Czarnecki Paweł, Reda-Ciszewska Anna, Surdykowska Barbara, Zatrudnianie pracowników samorządowych

Opublikowano: WKP 2020

**Autorzy fragmentu:**

1. Surdykowska Barbara

**Pozostali autorzy monografii:**

1. Czarnecki Paweł
2. Reda-Ciszewska Anna

**Rodzaj:**

monografia

**Rozdział 8 STATUS SZCZEGÓLNYCH KATEGORII PRACOWNIKÓW SAMORZĄDOWYCH**

**8.6. Pracownicy socjalni**

Regulacja dotycząca pracowników socjalnych zawarta jest w art. 116–123 u.p.s.

Najważniejsze regulacje dotyczą:

**–** kwalifikacji pracownika socjalnego,

**–** zadań pracownika socjalnego,

**–** uprawnień pracownika socjalnego.

Zgodnie z art. 123 u.p.s. prawa i obowiązki pracowników zatrudnionych w samorządowych jednostkach organizacyjnych pomocy społecznej regulują przepisy o pracownikach samorządowych.

Artykuł stanowi, że prawa i obowiązki dotyczące pracowników samorządowych znajdują zastosowanie do pracowników zatrudnionych w samorządowych jednostkach organizacyjnych pomocy społecznej, będą to zatem wszystkie jednostki wymienione w art. 6 pkt 5 u.p.s., prowadzone przez gminę, powiat i województwo samorządowe 554 . Jednostkami organizacyjnymi pomocy społecznej nie są urzędy marszałkowskie, starostwa powiatowe ani urzędy gminy. Bez wątpienia zatrudnieni w tych urzędach pracownicy socjalni będą pracownikami samorządowymi i do nich znajdą pełne zastosowanie przepisy normujące status tych pracowników. Wątpliwości pozostają jednak w stosunku do pracowników socjalnych zatrudnionych w jednostkach organizacyjnych pomocy społecznej. Rodzi się pytanie, czy wobec tych pracowników, będących jednocześnie pracownikami samorządowymi, należy stosować tylko przepisy dotyczące *sensu stricto* praw i obowiązków pracowników samorządowych, czy też pozostałe regulacje odnoszące się do tej grupy.

W literaturze prezentowany jest pogląd, że odesłanie zawarte w art. 123 u.p.s. nie powinno być poddane wąskiej interpretacji i odnoszone wyłącznie do praw i obowiązków pracowników samorządowych, ale do całości regulacji ich statusu pracowniczego 555 .

Rozpoczynając uwagi dotyczące pracowników socjalnych, należy zwrócić uwagę na duże zróżnicowanie obowiązków, jakie wykonują. Duże zróżnicowanie pola działalności skutkuje tym, że trudno jest określić konkretne obciążenia, na jakie w pracy zawodowej są narażeni pracownicy socjalni. Wielu z nich pracuje w warunkach instytucjonalnych (różnych placówkach dziennych i świadczących opiekę całodobową), natomiast inna grupa pracowników wykonuje szereg prac administracyjno-biurowych 556 . To zróżnicowanie niewątpliwie stanowi wyzwanie dla ustawodawcy, któremu – jak się wydaje – nie w pełni podołał w obecnej regulacji.

Zgodnie z art. 116 u.p.s. pracownikiem socjalnym może być osoba, która spełnia co najmniej jeden z niżej wymienionych warunków:

**1)** ma dyplom ukończenia kolegium pracowników służb społecznych;

**2)** ukończyła studia wyższe na kierunku praca socjalna;

**3)** do 31.12.2013 r. ukończyła studia wyższe o specjalności przygotowującej do zawodu pracownika socjalnego na jednym z kierunków:

**a)** pedagogika,

**b)** pedagogika specjalna,

**c)** politologia,

**d)** polityka społeczna,

**e)** psychologia,

**f)** socjologia,

**g)** nauki o rodzinie.

Zgodnie z przepisami, które są konsekwencją zmian w strukturze pomocy społecznej, pracownikiem socjalnym mogą być także osoby, które:

