialinio darbo organizacijos yra priklausomos nuo jų finansavimo šaltinių (valstybės, savivaldybės, fondų, aukotojų ir pan.) diktuojamų sąlygų – taigi nuo jų ekonominės galios.

Autoriteto arba santykio galia atsiranda iš galingesniojo gebėjimo patenkinti kito asmens afektyvius poreikius (Krieger, 2011). Ši galios forma remiasi pasitikėjimu ir yra labai svarbi ne tik socialiniam darbui bei kitoms pagalbos ar pedagoginėms profesijoms, bet ir neformaliems santykiams.

Autoriteto galia labai susijusi su autoriteto fenomenu bei jo poveikio mechanizmu, todėl pravartu į tai kiek labiau įsigilinti. Anot H. Popitzo (1986), autoriteto fenomenas yra *specifinis* asmens *priklausymas* nuo to, ką kitas daro arba ko jis nedaro. Nuo autoriteto priklausomas asmuo jį nuolat stebi, reaguoja į jį, ypač jam svarbu tie autoriteto veiksmai, kuriuos supranta kaip jo reakciją į save. H. Popitzo įsitikinimu, autoriteto fenomenas yra giluminis psichologinis reiškiny, susijęs su nuo autoriteto priklausomo asmens *savęs paties vertinimo poreikiu*. Socialinis pripažinimas (šiuo atveju, iš autoriteto gautas pripažinimas) yra būtinas vidinės savivertės struktūrai. Taigi galima daryti prielaidą, kad be socialinio pripažinimo nesiformuoja, neauga vidinis savęs

vertinimas – savivertė. Arba kitaip – socialinės pripažinimo patirtys nulemia savęs pripažinimo ir vertinimo struktūrą, ne atvirkščiai. Tad autoriteto poveikio mechanizmas atrodo taip: asmuo siekia jam reikšmingo autoriteto pripažinimo (taigi – socialinio pripažinimo), tačiau giluminis asmens poreikis yra pripažinti, vertinti patį save. Tai H. Popitzas vadina „universalia antropologine struktūra“ (1986, 20). Stebint autoritetinio ryšio atsiradimą, matyti dvejopas *pripažinimo* procesas: pirmiausia asmuo išsirenka, *pripažįsta* jam kažkuo ypatingą asmenį, o po to siekia, kad pasirinktas autoritetas išskirtinai *pripažintų* jį. Anot H. Popitzo, autoritetinių santykių psichologinė struktūra gerai paaiškina, kodėl autoritetas tampa toks paveikus. Todėl, kad jis valdo asmenį gilumine prasme (net ir tada, kai paties autoriteto nėra šalia fiziškai) – žmogus ima elgtis taip, kaip norėtų jo autoritetas, jis persiima jo vertybėmis ir normomis, netgi gali panašiai kalbėti, rengtis, turėti tokius pačius daiktus. Kyla klausimas, kada iš autoritetinių ryšių ir priklausomybės nuo autoriteto atsiranda autoriteto galia? H. Popitzo įsitikinimu, autoriteto galia ima veikti tuomet, kai asmens pripažinimo poreikiais ir jo dėmesio sukaupimu į autoritetą yra sąmoningai pasinaudojama, siekiant asmens elgesio ir nuostatų pokyčio. „Autoriteto galios įgyvendinimo metodai yra pripažinimo bei pripažinimo lūkesčių (vilčių, baimių) suteikimas ir nesuteikimas“ (1986, 34).

Suprantama, kad autoriteto galia vaidina labai reikšmingą vaidmenį visuose pedagoginiuose kontekstuose – tarp jų ir socialinio darbo kontekste. Jei socialinei darbuotojai ar darbuotojai pavyksta tapti reikšmingu asmeniu ar net autoritetu savo klientui, atsiveria galimybės sėkmingai instruktuojamajai sąveikai. Asmuo ima elgtis kitaip, jo nuostatos keičiasi dėl autoriteto jam turimos galios – noro būti autoriteto pripažintam, įvertintam, arba atvirkščiai – iš baimės to pripažinimo ar įvertinimo nesulaukti.

Pozicinė arba organizacinė galia atsiranda iš asmenų vaidmenų, kuriuos jiems suteikia organizacija (Krieger, 2011). Vaidmens turėtojas (galingasis) privalo vykdyti tam tikras pareigas, tačiau jis turi ir tam tikras teises. Mažiau galingas (organizacinio vaidmens neturintis) klientas, siekdamas pasinaudoti organizacijos teikiamais privalumais, privalo paklusti taisyklėms, procedūroms, prisiimti atsakomybes ir pan. Socialinio darbo atveju pozicinė arba organizacinė galia yra itin reikšminga. Ši galios forma veikia esant bet kuriam socialinio darbuotojo ir kliento santykiui.

