

Propozycje zmian legislacyjnych dotyczących uprawnień i obowiązków pracowników socjalnych

PFZPSiPS

1. Wprowadzenie nowej treści art. 121 ust. 1 w brzmieniu:

„Pracownik socjalny korzysta z prawa pierwszeństwa przy wykonywaniu swoich zadań w urzędach, instytucjach i innych placówkach. Instytucje państwowe, organy samorządu terytorialnego, podmioty lecznicze, stowarzyszenia i organizacje społeczne w zakresie ich działania są obowiązane do udzielania pracownikowi socjalnemu pomocy przy wykonywaniu tych czynności.”

Uzasadnienie:

Postulowana zmiana dotyczy doprecyzowania kręgu podmiotów, z pomocy których może korzystać pracownik socjalny wykonujący zadania określone w art. 119 ustawy o pomocy społecznej. W praktyce bowiem dochodzi do sytuacji, gdy część z podmiotów zobowiązanych odmawia udzielenia przedmiotowej pomocy, co ma swoje źródło w niejasnym określeniu ich jako „organów” zgodnie z dotychczasowym brzmieniem ustawy. Wprowadzenie przepisu w proponowanym kształcie zapewni większą skuteczność i efektywność wykonywanych czynności przez pracowników socjalnych, wprowadzi klarowne oraz jednoznacznie brzmiące pojęcia odnoszące się do ugruntowanej w prawie terminologii i nazewnictwa podmiotów. Analogiczne uregulowanie zawarte jest m.in. w ustawie o kuratorach sądowych. Realizacja postulatu wiązać się będzie ze zmianą załącznika nr 4 do Rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w sprawie rodzinnego wywiadu środowiskowego w zakresie wzoru legitymacji służbowej pracowników socjalnych i może nastąpić przy najbliższej nowelizacji tego aktu wykonawczego.

2. Wprowadzenie nowej treści art. 121 ust. 2 w brzmieniu:

„Pracownikowi socjalnemu zatrudnionemu w ośrodku pomocy społecznej, w powiatowym centrum pomocy rodzinie lub innym podmiocie, o którym mowa w art. 6 pkt. 5 oraz art. 120, do którego obowiązków należy praca socjalna w środowisku lub przeprowadzanie rodzinnych wywiadów środowiskowych poza siedzibą

jednostki, jeżeli przepracował nieprzerwanie i faktycznie 3 lata, przysługuje corocznie dodatkowy urlop wypoczynkowy w wymiarze 12 dni roboczych.”

Uzasadnienie:

Proponowane brzmienie przepisu wprowadza nowe rozwiązania dotyczące już obowiązującego i funkcjonującego dodatkowego urlopu wypoczynkowego dla pracowników socjalnych. Postulowana zmiana obejmuje: poszerzenie kręgu uprawnionych pracowników socjalnych, doprecyzowanie przesłanek formalnych uzasadniających udzielenie urlopu, skrócenie okresu warunkującego nabycie prawa do pierwszego urlopu oraz wydłużenie jego wymiaru.

Zakłada się, że z prawa do dodatkowego urlopu wypoczynkowego, oprócz już uprawnionych na mocy obowiązującej ustawy tj. pracowników socjalnych ośrodków pomocy społecznej oraz powiatowych centrów pomocy rodzinie – skorzystaliby inni pracownicy socjalni zatrudnieni w pozostałych podmiotach realizujących w całości lub części zadania pomocy społecznej tj. m.in. domach pomocy społecznej, szpitalach, zakładach karnych, placówkach wspierania rodziny i systemu pieczy zastępczej oraz organizacji, którym gmina zleciła wybrane zadania, pod warunkiem jednak, że pracownicy faktycznie świadczyć będą pracę socjalną w środowisku lub przeprowadzać rodzinne wywiady środowiskowe. Jednocześnie z zakładanym poszerzeniem kręgu odbiorców uprawnienia, proponuje się także zawężenie podstawowej przesłanki warunkującej przyznanie prawa do dodatkowego urlopu, a mianowicie - z obecnego warunku świadczenia pracy socjalnej - wyłącznie do pracy socjalnej świadczonej na zewnątrz miejsca zatrudnienia tj. w naturalnym środowisku klientów pomocy społecznej. Obie omówione zmiany podyktowane są potrzebą dostosowania niezmiennego od dekady przepisu do realiów i tendencji w obecnym systemie pomocy społecznej. Przede wszystkim wprowadzane równolegle i na bieżąco przepisy w samej ustawie oraz realizowane projekty dotyczące zapewniania standardów obsługi zmierzają do oddzielenia pracy socjalnej od postępowań administracyjnych (por. art. 110a). Dodatkowo w ostatnich latach wzmacniany jest trend powierzania przez gminy określonych zadań uprawnionym organizacjom pozarządowym (por. art. 25 ust. 1 ustawy). Konieczne staje się zatem stworzenie warunków dla zatrudniania w obu okolicznościach pracowników socjalnych, którzy zdecydują się na wykonywanie jedynie pracy socjalnej, jak również osobno na pracę w trzecim sektorze. Jednym z elementów

dążenia do promowania wśród samych pracowników socjalnych oraz samorządów tychże kierunków zmian, jest stworzenie dla ww. grupy zawodowej porównywalnych warunków pracy obejmujących m.in. prawo do tzw. dodatku terenowego oraz właśnie dodatkowego urlopu wypoczynkowego.