**–** przed dniem wejścia w życie ustawy o pomocy społecznej (tj. przed 1.05.2004 r.) były zatrudnione na stanowisku pracownika socjalnego (na podstawie dotychczasowych przepisów zachowały one uprawnienia do wykonywania zawodu) – art. 156 ust. 1 u.p.s.;

**–** przed 1.05.2004 r. ukończyły studia wyższe na kierunkach: pedagogika, psychologia, politologia, politologia i nauki społeczne lub socjologia (niezależnie od tego, czy zajmowały się zawodowo pracą socjalną) – art. 156 ust. 1a u.p.s.;

**–** w ciągu 3,5 roku od dnia wejścia w życie ustawy ukończyły studia wyższe magisterskie na kierunkach: pedagogika, psychologia, politologia lub socjologia (art. 156 ust. 3 u.p.s.);

**–** do 1.01.2008 r. otrzymały dyplom uzyskania tytułu zawodowego w zawodzie pracownik socjalny;

**–** przed 1.01.2007 r. otrzymały dyplom wyższej szkoły zawodowej o specjalności praca socjalna;

**–** przed 1.01.2008 r. ukończyły lub kontynuowały studia wyższe o specjalności praca socjalna na jednym z kierunków: pedagogika, politologia, polityka społeczna, psychologia, socjologia lub nauki o rodzinie; uprawnienia przysługują pod warunkiem uzyskania dyplomu ukończenia tych studiów;

**–** były zatrudnione przed dniem wejścia w życie ustawy na stanowisku aspiranta pracy socjalnej, pod warunkiem ukończenia studiów na kierunkach: pedagogika, psychologia, politologia lub socjologia, i uzyskania tytułu licencjata w ciągu 3,5 roku od dnia wejścia w życie ustawy;

**–** przed dniem wejścia w życie ustawy były zatrudnione na stanowisku aspiranta pracy socjalnej i w ciągu 5,5 roku od dnia wejścia w życie ustawy ukończą studia wyższe magisterskie na kierunkach: pedagogika, psychologia, politologia lub socjologia (art. 156 ust. 4 i 5 u.p.s.).

W zawodzie pracownika socjalnego można wyróżnić dwa stopnie specjalizacji, których szczegółową regulację zawiera rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 17.04.2012 r. w sprawie specjalizacji w zawodzie pracownik socjalny (Dz.U. poz. 486).

Jak wskazuje I. Sierpowska, można stwierdzić, że mimo licznych zmian odnoszących się do kwalifikacji pracownika socjalnego koncepcja ustawodawcy nadal jest mało czytelna i niestabilna. Ponadto interpretację przepisów określających wymagania w zakresie wykształcenia pracowników socjalnych znacząco komplikuje swoisty kalejdoskop wyjątków połączonych z okresami przejściowymi 557 .

Ustawodawca wskazuje zadania pracownika socjalnego w art. 119 u.p.s.:

„1. Do zadań pracownika socjalnego należy w szczególności:

**1)** praca socjalna;

**2)** dokonywanie analizy i oceny zjawisk, które powodują zapotrzebowanie na świadczenia z pomocy społecznej oraz kwalifikowanie do uzyskania tych świadczeń;

**3)** udzielanie informacji, wskazówek i pomocy w zakresie rozwiązywania spraw życiowych osobom, które dzięki tej pomocy będą zdolne samodzielnie rozwiązywać problemy będące przyczyną trudnej sytuacji życiowej; skuteczne posługiwanie się przepisami prawa w realizacji tych zadań;

**4)** pomoc w uzyskaniu dla osób będących w trudnej sytuacji życiowej poradnictwa dotyczącego możliwości rozwiązywania problemów i udzielania pomocy przez właściwe instytucje państwowe, samorządowe i organizacje pozarządowe oraz wspieranie w uzyskiwaniu pomocy;