Socialinio darbuotojo vaidmuo dažnu atveju suteikia jam teisę ne tik apibrėžti, kokią problemą (-as) turi klientas (taigi – socialinis darbuotojas turi definicijos galią), bet ir nuspręsti, kokio pobūdžio pagalba ir kiek jos klientui gali būti siūloma. Kita vertus, pozicinė ar organizacinė galia gali turėti ir neigiamų pasekmių pagalbos procesams – jau vien todėl ji verta išsamių empirinių tyrinėjimų. „Lazda turi du galus“ – socialiniai darbuotojai, turėdami organizacinius vaidmenis, privalo paklusti organizacinėms taisyklėms bei rutinoms, pagalbos teikimo biurokratijai. Tai, kas neformalioje aplinkoje nesudarytų didesnių sunkumų, formalizuotose, biurokratizuotose struktūrose gali tapti didele problema¹. Dar vienas aspektas: jei socialinis darbas pernelyg pasiima organizacine galia, jis rizikuoja pasiekti tik tuos klientus, kurie linkę šiai galiai paklusti, nes siekia per ją gaunamų resursų². Klientai, kurie nemano turintys pagalbos poreikių (nes, pvz., negali kritiškai vertinti savo situacijos), į formalizuotas struktūras nesikreipia ir socialinių darbuotojų disponuojama organizacine galia nepasinaudoja.

Žinojimu besiremianti galia atsiranda, kai vienas asmuo turi daugiau informacijos, žinių, supratimo nei kitas ir todėl pelno silpnesniojo, mažiau galios turinčiojo pripažinimą. Socialinio darbo atveju ši galios forma koreliuoja su pozicine ar organizacine galia – socialinio darbuotojo vaidmuo suteikia jam vadinamąją *definicijos galią* – turimų žinių ir patirties pagrindu nuspręsti, įvardyti, kokios kliento sistemos problemos ir kaip jos bus sprendžiamos. W. Kriegeris (2011) kalba apie trejopo pobūdžio socialinių darbuotojų definicijos galią: analitinę, programinę ir vertinamąją. Socialinis darbuotojas analizuoja kliento situaciją ir nustato jai „diagnozę“, tada jis numato (taigi sudaro programą) galimus problemas

¹ Pvz., Lietuvos kaimiškose teritorijose didelė problema yra paprasčiausias susisiektis – visuomeninio transporto tinklas pernelyg mažai išplėtotas, o socialinio darbo klientai dažnai neturi nuosavo transporto ar pinigų degalams, o socialinės, medicinos, švietimo paslaugos dažniausiai teikiamos didesniuose centruose. Pagal galiojančius nuostatus, socialinė darbuotoja negali savo klientų pavežti (netgi krizių atvejais) savo transportu, nes pavėžėjimas neįeina į jos teikiamas paslaugas, tam nėra skiriama lėšų ir t. t.

² Taip, pvz., yra nutikę dirbant socialinį darbą su rizikos šeimomis Lietuvoje. Nors socialiniai darbuotojai ir dirba su šeimomis, patiriančiomis krizes, tačiau jų darbo valandos yra kaip ir visų valstybinių įstaigų tarnautojų – pirmadieniais – penktadieniais nuo 8 iki 17 val. su fiksuota pietų pertrauka. Tuo tarsi deklaruojama, jog krizė, kuri šeimas ištinka vakarais ar naktimis, švenčių dienomis, – negalioja. Kyla klausimas, kokias funkcijas pozicinė, organizacinė galia šiuo atveju iš tiesų atlieka?

sprendimo būdus ir galiausiai apibrėžia vertinamąją prasme – įvardija pagalbos konkrečiu atveju sėkmės ir nesėkmės kriterijus.

Anot W. Kriegerio (2011), ši penktoji, žinojimo galios forma skiriasi nuo pirmųjų keturių. Fizinė, ekonominė, autoriteto bei pozicinė galia yra pakankamai skaidrios – jų atveju galios turėtojai privalo pagrįsti savo taikomą galią, ją paaiškinti, jei jo tikslas tinkamai suorientuoti asmenų pagalbos lūkesčius. Žinojimo galia yra kiek kitokia, ja išreiškiamas ne galingesniojo noras, bet kokia nors duotybė (pvz., įstatymas, mokslinė teorija, egzistuojanti pagalbos teikimo praktika, konkrečiai problemai spręsti valstybėje egzistuojančios paslaugos ir t. t.). Kaip tik ši galios forma dažnai gali slėpti egzistuojančias socialinės nelygybės, socialinio neteisingumo struktūras¹. Todėl ši galios forma, besireiškianti dirbant socialinį darbą, turėtų būti itin atidžiai analizuojama.