Zakłada się również, że sam wymiar urlopu ulegnie powiększeniu z obecnych 10 dni do wykorzystania raz na dwa lata do proponowanych 12 dni przysługujących raz w danym roku kalendarzowym, a okres po jakim pracownik nabędzie prawo do pierwszego dodatkowego urlopu zostanie skrócony z obecnych 5 lat do postulowanych 3 lat. Powyższe rozwiązanie podyktowane jest obserwowanym nasileniem w ostatnim dziesięcioleciu czynników szkodliwych w wykonywaniu zawodu pracownika socjalnego, a związanych z narażeniem pracowników na sytuacje o wysokim stopniu stresu i niebezpieczeństwa wynikającego m.in. ze stałego i zwiększonego ryzyka napaści, zranienia, narażenia życia lub zdrowia, a także pracy pod presją czasu i systematycznie zwiększanej liczby zadań (por. wyniki badań: Boryczko M., Dunajska A., Grodzicka A., Krause M. (2016) „Bezpieczeństwo pracy pracownika socjalnego. Niech ktoś nas wysłucha.” Wydawnictwo Difin. Warszawa.) W systemie pomocowym zauważalna jest również zmiana dotycząca profilu samych klientów, doświadczanych przez nich trudności, a także oferowanych form wsparcia. W miejsce dominujących jeszcze w latach dziewięćdziesiątych i na samym początku XXI wieku - działań o charakterze interwencyjnym, związanych głównie z udzielaniem i planowaniem przez pracowników socjalnych pomocy materialnej - obecnie wobec nich stawiane są dodatkowo wymogi dotyczące umiejętności skutecznego i efektywnego udzielania wszechstronnej pomocy związanej m.in. z występującymi kryzysami psychicznymi, przemocą, uzależnieniami oraz trudnościami opiekuńczo-wychowawczymi. W sposób oczywisty proces pomagania angażuje w większym stopniu, niż to miało miejsce struktury psychiczne pracowników socjalnych, co ma swoje negatywne odzwierciedlenie w zwiększonej liczbie pracowników socjalnych, u których identyfikuje się psychofizyczne objawy stresu, w tym te związane z wypaleniem zawodowym (por. ww. badania). Obserwuje się również zwiększoną liczbę pracowników socjalnych korzystających z pomocy psychologicznej, psychiatrycznej oraz farmakoterapii, co wprost ma swoje źródła w ich sytuacji zawodowej. Te niekorzystne procesy wymagają stosownej reakcji, w tym poszerzenia zakresu i dostępności dodatkowego regenerującego okresu odpoczynku, co ma w szczególności znaczenia dla pracowników socjalnych wchodzących do zawodu,

u których wyraźne symptomy wypalenia pojawiają się zwykle w okresie do trzech lat od rozpoczęcia pracy. Skrócenie okresu oczekiwania na skorzystanie z dodatkowego urlopu wypoczynkowego jest kluczowe dla zmniejszenia obserwowanej liczby pracowników rezygnujących z pracy, jak również zachęcenia adeptów pracy socjalnej do wykonywania zawodu przy zauważalnym trendzie braku kadr pomocowych.

Warto zauważyć, iż uprawnienie w proponowanym kształcie nie odbiega od rozwiązań przyjętych dla innych przedstawicieli służb społecznych. I tak np. w najbardziej zbliżonych do warunków wykonywania zadań przez pracowników socjalnych – sądowi kuratorzy zawodowi dysponują prawem do corocznego dodatkowego urlopu wypoczynkowego w wymiarze 6 dni roboczych lub 12 dni roboczych w zależności od stażu pracy, ale także dodatkowym płatnym urlopem dla poratowania zdrowia w wymiarze do 6 miesięcy (art. 16 i art. 17 ustawy o kuratorach sądowych).

Proponowany zapis precyzuje również licznie zgłaszane wątpliwości interpretacyjnych co do trybu udzielania urlopu, sposobu jego naliczania i zasad wykorzystania.

Wprowadzenie zmiany nie rodzi skutków finansowych po stronie samorządu.

3. Wprowadzenie nowej treści art. 121 ust. 3a w brzmieniu:

„Pracownikowi socjalnemu zatrudnionemu w pełnym wymiarze czasu pracy w ośrodku pomocy społecznej, w powiatowym centrum pomocy rodzinie lub innym podmiocie, o którym mowa w art. 6 pkt. 5 oraz art. 120, do którego obowiązków należy praca socjalna w środowisku lub przeprowadzanie rodzinnych wywiadów środowiskowych poza siedzibą jednostki, przysługuje wypłacany co miesiąc przez pracodawcę dodatek do wynagrodzenia zasadniczego w wysokości 12% przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej ogłaszanej za rok poprzedni i ustalonej na podstawie przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. W przypadku zatrudnienia w mniejszym wymiarze czasu pracy dodatek przysługuje w wysokości proporcjonalnej do czasu pracy.”

Uzasadnienie:

Dodatek terenowy dla pracowników socjalnych stanowi wspomagający rodzaj świadczenia związanego z trudem wykonywania pracy poza siedzibą jednostki zatrudniającej. Dodatek został wprowadzony ustawą o pomocy społecznej w 2004 r. i od tego czasu nie był waloryzowany. Uwzględniając tylko roczną stopę inflacji w latach 2004 - 2017 - wartość (wysokość) dodatku powinna wynosić 329,56 zł. Jednocześnie pomimo niemal corocznej dotacji z rezerwy celowej budżetu do ww. dodatku, w wielu jednostkach samorządowych jego kwota wliczana jest do podstawy wynagrodzenia, co przeczy intencji ustawodawcy. Z tego względu, jak również z uwagi na niskie uposażenia pracowników socjalnych w lipcu 2017 r. Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w piśmie adresowanym do przedstawicieli jednostek samorządu terytorialnego zaapelowała o odstąpienie od ww. nagannych praktyk, jak również o działania na rzecz wzrostu wynagrodzeń pracowników. Należy zauważyć, iż dodatek terenowy powiązany jest również ściśle z niedostatecznym poziomem pensji tej grupy zawodowej. Średnie wynagrodzenie terenowych pracowników socjalnych, a ich dotyczy wspomniany dodatek - wyniosło w marcu 2015 r. 3130 zł brutto tj. 2246 zł netto (z danych PFZPSiPS wynika, że pracodawcy wliczali do tej kwoty inne świadczenia z tytułu zatrudnienia, a nawet ekwiwalenty), natomiast najniższe średnie wynagrodzenie wyniosło 2928 zł brutto tj. 2106 zł netto (województwo dolnośląskie). Brak jest danych o tym ilu faktycznie pracowników socjalnych z całej populacji może liczyć na ww. wynagrodzenie (jaka jest mediana wynagrodzeń), jednak z danych PFZPSiPS uzyskanych od części pracodawców wynika, że średnie wynagrodzenia terenowych pracowników socjalnych w większości jednostek oscylują wokół kwoty 2400-2600 zł brutto, a na ww. wyższą i podaną oficjalnie średnią wpływ mają głównie zarobki w dużych miejskich ośrodkach. Nadal więc średnia kwota wynagrodzenia pracowników socjalnych stanowi w zależności od podanego źródła od 59% do 77% przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej (w 2016 r. - 4047,21 zł) i zaledwie od 120% do 156% płacy minimalnej (w 2017 r. - 2000 zł). Dla porównania średnie wypłacone wynagrodzenie dla sądowych kuratorów zawodowych wraz z przysługującymi im ryczałtami wyniosło w 2016 r. - 6543,14 zł brutto (dane: Ministerstwo Sprawiedliwości). Dodatkowo należy zauważyć, iż grupa ta posiada uprawnienie do waloryzowanego corocznie dodatku za pracę w terenie na poziomie odpowiednio 50% (kuratorzy zawodowi) lub 12,5% (kierownicy zkss) kwoty bazowej wynoszącej w 2017 r. - 1873,84. Daje to dodatek za