**5)** udzielanie pomocy zgodnie z zasadami etyki zawodowej;

**6)** pobudzanie społecznej aktywności i inspirowanie działań samopomocowych w zaspokajaniu niezbędnych potrzeb życiowych osób, rodzin, grup i środowisk społecznych;

**7)** współpraca i współdziałanie z innymi specjalistami w celu przeciwdziałania i ograniczania patologii i skutków negatywnych zjawisk społecznych, łagodzenie skutków ubóstwa;

**8)** inicjowanie nowych form pomocy osobom i rodzinom mającym trudną sytuację życiową oraz inspirowanie powołania instytucji świadczących usługi służące poprawie sytuacji takich osób i rodzin;

**9)** współuczestniczenie w inspirowaniu, opracowaniu, wdrożeniu oraz rozwijaniu regionalnych i lokalnych programów pomocy społecznej ukierunkowanych na podniesienie jakości życia”.

Pojęcie pracy socjalnej zdefiniowane jest w art. 6 pkt 12 u.p.s. jako działalność zawodowa mająca na celu pomoc osobom i rodzinom we wzmacnianiu lub odzyskiwaniu zdolności do funkcjonowania w społeczeństwie przez pełnienie odpowiednich ról społecznych oraz tworzenie warunków sprzyjających temu celowi.

Jak wskazuje I. Sierpowska, wśród zadań pracowników socjalnych ustawa o pomocy społecznej wymienia różne działania inspiratorskie, np. inicjowanie nowych form pomocy dla osób i rodzin, inspirowanie powołania instytucji świadczących usługi służące poprawie sytuacji takich osób i rodzin, współuczestniczenie w opracowaniu i rozwijaniu regionalnych i lokalnych programów pomocy społecznej, pobudzanie społecznej aktywności i inspirowanie działań samopomocowych w zaspokajaniu niezbędnych potrzeb życiowych osób, rodzin, grup i środowisk społecznych. Działania tego typu zależą w dużej mierze od osobistego zaangażowania pracownika i są trudne do weryfikacji przez przełożonych 558 .

Jak wskazuje Wojewódzki Sąd Administracyjny w Warszawie: ewentualne naruszenie przez pracownika socjalnego obowiązków wynikających z przepisu art. 119 ust. 1 u.p.s. pozostaje bez wpływu na legalność decyzji wydanych w sprawie administracyjnej. Rozpatrzenie zarzutów w tym zakresie może nastąpić w trybie przewidzianym w art. 227 k.p.a. 559

Zgodnie z art. 119 ust. 2 u.p.s.:

„Przy wykonywaniu zadań pracownik socjalny jest obowiązany:

**1)** kierować się zasadami etyki zawodowej;

**2)** kierować się zasadą dobra osób i rodzin, którym służy, poszanowania ich godności i prawa tych osób do samostanowienia;

**3)** przeciwdziałać praktykom niehumanitarnym i dyskryminującym osobę, rodzinę lub grupę;

**4)** udzielać osobom zgłaszającym się pełnej informacji o przysługujących im świadczeniach i dostępnych formach pomocy;

**5)** zachować w tajemnicy informacje uzyskane w toku czynności zawodowych, także po ustaniu zatrudnienia, chyba że działa to przeciwko dobru osoby lub rodziny;

**6)** podnosić swoje kwalifikacje zawodowe poprzez udział w szkoleniach i samokształcenie”.

Pracownik socjalny jest zobowiązany do zachowania tajemnicy zawodowej (w tym także po ustaniu zatrudnienia) na podstawie art. 119 ust. 2 pkt 5 u.p.s. W konsekwencji, w świetle art. 180 § 1 k.p.k. pracownik socjalny jest osobą zobowiązaną do zachowania tajemnicy związanej z wykonywaniem zawodu. Oznacza to, że może on odmówić składania zeznań, na okoliczność objętą tą tajemnicą zawodową, chyba że sąd lub prokurator zwolni go z tego obowiązku dla dobra wymiaru sprawiedliwości. Zwolnienie z obowiązku zachowania tajemnicy następuje w drodze postanowienia, na które służy zażalenie. Postanowienie to powinno mieć co do zasady formę pisemną.