Baigiant svarbu pabrėžti, kad dirbant socialinį darbą visos paminėtos penkios galios formos pasižymi ambivalencija. Fizinė, ekonominė, autoriteto, pozicinė ir žinojimo galia gali būti naudojamos tiek pagalbai, tiek kontrolei. Taigi šios socialinių darbuotojų galios yra ir pagalbos instrumentas, ir tuo pat metu kontrolės instrumentas. Riba tarp pagalbos ir kontrolės yra labai sunkiai apčiuopiama – kokie kriterijai konkrečios pagalbos istorijos atveju lemia, ar socialinis darbuotojas naudoja galią kliento atžvilgiu siekdamas padėti, ar siekdamas kontroliuoti, ir kuriuo momentu pagalba virsta kontrole ir galbūt atvirkščiai? Įtampa tarp pagalbos ir kontrolės yra socialinio darbo profesijos duotybė – jos vadinamoji dvigubo mandato dilema² – šioje profesijoje visuomet bus ir

¹ Pvz., Lietuvoje labai trūksta diferencijuotų paslaugų psichikos bei proto negalią turintiems asmenims. Jei, nors ir nelabai didelį sutrikimą turintis asmuo yra vienišas ir niekas iš artimųjų nepadaeda jam susitvarkyti buitės, išeitis faktiškai viena – būti apgyvendintam globos institucijoje iki gyvos galvos, nes jokios kitos paslaugos, leidžiančios tokiam asmeniui gyventi savarankiškai savo natūralioje aplinkoje, neteikiamos. Tai galima traktuoti kaip žmogaus teisių pažeidimą (nes globos institucijoje žmogus netenka galimybes visaverčiai dalyvauti visuomenės gyvenime, turi atsakyti savo savarankiškumo ir t. t.), tačiau taip pat galima pateikti kaip „duotybę“, „vienintelę ir geriausią išeitį“. Ne paslaptis, kad, siekiant „spręsti“ šių žmonių problemas, pasitaiko atvejų, jog psichikos ar proto negalią turinčių asmenų diagnozės yra „pastiprinamos“, atskirais atvejais iš jų net atimamas veiksnys, nes „nėra kur kitur jų padėti“...

² Socialinio darbo „dvigubo mandato dilemą“ pirmą kartą apibrėžė L. Bönischas ir H. Löschas (1973). Dvigubas mandatas reiškia, kad socialiniai darbuotojai yra priversti „išlaikyti nuolat pažeidžiamą pusiausvyrą tarp, viena vertus, klientų teisių, poreikių ir interesų, kita vertus, tarp socialinės kontrolės interesų, kurių siekia viešojo valdymo institucijos“ (Bönisch, Lösch 1973, cit. pgl. Spiegel, 2008, 37).

vieno, ir kito. Todėl pagalbos ir kontrolės santykio analizė bei jų balanso paieškos yra ir socialinio darbo galios balansų paieškos, prisimenant aukščiau minėtą N. Eliaso galios balansų koncepciją.

APIBENDRINIMAS IR EKSURSAS

Kaip galima būtų apibendrinti, kas yra galia? Anot Z. Norkaus (1998), tai beveik neįmanomas uždavinys. Turbūt neatsitiktinai nėra vienos galios teorijos, yra daugybė požiūrių (retas didžiųjų vardų nėra bent užsiminęs apie galią – straipsnyje paminėti vos keli iš jų), iš dalies vienas kitam net prieštaraujančių. Iš tiesų, galios fenomenas turi pernelyg daug „veidų“, kad sutiltų į vieną teorinę paradigmą (ar bent kelias).

Tad galios tyrinėtojas visuomet turės apsispręsti, kuriuos aspektus ir kokių požiūriu jis tiria, nes visuma neįmanoma. Tačiau teorinių prieigų eklektika (net jei neišbaigta) yra veikiau jo privalumas nei minusas, nes leidžia siekti didesnio kompleksiškumo. Viena aišku, kad svarstymai apie galią turi remtis konkrečių santykių analize, nes tik iš jų ji ir gimsta – iš konkrečių tarpusavio santykių ir konkrečios patirties. Juo labiau, jei tyrimais siekiama ne vien konstatuoti, bet ir pokyčio – galios santykių persistruktūravimo. Kaip minėta, jau pats kalbėjimas apie galią yra galia. Socialinis darbas, kuris gilinasi į savo paties galią, turi šansą ne vien ją pažinti, bet ir, kai reikia, stiprinti, o kai nevalia – mažinti.