pracę w terenie odpowiednio w wysokości 936,92 zł (kuratorzy) lub 234,23 zł (kierownicy).

Z powyższych przyczyn, a także w warunkach pomijania grupy zawodowej pracowników socjalnych w regulacjach dokonywanych w innych jednostkach samorządu terytorialnego - dodatek terenowy stanowić będzie istotne i gwarantowane źródło utrzymania właściwego poziomu uposażeń pracowników socjalnych, powstrzymującym obecną tendencję do rezygnacji lub nie rozpoczynania zatrudnienia.

Z uwagi na powyższe, jak również potrzebę regularnej waloryzacji dodatku terenowego, wzorem innych służb proponuje się by kwota dodatku wynosiła 12% przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej, co zapewni stałą regulację świadczenia w zależności od wysokości wskaźników gospodarczych. Na chwilę obecną dodatek wyniósłby zatem 485,66 zł brutto miesięcznie. Uwzględniając dotację celową z budżetu centralnego – pozostała kwota tj. 235,66 zł miesięcznie na etat stanowiłaby wydatek po stronie gminy.

Postulat zakłada także objęcie uprawnieniem innych pracowników socjalnych świadczących pracę socjalną w terenie lub przeprowadzających rodzinne wywiady środowiskowe poza siedzibą jednostki, a zatrudnionych w pozostałych nie wymienionych dotychczas podmiotach, jak również przewiduje doprecyzowanie, iż dodatek przysługuje również tym pracownikom socjalnym, którzy świadczą wyłącznie samą pracę socjalną. Uzasadnieniem dla powyższego są tożsame względy co przy proponowanym rozwiązaniu dotyczącym dodatkowego urlopu wypoczynkowego tj. wynikają z potrzeby zagwarantowania porównywalnych warunków zatrudnienia dla pracowników świadczących tę samą pracę w ramach zadań zleconych w organizacjach pozarządowych oraz z uwagi na potrzebę wzmocnienia tendencji do rozdziału pracy socjalnej od postępowań administracyjnych. W tym drugim zakresie sam Resort przy okazji wprowadzania pakietu zmian w ustawach dotyczących rządowego programu „Za życiem” projektował analogiczne rozwiązanie uniezależniające w pełni wypłatę dodatku terenowego od spełniania warunku przeprowadzania rodzinnych wywiadów środowiskowych.

4. Wprowadzenie nowego art. 121 ust. 5a w brzmieniu:

„Kierownik jednostki organizacyjnej pomocy społecznej może przyznać pracownikowi socjalnemu nagrodę za szczególne osiągnięcia w pracy.”

Uzasadnienie:

Wprowadzenie dodatkowego przepisu w części rozdziału „Pracownicy socjalni” ma na celu skonkretyzowanie ogólnej normy wyrażonej w art. 36 ust. 6 ustawy o pracownikach samorządowych. W praktyce przepis powyższy stosowany jest często wobec kadry zarządzającej jednostkami organizacyjnymi pomocy społecznej, jednak w odniesieniu do pozostałych pracowników obserwuje się tendencję ograniczania przyznawania nagród, a nawet wykreślenia stosownych zapisów w regulaminach wynagradzania w ww. jednostkach. By powstrzymać powyższy trend, a także podkreślić i promować doniosłość szczególnych osiągnięć pracowników socjalnych zasadne jest wprowadzenie zapisu analogicznego jak dla innych służb społecznych np. kuratorów (art. 18 uoks). Popularyzowanie szczególnych osiągnięć, nowatorskich rozwiązań i wybitnych działań w obszarze pracy socjalnej powinno być nie tylko obowiązkiem realizowanym na szczeblu rządowym (nagrody Ministra i Wojewodów), ale także w szczególności mieć miejsce na poziomie lokalnym. Wyróżniający i motywujący charakter nagród jest jednym z istotnych elementów budowania prestiżu i znaczenia środowiskowej pracy socjalnej.