Artykuł 121 u.p.s. wymienia uprawnienia pracownika socjalnego:

„1. Pracownik socjalny korzysta z prawa pierwszeństwa przy wykonywaniu swoich zadań w urzędach, instytucjach i innych placówkach. Organy są obowiązane do udzielania pracownikowi socjalnemu pomocy w zakresie wykonywania tych czynności.

2. Pracownikowi socjalnemu przysługuje ochrona prawna przewidziana dla funkcjonariuszy publicznych.

3. Pracownikowi socjalnemu zatrudnionemu w ośrodku pomocy społecznej, centrum usług społecznych lub w powiatowym centrum pomocy rodzinie, do którego obowiązków należy praca socjalna oraz przeprowadzanie rodzinnych wywiadów środowiskowych, jeżeli przepracował nieprzerwanie i faktycznie co najmniej 5 lat, przysługuje raz na dwa lata dodatkowy urlop wypoczynkowy w wymiarze 10 dni roboczych.

3a. Pracownikowi socjalnemu zatrudnionemu w pełnym wymiarze czasu pracy w samorządowych jednostkach organizacyjnych pomocy społecznej, do którego podstawowych obowiązków należy świadczenie pracy socjalnej w środowisku, w tym przeprowadzanie rodzinnych wywiadów środowiskowych poza siedzibą jednostki, przysługuje wypłacany co miesiąc dodatek do wynagrodzenia w wysokości 250 zł. W przypadku zatrudnienia w mniejszym wymiarze czasu pracy dodatek przysługuje w wysokości proporcjonalnej do czasu pracy.

3b. Pracownikowi socjalnemu przysługuje zwrot kosztów uczestnictwa w szkoleniach w zakresie specjalizacji zawodowej w zawodzie pracownika socjalnego, w kwocie nie mniejszej niż 50% kosztów szkolenia.

3c. Pracownikowi socjalnemu, do którego obowiązków należy świadczenie pracy socjalnej w środowisku lub przeprowadzanie rodzinnych wywiadów środowiskowych poza siedzibą jednostki, przysługuje zwrot kosztów przejazdów z miejsca pracy do miejsc wykonywania przez niego czynności zawodowych, w przypadku braku możliwości zapewnienia dojazdu środkami pozostającymi w dyspozycji zatrudniającego go pracodawcy”.