LITERATŪRA

1. Arendt, H. (2001). *Totalitarizmo ištakos*. Vilnius: Tyto alba.
2. Bateson, G. (1979). *Mind and Nature. A Necessary Unit*. New York: Chandler Publishing Company.
3. Baumann, P. (1993). *Macht und Motivation. Zu einer verdeckten Form sozialer Macht*. Opladen.
4. Elias, N. (1986): *Was ist Soziologie?* 5 Aufl. Muenchen.
5. Friedberg, E. (1995). *Ordnung und Macht. Dynamiken organisierten Handelns*. Frankfurt / NY.
6. Kraus, B. (2011): *Soziale Arbeit – Macht – Hilfe und Kontrolle. Die Entwicklung und Anwendung eines systemisch-konstruktivistischen Machtmodells*. Kraus, B., Krieger, W. (Hrsg.). *Macht in der Sozialen Arbeit*. Magdeburg: Jacobs Verlag.

7. Kraus, B., Krieger, W. (2011). Zur Einführung – Die Reflexion Sozialer Arbeit im Lichte von Theorien zur Macht. Kraus, B., Krieger, W. (Hrsg.). *Macht in der Sozialen Arbeit*. Magdeburg: Jacobs Verlag.
8. Krieger, W. (2011). Macht jenseits der konstruierten Selbstunterwerfung? Kraus, B., Krieger, W. (Hrsg.). *Macht in der Sozialen Arbeit*. Magdeburg: Jacobs Verlag.
9. Krüll, M. (1986). Ist die „Macht“ der Männer im Patriarchat nur eine Methapher? *Zeitschrift für systemischen Therapie* 4. 1986: 226–231.
10. Norkus, Z. (1998). Du galios veidrožiai. *Politologija*, 1998, 1 (11): 103–116.
11. Popitz, H. (1986). *Phänomene der Macht. Autorität – Herrschaft – Gewalt – Technik*. Tübingen: J. C. B. Mohr (Paul Siebeck).
12. Ruškus, J., Mažeikis, G. (2007). *Neįgalumas ir socialinis dalyvavimas. Kritinė patirties ir galimybių Lietuvoje refleksija*. Šiauliai: Šiaulių universiteto leidykla.
13. Spiegel, H. v. (2008). *Methodisches Handeln in der Sozialen Arbeit*. München und Basel: Ernst Reinhardt Verlag.
14. Weber, M. (1976). *Wirtschaft und Gesellschaft: Grundriss der verstehenden Soziologie*. Tübingen: J. C. B. Mohr (Paul Siebeck).
15. Wolf, K. (1999). *Machtprozesse in der Heimerziehung. Band 2*. Münster: Votum Verlag.
16. Wolf, K. (2011). Zur Notwendigkeit des Machtüberhangs in der Erziehung. Kraus, B., Krieger, W. (Hrsg.). *Macht in der Sozialen Arbeit*. Magdeburg: Jacobs Verlag.
17. Žiliukaitė, R., Ramonaitė, A., Nevinskaitė, L., Beresnevičiūtė, V., Vinogradaitė, V. (2006). *Neatrasta galia. Lietuvos pilietinės visuomenės žemėlapis*. Vilnius: Versus Aureus.

SUMMARY

SOCIAL WORK AND POWER: THEORETICAL BACKGROUND FOR RESEARCH

Power and social work are concurrent, because every help (every relation) are always related with power and dependency. A research of phenomenon of power in social work almost hasn't existed in Lithuania till now. The research could be unfolded on three levels: micro – the level of social work intervention, mezzo – the level of organization of social work, and macro – the level of power of social work profession in the society. The paper aims to discuss fundamental concepts and several theoretical approaches for potential theoretical and empirical

research of power in social work. M. Webber's classical concept of power; N. Elias' theory of power balance; approaches toward power in theories of games and social exchanges; and systemic-constructivist concept of power are analysed in the paper. Also five forms of social work power, which at the same time are the sources of social work power and the means of exercising the power, are more closely discussed in the paper. These are physical power, economical or instrumental power, authority or relationship power, positional or organizational power, knowledge or definition power. The last one is worth of close analyse, because it can hide, justify, or seek to embed structures of social inequality, injustice, and violations of human rights. And at last from the discussions based on systemic-constructivist perspective in the paper becomes evident that communication about power or power meta-communication is another specific source of power. If the question of power in specific relationship is raised there is no the way back, and nothing can stay as it used to be, because it forces towards a movement and change, which, by the way, can be positive as well as negative. This is one of the reasons, why an analysis of power phenomenon in social work is always relevant and even necessary.