5. Wprowadzenie nowego art. 121 ust. 8 i ust. 9 w brzmieniu:

ust. 7 *„Ustala się następujące stopnie awansu zawodowego dla pracowników socjalnych:*

- 1) pracownik socjalny,*
- 2) starszy pracownik socjalny,*
- 3) specjalista pracy socjalnej lub specjalista pracy z rodziną,*
- 4) starszy specjalista pracy socjalnej lub starszy specjalista pracy z rodziną,*
- 5) główny specjalista pracy socjalnej lub główny specjalista pracy z rodziną.”*

ust. 8

1. *Stopnie awansu zawodowego nadaje kierownik jednostki organizacyjnej pomocy społecznej z własnej inicjatywy, na wniosek pracownika, jego bezpośredniego przełożonego lub reprezentującej pracownika organizacji społecznej, w tym związkowej.*
2. *Wyższy stopień awansu zawodowego można nadać po 2 latach pracy na niższym stanowisku zgodnym ze ścieżką awansu zawodowego dla pracowników socjalnych. W szczególnie uzasadnionych wypadkach okres ten może być skrócony.*
3. *Wyższy stopień awansu zawodowego nadaje się, gdy pracownik socjalny wykazuje inicjatywę w pracy i sumiennie wykonuje swoje obowiązki oraz uzyskał pozytywną ocenę zgodnie z kryteriami ustalonymi w danej jednostce organizacyjnej pomocy społecznej.*
4. *Wyższy stopień awansu zawodowego można nadać po spełnieniu warunku odpowiedniego minimalnego poziomu wykształcenia, które ustala się dla:*
 - a) *starszego pracownika socjalnego – zgodnie z art. 116 ust. 1*
 - b) *specjalisty pracy socjalnej lub specjalisty pracy z rodziną – jako wykształcenie wyższe lub ukończony I stopień specjalizacji zawodowej z zakresu pracy socjalnej*
 - c) *starszy specjalista pracy socjalnej lub starszy specjalista pracy z rodziną – jako wykształcenie wyższe lub ukończony II stopień specjalizacji zawodowej z zakresu pracy socjalnej*
 - d) *główny specjalista pracy socjalnej lub główny specjalista pracy z rodziną – jako wykształcenie wyższe i II stopień specjalizacji zawodowej z zakresu pracy socjalnej bądź studia podyplomowe z zakresu pracy socjalnej lub pomocy społecznej.*
5. *Nadanie wyższego stopnia awansu zawodowego wiąże się z podwyższeniem wynagrodzenia zasadniczego awansowanego pracownika.*
6. *Pracownik socjalny ma prawo do pisemnej informacji uzasadniającej nadanie lub odmowę nadania wyższego stopnia awansu zawodowego.*
7. *Szczegółowe zasady i kryteria oceny, o których mowa w ust. 3 w zakresie nadawania stopni awansu zawodowego pracowników socjalnych – ustala kierownik jednostki organizacyjnej pomocy społecznej w porozumieniu z przedstawicielami pracowników lub w uzgodnieniu z ich organizacją związkową w regulaminie pracy.*

Uzasadnienie:

Celem projektowanego przepisu jest doprecyzowanie zasad awansu zawodowego pracowników socjalnych, wprowadzenie jednakowego nazewnictwa stopni awansu zawodowego (stanowisk) dla tej grupy zawodowej oraz powiązanie awansu zawodowego z wynagrodzeniem pracowników socjalnych i funkcjonującymi w prawie stopniami specjalizacji zawodowej z zakresu pracy socjalnej.

W obecnym stanie prawnym jedyną ogólną normą regulującą kwestie awansu zawodowego pracowników samorządowych, w tym pracowników socjalnych jest art. 20 ustawy o pracownikach samorządowych. W sposób ogólny wprowadza on kryteria awansu dla wszystkich pracowników samorządowych. W odróżnieniu od pracowników samorządowych zatrudnionych na stanowiskach urzędniczych, pracownicy socjalni zaszeregowani w grupie stanowisk pomocniczych nie podlegają innym przepisom ww. ustawy precyzującym zasady ich awansu zawodowego. Powyższe skutkuje obserwowaną dowolnością w awansowaniu pracowników socjalnych, znacznymi rozbieżnościami i skrajnie odmiennymi regułami w zakresie faktycznego nadawania stopni awansu służbowego, a nawet nazewnictwem ich stanowisk pracy (np. funkcjonującym pozaustawowo stanowiskiem aspiranta pracy socjalnej), co wprost przekłada się na umniejszanie rangi zawodu, a tym samym ograniczone zatrudnienie w ww. zawodzie. Usystematyzowanie i ukonkretnienie ścieżki oraz stopni awansu zawodowego, nadanie im realnego kształtu poprzez powiązanie z wynagrodzeniem oraz stopniami specjalizacji zawodowej – ma na celu odwrócenie ww. tendencji i nie odbiega od rozwiązań przyjętych dla innych służb społecznych np. kuratorów sądowych (art. 7 i art. 8 ustawy o kuratorach sądowych). Rozwiązanie analogiczne do proponowanych zostały wprowadzone dla pracowników pomocy społecznej i sprawdziły się m.in. w m.st. Warszawa.

Szczególnie istotne z punktu widzenia budowania profesjonalnych kadr pracowników socjalnych jest powiązanie stopni awansu zawodowego z istniejącą specjalizacją zawodową pracowników socjalnych jako ustawowym elementem podnoszenia przez nich kwalifikacji zawodowych. Dotychczas ukończenie specjalizacji zawodowej I lub II stopnia przez pracowników socjalnych nie przekładało się wprost na poziom ich wynagrodzenia oraz na możliwość awansowania, co w sposób bezpośredni i negatywny wpływa demotywująco na zainteresowanie specjalizacją wśród ww. grupy zawodowej. Tendencja braku perspektywy do rozpoczęcia i ukończeniem specjalizacji obserwowana jest stale i może w przyszłości przełożyć

się nie tylko na ubytek kadr pracowników socjalnych, ale również na ich wykwalifikowanie niezbędne do realizacji nowych zadań w zakresie pomocy społecznej. Proponowane rozwiązanie ma na celu ograniczenie ww. ryzyka.

Wprowadzenie przepisu wymagałoby dostosowania poszczególnych zapisów Rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych w części dotyczącej pracowników zatrudnionych w jednostkach organizacyjnych pomocy społecznej.

6. Wprowadzenie nowego art. 121b w brzmieniu:

121 b. 1. Minimalne wynagrodzenie zasadnicze pracowników socjalnych zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy stanowi odpowiednio do zajmowanego stopnia (stanowiska) służbowego wielokrotność kwoty bazowej, która równa jest aktualnej wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalonego zgodnie z przepisami o minimalnym wynagradzaniu za pracę.