Pewne uwagi są niezbędne w kontekście art. 121 ust. 2. Pracownik socjalny będący funkcjonariuszem publicznym podlega wzmożonej odpowiedzialności karnej za popełnienie czynów zabronionych pozostających w związku z zajmowanym stanowiskiem. Szczególną odpowiedzialność ponosi pracownik socjalny za przestępstwa łapownictwa, płatnej protekcji oraz nadużycia uprawnień i niedopełnienia obowiązków. Zgodnie z art. 228 k.k. funkcjonariusz publiczny podlega karze pozbawienia wolności od 6 miesięcy do 8 lat, jeżeli w związku z pełnieniem funkcji publicznej przyjmuje korzyść majątkową lub osobistą albo jej obietnicę. Ustawodawca stara się również przeciwdziałać wykorzystywaniu stanowisk publicznych do załatwiania prywatnych interesów. Dotyczy to także pracowników socjalnych zatrudnionych w urzędach administracji i innych instytucjach publicznych. Karze podlega funkcjonariusz publiczny, który powołując się na swoje wpływy w instytucjach publicznych samorządu terytorialnego, podejmuje się pośrednictwa w załatwieniu sprawy w zamian za korzyść majątkową lub osobistą albo jej obietnicę (zob. art. 230 k.k.). Od zaostrzonej odpowiedzialności pracowników socjalnych będących funkcjonariuszami publicznymi należy odróżnić ich specjalną ochronę prawną. Podlegają jej wszyscy pracownicy socjalni, również ci, którzy nie spełniają przesłanek określonych w art. 115 § 13 k.k. Pracownik socjalny należy do tej grupy zawodów, które ustawodawca otacza wzmożoną ochroną przed bezpośrednimi atakami ze strony innych osób. W związku z tym pracownik socjalny korzysta z ochrony przed: naruszeniem nietykalności cielesnej, czynną napaścią, znieważeniem oraz wywieraniem wpływu na czynności służbowe. Zaostrzonej odpowiedzialności karnej podlega osoba, która dopuściła się naruszenia nietykalności osobistej pracownika socjalnego. Omawiane przestępstwo godzi nie tylko w nietykalność cielesną osoby, ale również w powagę reprezentowanego przez nią urzędu i realizację zadań publicznych. Artykuł 223 § 1 k.k. chroni pracownika socjalnego przed atakami czynnej napaści. Wskazany przepis penalizuje zachowanie sprawcy, który działając wspólnie i w porozumieniu z innymi osobami lub używając broni palnej, noża lub innego niebezpiecznego przedmiotu albo środka obezwładniającego, dopuszcza się czynnej napaści na funkcjonariusza publicznego (a przez odpowiednie zastosowanie – także na pracownika socjalnego) lub osobę do pomocy mu przybraną podczas lub w związku z pełnieniem obowiązków służbowych. Za przestępstwo to grozi kara pozbawienia wolności do 10 lat. Ustawodawca stara się również przeciwdziałać różnym próbom wpływania na czynności służbowe pracownika socjalnego. Ingerencja może przyjmować postać przemocy lub groźby bezprawnej, a jej celem jest wymuszenie lub zaniechanie określonej czynności (art. 224 k.k.).

Ważnym uprawnieniem pracowników socjalnych jest prawo do dodatkowego urlopu wypoczynkowego. Pracownikowi socjalnemu zatrudnionemu w ośrodku pomocy społecznej, centrum usług społecznych lub w powiatowym centrum pomocy rodzinie, do którego obowiązków należy praca socjalna oraz przeprowadzanie rodzinnych wywiadów środowiskowych, jeżeli przepracował nieprzerwanie i faktycznie co najmniej 5 lat, przysługuje raz na 2 lata dodatkowy urlop wypoczynkowy w wymiarze 10 dni roboczych.

Okres niewykonywania pracy z powodu niezdolności do pracy czy też przebywania na urlopie macierzyńskim nie przerywa wyżej wskazanego 5-letniego okresu nieprzerwanej i faktycznej pracy, od którego zależy nabycie prawa do dodatkowego urlopu wypoczynkowego 560 . Dodatkowy urlop wypoczynkowy nie przysługuje za konkretny rok kalendarzowy. W konsekwencji urlop ten, niewykorzystany w roku, w którym pracownik socjalny nabył do niego prawo, może być wykorzystany w kolejnych latach.

Rozpoczynając rozważania dotyczące pracowników socjalnych, wskazano na duże zróżnicowanie zakresu ich obowiązków. Wydaje się, że zakres dodatkowych uprawnień nie w pełni koresponduje ze zróżnicowanych charakterem ich pracy. Nowelizacja art. 121 (której efektem było wprowadzenie ust. 3a, 3b i 3c) tylko w cząstkowy sposób rozwiązała ten problem.

W chwili obecnej bardzo powszechnie w debacie publicznej podnosi się problem konieczności lepszej współpracy powiatowych urzędów pracy z gminnymi ośrodkami pomocy społecznej. Ta lepsza współpraca miałaby warunkować możliwość zwiększenia aktywności zawodowej Polaków, która to cały czas jest niewysoka na tle innych państw unijnych. Wydaje się, że aby osiągnąć ten cel, potrzebny jest głębszy namysł nad sytuacją pracowniczą pracowników socjalnych 561 .