2. Minimalne wynagrodzenie zasadnicze pracowników socjalnych wynosi odpowiednio do zajmowanego stopnia (stanowiska) służbowego dla:

a) pracownika socjalnego – 120% kwoty bazowej

b) starszego pracownika socjalnego – 130% kwoty bazowej

c) specjalisty pracy socjalnej lub specjalisty pracy z rodziną – 140% kwoty bazowej

d) starszego specjalisty pracy socjalnej lub starszego specjalisty pracy z rodziną – 150% kwoty bazowej

e) głównego specjalisty pracy socjalnej lub głównego specjalisty pracy z rodziną – 160% kwoty bazowej.

3. Pracownikowi socjalnemu przysługuje dodatek patronacki za sprawowanie patronatu nad praktykantem lub stażystą - studentem pracy socjalnej, wypłacany miesięcznie w wysokości nie mniejszej niż 5% kwoty bazowej.

Uzasadnienie:

Celem projektowanego przepisu jest wyrównanie wynagrodzenia zasadniczego wśród najslabiej zarabiających pracowników socjalnych do poziomu odpowiadającego przypisanej im odpowiedzialności oraz złożoności wykonywanej przez nich pracy (zadań). W ten sposób

zostanie rozwiązany problem pomijania przez część samorządów pracowników socjalnych w zakresie wzrostu ich uposażeń. Analizując dokładnie problem wynagrodzeń należy stwierdzić, iż jak wynika z ogólnopolskich danych MRPiPS – w 5,6% z ośrodków pomocy społecznej wynagrodzenie pracowników socjalnych nie przekroczyło kwoty 2500 zł brutto (1808 zł netto), a w prawie 1/3 (28,93 %) pracownicy socjalni zarabiali mniej niż 3000 zł brutto (2156 zł netto). W ponad 2/3 ww. jednostek pracownicy socjalni nie mogą liczyć na wynagrodzenie wyższe niż do 3500 zł brutto (2505 zł netto) i to jak wspomniano z uwzględnieniem wszystkich składowych. Jeszcze gorzej przedstawia się sytuacja pracowników socjalnych zatrudnionych na niższych stanowiskach pracy np. w 3,57% jednostek pracownicy socjalni nie mogli liczyć na wynagrodzenie wyższe niż 2000 zł brutto (1459 zł netto), w prawie 1/3 (27,92%) otrzymywała wynagrodzenie do 2500 zł brutto (1808 zł netto). W 2/3 jednostek (67,62%) pensja pracowników socjalnych nie przekroczyła 3000 zł brutto (2156 zł netto), a niemal 100% (dokładnie 91,16%) z nich nie zarobiło więcej niż przedziale do 3500 zł brutto (2505 zł netto).

Uwzględniając proponowane kwoty minimalnych wynagrodzeń należy zauważyć, iż szacunkowo postulowane zmiany obejmą najslabiej zarabiających pracowników socjalnych tj. zatrudnionych na stanowisku pracownika socjalnego w ok. 27% OPS, zatrudnionych na stanowisku starszego pracownika socjalnego w ok. 12% OPS, zatrudnionych na stanowisku specjalisty pracy socjalnej w ok. 13 % OPS, zatrudnionych na stanowisku starszego specjalisty pracy socjalnej w ok. 11% OPS oraz zatrudnionych na stanowisku głównego specjalisty pracy socjalnej w 6% OPS.

Przedstawiony poziom wynagrodzeń jest zróżnicowany regionalnie, a ww. dane odnoszą się do przedziałów wynagrodzeń, co nie oddaje całościowo przypadków pensji niższych niż ustawowy poziom minimalny.

Proponowana zmiana dotycząca wprowadzenia tzw. dodatku patronackiego podyktowana jest z kolei potrzebą wzmocnienia elementu praktyk studenckich. W trakcie licznych ogólnopolskich spotkań ze studentami - środowisko adeptów pracy socjalnej zgłaszało a pracownicy socjalni potwierdzali, iż wypełnianie funkcji opiekunów praktyk studenckich traktowane jest przez samych pracowników jako dodatkowy i czasochłonny obowiązek. Przekłada się to na małe zaangażowanie pracowników w przekazywanie wiedzy i doświadczenia studentom oraz poświęcany im czas. Jednym z powodów powyższego jest

negatywny bilans zysków oraz start pracownika pełniącego ww. funkcję. Celem postulowanego zapisu jest wprowadzenie korzyści będącej w zamiarze postulującego elementem rekompensaty za dodatkowo wypełnianie zadanie, a także zachętą do pełnego zaangażowania w proces przyuczania praktycznego do zawodu. Analogiczne rozwiązanie funkcjonuje w ustawie o kuratorach sądowych (art. 14 ust. 3 tejże). Dodatek patronacki został już wprowadzony i funkcjonuje dla jednostek pomocy społecznej w m.st. Warszawa. Kwota dodatku w 2018 r. wynosiłaby 105 zł brutto.

7. Wprowadzenie zmiany w art. 116 ust. 1 w brzmieniu:

„Pracownikiem socjalnym może być osoba, która nie była skazana prawomocnym wyrokiem za umyślne przestępstwo popełnione w związku z wykonywaniem zawodu i która spełnia co najmniej jeden z niżej wymienionych warunków (...)”

Uzasadnienie:

Pomysłodawca proponuje by wzorem innych służb społecznych (asystent rodziny, kurator) wyraźnie określić i uwarunkować wykonywanie zawodu pracownika socjalnego od spełnienia przesłanki braku skazania za popełnione przestępstwo umyślne. Powyższy standard dla zawodu pracownika socjalnego występuje i jest przestrzegany w części państw np. w Izraelu, gdzie jest wyznacznikiem dbałości o etyczny wymiar pracy socjalnej, jako działalności wymagającej nieposzlakowanej opinii.

8. Wprowadzenie zmiany w art. 117 ust. 3 poprzez dodanie pkt. 10 w brzmieniu:

10) opiniowanie dla ministra właściwego do spraw zabezpieczenia społecznego i z uwzględnieniem stanowiska ogólnopolskich organizacji społecznych pracowników socjalnych - indywidualnych spraw spornych w zakresie posiadania uprawnień do wykonywania zawodu pracownika socjalnego lub/i warunków przystępowania do szkolenia bądź egzaminu w zakresie specjalizacji zawodowej w zawodzie pracownika socjalnego oraz uzyskiwania certyfikatu superwizora pracy socjalnej, na podstawie której to opinii minister podejmuje decyzję w przedmiotowym zakresie.

Uzasadnienie:

Proponowana zmiana dotyczy uzupełnienia katalogu zadań Centralnej Komisji Egzaminacyjnej powołanej przy ministrze właściwym do spraw zabezpieczenia społecznego i bezpośrednio odnosi się również do uprawnień i sytuacji pracowników socjalnych. Przedstawiona propozycja ma zdaniem pomysłodawcy rozwiązać problem występujących indywidualnie niejasności związanych z prawem do wykonywania zawodu oraz dostępem do szkoleń oraz egzaminów specjalizacyjnych w zawodzie pracownik socjalny oraz certyfikujących dla kandydatów na superwizorów pracy socjalnej. W efekcie ma również zapobiegać sytuacjom, które miały miejsce, a polegały na dopuszczaniu do szkoleń specjalizacyjnych osób nieuprawnionych przez same podmioty szkolące, po czym osoby te w wyniku kontroli nie mogły przystąpić już do samego egzaminu.

Drugą z omawianych sytuacji są pojawiające się wątpliwości w indywidualnych przypadkach, co do spełniania warunków ustawowych do wykonywania zawodu pracownika socjalnego.

Ww. propozycja zmierza do stworzenia ścieżki rozstrzygnięcia ww. kwestii spornych poprzez nadanie CKE uprawnień do opiniowania indywidualnie zgłaszanych spraw, na podstawie, której to opinii Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej stwierdza kompetencyjnie spełnienie lub brak zaistnienia warunków do określonego uprawnienia. Opinia CKE następuje po zasięgnięciu zdania organizacji społecznych pracowników socjalnych.

9. Wprowadzenie zmiany w art. 120 poprzez nadanie nowego brzmienia ust. 1 oraz dodanie ust. 3 i ust. 4 w brzmieniu:

Ust.1 Pracowników socjalnych mogą również zatrudniać inne instytucje, a w szczególności jednostki organizacyjne właściwe w sprawach zatrudnienia i przeciwdziałania bezrobociu, szpitale, placówki opiekuńczo-wychowawcze, podmioty lecznicze oraz zakłady karne do wykonywania tych zadań w zakresie pomocy społecznej.

Ust.3 Pracownik socjalny może wykonywać prywatną praktykę polegającą na świadczeniu pracy socjalnej bezpośrednio na rzecz osób, rodzin oraz społeczności, a w szczególności jako indywidualną działalność gospodarczą pod warunkiem, że posiada prawo do wykonywania

zawodu określone w art. 116 ust 1 lub art. 156 oraz wykonuje ją poza samorządowymi jednostkami organizacyjnymi pomocy społecznej.

Ust.4 Pracownik socjalny zatrudniony w samorządowych jednostkach organizacyjnych pomocy społecznej, może na swój wniosek i za zgodą kierownika jednostki wykonywać pracę w ramach stosunku pracy w systemie zadaniowego czasu pracy.

Ust.4a Wprowadzenie w jednostce organizacyjnej pomocy społecznej możliwości wykonywania przez pracowników socjalnych pracy w systemie zadaniowego czasu pracy następuje w Regulaminie pracy w uzgodnieniu z przedstawicielami pracowników lub ich organizacją związkową.

Uzasadnienie:

Celem proponowanych przepisów jest poszerzenie katalogu możliwych form i miejsc zatrudnienia pracowników socjalnych, co ma sprzyjać większej swobodzie oraz samodzielności wykonywania zawodu, a w szczególności stworzeniu realnych ram dla wykonywania przez nich pracy socjalnej.

W ust. 1 przepisu wprowadza się nową kategorię możliwych podmiotów zatrudniających pracowników socjalnych tj. określonych jako podmioty lecznicze wymienione w art. 4 ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej. Zgodnie z powyższym podmiotami leczniczymi są min.: 1) przedsiębiorcy w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej we wszelkich formach przewidzianych dla wykonywania działalności gospodarczej, jeżeli ustawa nie stanowi inaczej, 2) samodzielne publiczne zakłady opieki zdrowotnej, 5) fundacje i stowarzyszenia, których celem statutowym jest wykonywanie zadań w zakresie ochrony zdrowia i których statut dopuszcza prowadzenie działalności leczniczej, 5a) posiadające osobowość prawną jednostki organizacyjne stowarzyszeń, o których mowa w pkt 5, 6) osoby prawne i jednostki organizacyjne działające na podstawie przepisów o stosunku Państwa do Kościoła Katolickiego w Rzeczypospolitej Polskiej, o stosunku Państwa do innych kościołów i związków wyznaniowych oraz o gwarancjach wolności sumienia i wyznania – w zakresie w jakim wykonują działalność leczniczą. Zdaniem pomysłodawców część z ww. podmiotów może lub realizuje zadania

związane bezpośrednio z pracą socjalną i pomocą społeczną na rzecz określonych kategorii klientów np. osób chorujących psychicznie lub uzależnionych. Wprowadzenie możliwości zatrudnienia wprost pracowników socjalnych m.in. w poradniach, ośrodkach leczenia itp. prowadzonych przez publiczne i niepubliczne podmioty lecznicze stwarza podstawy do kompleksowej i interdyscyplinarnej pomocy osobom chorym i niepełnosprawnym oraz ich rodzinom.