Wydaje się, że te uwagi dotyczące pracowników socjalnych nie mogą być zakończone odniesieniami wyłącznie do ustawy o pomocy społecznej. Jak pokazują różnorodne badania empiryczne, wykonywanie zawodu pracownika socjalnego łączy się z licznymi problemami.

Z badań sondażowych wynika, że pracownicy socjalni najmniej są zadowoleni z tych aspektów pracy, które są pochodną relacji z przełożonymi, tj. otwartości i elastyczności przełożonych wobec pracowników, z określenia zakresu ich zadań przez przełożonych, uznania i szacunku z ich strony. Interesujące jest, że relatywnie mało respondentów zadowolonych jest z faktu uznania i szacunku okazywanych im ze strony klientów. Oznacza to, że czują się w tym zakresie niedocenieni i oczekiwaliby być może większej wdzięczności ze strony swoich podopiecznych. Pracownicy socjalni, jak wynikało z badań sondażowych, bynajmniej nie uważają, że w ich zawodzie należy się „poświęcać”, oczekiwaliby wyższych pensji i lepszego traktowania 562 .

Pracownicy socjalni, jakkolwiek mający prawo do zrzeszania się, mają małą możliwość oddziaływania na wysokość i zasady wynagradzania. Pozbawieni są bowiem przez ustawodawcę podstawowego narzędzia, jakim jest prawo do strajku.

Z literalnego brzmienia art. 19 ust. 3 u.r.s.z. w aktualnym stanie prawnym wynika, że pracownicy socjalni samorządowych jednostek pomocy społecznej pozbawieni są prawa do strajku. Powyższa interpretacja nasuwa wątpliwości odnośnie do zgodności komentowanych przepisów ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych z Konstytucją RP oraz Konwencją nr 151 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącą ochrony prawa organizowania się i procedury określania warunków zatrudnienia w służbie publicznej, przyjętą w Genewie 27.06.1978 r. (Dz.U. z 1994 r. Nr 22, poz. 78).

A. Kanios przeprowadziła badania analizujące utrudnienia w pracy zawodowej pracowników socjalnych. Zostały one podzielone na trzy kategorie: utrudnienia natury organizacyjnej, utrudnienia w pracy zawodowej dotyczące kontaktów z klientami oraz utrudnienia tkwiące w otoczeniu zewnętrznym.

W pierwszej kategorii respondenci wskazali: brak pomieszczeń do indywidualnej pracy z klientem (60% badanych), nadmiar pracy biurowej (58,1%), brak czasu na pracę socjalną (55, 24%), ograniczone środki finansowe, którymi dysponują ośrodki pomocy społecznej (44,76%), oraz zbyt dużą liczbę klientów (30,48%). Do najważniejszych utrudnień w pracy zawodowej dotyczących kontaktów z klientem badani pracownicy socjalni zaliczyli: roszczeniowość (55,24%), nerwowość (36,19%) czy negatywny stosunek do urzędników (30,48%). Utrudnienia w pracy zawodowej tkwiące w otoczeniu zewnętrznym mają ogromne znaczenie dla funkcjonowania instytucji i organizacji zatrudnionych pracowników socjalnych. Dla większości pracowników (64,76%) barierą w ich pracy są niskie wynagrodzenia oraz niski status/prestiż zawodu (59,05%). Badani wskazywali również jako ważny problem nakładanie zbyt dużej odpowiedzialności na pracownika socjalnego (63,81%) oraz zbyt duże obciążenie psychiczne przy jednoczesnym braku wsparcia specjalistycznego (51,43%). Badani uznają poza tym brak ustawy o zawodzie pracownika socjalnego za trudność dla wykonywania zawodu (42,86%). Ponadto wskazują na: brak narzędzi dyscyplinujących klientów pomocy społecznej (41,90%) czy nieadekwatne (niespójne) przepisy prawa (33,33%) 563 .