W ust. 3 dodaje się możliwość prowadzenia przez pracowników socjalnych prywatnej praktyki w zakresie indywidualnej pracy socjalnej, pracy z rodziną oraz pracy grupowej. Analogiczne rozwiązania funkcjonują w innych zawodach pomocowych i profesjonalnych opartych na relacji z osobą lub grupą klientów np. w ustawie o zawodzie psychologa. Zdaniem pomysłodawcy wprowadzenie nowej formy wykonywania zawodu posłuży rozwojowi metod i praktyki pracy socjalnej w Polsce m.in. w zakresie tworzenia nowej przestrzeni dla klinicznej pracy socjalnej, oddzielonej od postępowań administracyjnych w pomocy społecznej. Równocześnie założono i ograniczono możliwość prywatnego praktykowania pracy socjalnej wyłącznie do osób spełniających ustawowe wymogi do wykonywania zawodu pracownika socjalnego oraz w odrębnym postulowanym przepisie wprowadzono obowiązek uczestnictwa w superwizji pracy socjalnej dla tychże osób, co docelowo ma służyć utrzymaniu odpowiednich standardów zawodowych oraz eliminować przypadki prowadzenia działalności bez wymaganych uprawnień. Przepis wprowadza również wyraźne ograniczenie dla świadczenia prywatnej praktyki w obrębie samorządowych jednostek organizacyjnych pomocy społecznej, co uznaje się za niedopuszczalne.

W ostatnich dwóch zakładanych przepisach proponuje się wzorem zawodu asystenta rodziny - dopuszczenie możliwości wykonywania przez pracowników socjalnych obowiązków zawodowych w systemie zadaniowego czasu pracy. Rozwiązanie powyższe ma służyć większej samodzielności i elastyczności w pracy pracowników socjalnych, promowania i wprowadzania jakościowej oceny efektów ich pracy. Jednocześnie z uwagi na obawy jakie może budzić u części pracowników ww. rozwiązanie, a które to wątpliwości uzasadnione są pojedynczymi doświadczeniami wynikającymi z zadaniowego czasu pracy asystentów rodziny – proponuje się ograniczyć ww. możliwość dla pracowników indywidualnie wnioskujących o takie rozwiązanie i po wprowadzeniu stosownych zapisów w regulaminie pracy uzgadnianym z przedstawicielami pracowników lub organizacją związkową.

10. Wprowadzenie zmiany w art. 121 poprzez dodanie ust. 2a w brzmieniu:

2a. Pracownik socjalny wykonujący prywatną praktykę, o której mowa w art. 120 ust. 3 korzysta z obowiązkowej superwizji pracy socjalnej w wymiarze nie mniejszym niż 12 godzin w roku kalendarzowym i nie rzadziej niż raz na 3 miesiące.

(przepis przejściowy) Art. 121 ust. 2a wchodzi w życie 3 lata od dnia wejścia w życie ustawy.

Uzasadnienie:

W związku z projektowaną możliwością świadczenia pracy socjalnej w ramach prywatnej praktyki istnieje potrzeba zagwarantowania odpowiedniego standardu usługi i kompetencji pracowników socjalnych wykonujących w tej formie pracę socjalną. Z ww. przyczyny postuluje się by superwizja pracy socjalnej dla ww. pracowników socjalnych miała charakter obowiązkowy i była określona zarówno co do wymiaru, jak i częstotliwości.

Z uwagi na obserwowane trudności w dostępie do superwizji zakłada się obowiązek powyższy zostanie odroczony w czasie do trzech lat od dnia wejścia w życie ustawy.

11. Dodanie w art. 120 - ust. 5 w brzmieniu:

5. Za wykonywanie zawodu pracownika socjalnego uważa się także prowadzenie przez pracownika socjalnego badań naukowych w dziedzinie pracy socjalnej lub działalność dydaktyczną w tym zakresie.

Uzasadnienie

Celem projektowanego przepisu jest wzmocnienie pracy socjalnej w Polsce jako dziedziny naukowej oraz wzmocnienie podstaw rozwoju pracy socjalnej w jej aspekcie teoretycznym oraz dydaktycznym. Proponowany przepis daje realne podstawy do włączenia pracowników socjalnych, w tym tych którzy już są zaangażowani w działalność naukową oraz dydaktyczną – w szersze działania na rzecz rozwoju podstaw teoretycznych pracy socjalnej i przygotowywanie nowych kadr pracowników socjalnych. Zgodnie z obowiązującą globalną definicją pracy socjalnej – obejmuje ona zarówno zbiór zobowiązań, zasad, działań praktycznych, ale także działalności w obszarze naukowym. Zachęcanie praktyków pracy socjalnej do prowadzenia działalności dydaktycznej i naukowej, w obliczu deficytów kadrowych oraz postępujących procesów formalizacji, instytucjonalizacji i biurokratyzacji pracy socjalnej – leży w słusznym interesie systemu pomocowego. Analogiczne rozwiązanie funkcjonuje np. w ustawie o zawodzie psychologa (art. 4 ust. 2 tejże).

12. Zmianę brzmienia art. 119

Art. 119. 1. Do zadań pracownika socjalnego należy w szczególności:

- 1) praca socjalna;*
- 2) dokonywanie analizy, diagnozy i oceny zjawisk indywidualnych oraz społecznych objętych pracą socjalną, a także formułowanie opinii w zakresie zapotrzebowanie na świadczenia z pomocy społecznej oraz w zakresie kwalifikowania do uzyskania tych świadczeń;*
- 3) udzielanie informacji, wskazówek, porad i pomocy w zakresie rozwiązywania spraw, w tym życiowych - osobom, rodzinom, grupom i społecznościom, które dzięki tej pomocy będą zdolne samodzielnie rozwiązywać problemy będące przyczyną ich trudnej sytuacji lub zaspokajać niezbędne potrzeby życiowe;*
- 4) pomoc w uzyskaniu dla osób lub rodzin będących w trudnej sytuacji życiowej specjalistycznego poradnictwa, pomocy lub terapii w zakresie możliwości rozwiązywania problemów przez właściwe instytucje państwowe, samorządowe i organizacje pozarządowe oraz wspieranie w uzyskiwaniu tej 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 problemów oraz skutków negatywnych zjawisk społecznych, łagodzenie konsekwencji ubóstwa;