W opinii przedstawicieli zawodu prestiż zawodu pracownika socjalnego w społeczeństwie jest niski, a zdaniem 36,19% badanych – bardzo niski. W opinii klientów pomocy społecznej obraz zawodu jest bardzo podobny (34,29% uważa, że jest on bardzo niski). Nieco inaczej sytuacja przedstawia się w opinii kierowników pomocy społecznej. Największa grupa badanych jest zdania, że pozycja tego zawodu jest średnia.

Zdaniem respondentów powodami niskiego prestiżu zawodu pracownika socjalnego w hierarchii zawodów są:

**–** negatywny obraz zawodu w środkach masowego przekazu,

**–** niskie wynagrodzenie za pracę,

**–** zagrożenie wypaleniem zawodowym,

**–** ograniczone możliwości awansu zawodowego,

**–** czynności zawodowe polegające na kontakcie z patologicznym środowiskiem,

**–** zagrożenie ze strony klientów 564 .

Kończąc rozważania dotyczące sytuacji pracowników socjalnych, można odwołać się do wyników działań kontrolnych podjętych przez Najwyższą Izbę Kontroli 565 . Z analizy wyników działań kontrolnych wynika, że organizacja i warunki pracy pracowników socjalnych nie pozwalają w pełni na skuteczną realizację ich zadań w zakresie pomocy społecznej. Pracowników jest zbyt mało, są przeciążeni zadaniami, pracują w stresie, często narażeni są na agresję fizyczną lub słowną.

554Czyli: jednostka organizacyjna pomocy społecznej – regionalny ośrodek polityki społecznej, powiatowe centrum pomocy rodzinie, ośrodek pomocy społecznej, centrum usług społecznych, dom pomocy społecznej, placówkę specjalistycznego poradnictwa, w tym rodzinnego, ośrodek wsparcia i ośrodek interwencji kryzysowej.

555J. Szmit, *Pojęcie*..., s. 5; I. Ślęczkowska [w:] A. Piskorz-Ryń, I. Ślęczkowska, *Ustawa*..., s. 18.

556J. Fengler, *Pomaganie męczy – wypalenie w pracy zawodowej*, Gdańsk 2001, s. 103.

557I. Sierpowska, *Pomoc społeczna. Komentarz*, Warszawa 2017, art. 116.

558I. Sierpowska, *Pomoc społeczna*..., art. 119.

559Wyrok WSA w Warszawie z 10.03.2011 r., I SA/Wa 2416/10, LEX nr 991693.

560Por. interpretacja Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, https://www.gov.pl/web/rodzina/dodatkowy-urlop-wypoczynkowy (dostęp: 3.02.2020 r.).

561W literaturze wskazuje się odrębny status zawodowy pracowników socjalnych, B.M. Ćwiertniak, W. Koczur, *Status zawodowy pracowników socjalnych w przepisach ustawy o pomocy społecznej*, PiZS 2000/6.

562*Raport z badań. Rola pracownika socjalnego we współczesnym Świecie – perspektywy i zagrożenia*, Zielona Góra 2013, s. 88, http://www.polityka-spoleczna.lubuskie.pl/pl/Raporty-do-pobrania/Badania/Raport-z-badania-Rola-pracownika-socjalnego-we-wspolczesnym-Swiecie-zagrozenia-i-perspektywy2 (dostęp: 10.01.2020 r.).

563A. Kanios, *Trudności w pracy zawodowej pracowników socjalnych – wybrane konteksty*, „Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska” 2017, t. XXX, nr 3, s. 195–204.

564A. Kanios, A. Herman, *Ranga i prestiż zawodu pracownika socjalnego*, „Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska” 2017, t. XXX, nr 3, s. 165–175.

565Zob. https://www.nik.gov.pl/aktualnosci/organizacja-i-warunki-pracy-pracownikow-socjalnych-w-gminach.html (dostęp: 10.01.2020 r.).