8) inicjowanie nowych form pomocy osobom i rodzinom znajdującym się w trudnej sytuacji życiowej lub niezbędnej potrzebie oraz inspirowanie powołania instytucji świadczących usługi służące poprawie sytuacji takich osób i rodzin;

9) współuczestniczenie w inspirowaniu, opracowaniu, wdrożeniu, rozwijaniu lub doskonaleniu ogólnopolskich, regionalnych i lokalnych programów pomocy społecznej ukierunkowanych na podniesienie jakości życia;

10) inicjowanie lub współuczestniczenie w działaniach profilaktycznych nakierowanych na zapobieganie lub łagodzenie problemów społecznych w obszarze celów pracy socjalnej;

11) promowanie rozwoju społecznego lub zmiany społecznej na rzecz przeciwdziałania wykluczeniu lub marginalizacji społecznej;

12) prowadzenie w ramach pracy socjalnej specjalistycznych interwencji, w tym w zależności od potrzeb i uprawnień pracownika w formie: poradnictwa, terapii, pracy grupowej oraz środowiskowej.

2. 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 lub dyskryminującym osobę, rodzinę lub grupę;

4) udzielać osobom zgłaszającym się pełnej informacji o przysługujących im świadczeniach i dostępnych formach pomocy, a także o stosowanych metodach i celach świadczonej pracy socjalnej;

5) zachować w tajemnicy informacje uzyskane w toku czynności zawodowych, także po ustaniu zatrudnienia, chyba że działa to przeciwko dobru osoby lub rodziny, poważnie zagraża życiu lub zdrowiu osoby lub tak stanowią ustawy;

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

3. Pracownik socjalny wykonuje swój zawód samodzielnie posługując się w pracy socjalnej umiejętnościami, metodami, technikami oraz strategiami właściwymi dla realizacji przypisanych zadań i podejmowanych w słusznym interesie oraz dla dobra osób korzystających z pomocy.

4. Pracownik socjalny nie może ponosić negatywnych konsekwencji z tytułu należytego wykonywania zadań określonych ustawą.

Uzasadnienie:

Postulowane zmiany dotyczą istniejącego katalogu zadań pracownika socjalnego oraz zasad, jakim winien się on kierować przy ich wykonywaniu.

Pomysłodawca w pierwszej kolejności doprecyzował brzmienie obecnie obowiązującego przepisu oraz dokonał jego uzupełnienia o aktualne i obowiązujące profesjonalne reguły udzielania pomocy. Dotychczasowe zapisy zostały m.in. uzupełnione podmiotowo o adresatów możliwego wsparcia tj. oprócz osób korzystających z pomocy dodano także we właściwych pozycjach: rodziny, grupy oraz społeczności, w tym lokalne. Zgodnie z obowiązującą definicją pracy socjalnej poszerzono również katalog przedmiotowy możliwego wsparcia udzielanego nie tylko celem przeciwdziałania problemom, ale także ich łagodzenia (redukowania szkód) oraz zapobiegania (profilaktyce), co stanowi nowość w stosunku do obecnie obowiązujących przepisów (zadań). Ponadto specyficzne działania pracownika socjalnego zostały, zgodnie ze współczesnym stanem wiedzy ukierunkowane nie tylko na sferę problemów, ale także na obszar zaspokajania niezbędnych potrzeb życiowych służących rozwojowi i dobrostanowi korzystających z pracy socjalnej. Z tego powodu zrezygnowano m.in. z używanego wcześniej w przepisie pojęcia „patologii”.

Do katalogu zadań dopisano również nowe pozycje tj.: „promowanie rozwoju społecznego lub zmiany społecznej na rzecz przeciwdziałania wykluczeniu lub marginalizacji społecznej” oraz „prowadzenie w ramach pracy socjalnej specjalistycznych interwencji, w tym w formie poradnictwa, terapii, pracy grupowej oraz środowiskowej”. Intencją ich wprowadzenia jest zmiana dotychczasowego paradygmatu pomocowego (z ratownictwa na upodmiotawianie) oraz wzmocnienie procesu oddzielenia pracy socjalnej od postępowań administracyjnych. Projektowany przepis stwarza realną sposobność by pracownicy socjalni stali się w wymiarze lokalnym liderami promowania celów i rozwiązań społecznych służących m.in. włączaniu grup defaworyzowanych. Z drugiej strony zakłada się, że pracownicy socjalni w większym wymiarze niż dotychczas realizować będą praktykę w obszarze indywidualnej i grupowej pracy socjalnej opartej na budowaniu relacji pomocowej i wykorzystywanych narzędziach kontaktu osobowego w miejsce lub zamiast ich angażowania w proces przyznawania świadczeń materialnych. Projekt przewiduje wzmocnienie klinicznego wymiaru pracy socjalnej, w którym rozwiązuje się także pozaekonomiczne trudności i problemy życiowe, a także dąży się do umacniania osób, rodzin i grup społecznych. Zdaniem projektodawcy obserwowany i zasadny

trend oddzielenia pracy socjalnej od postępowań administracyjnych – by został wdrożony efektywnie - powinien być ściśle powiązany z przeformułowaniem zadań pracownika socjalnego w kierunku budowania relacji pomocowej, a także stworzyć gwarancje dla pracowników socjalnych pracujących w tym obszarze w stopniu nie gorszym niż dla pracowników socjalnych kwalifikujących do świadczeń materialnych.

W dalszej kolejności proponowane zmiany obejmują doprecyzowanie zasad udzielania pomocy w zakresie: prawa zachowania w tajemnicy uzyskiwanych informacji przez pracownika socjalnego (dodano wyłączenia związane z ochroną życia lub zdrowia osób oraz innymi przepisami prawa) oraz prawa samostanowienia (dodano regułę wymaganej co do zasady zgody klienta na udzielenie pomocy oraz informacji o celach i stosowanych metodach pomagania).

Ostatnim elementem zmienianego przepisu jest dodanie dwóch kolejnych ustępów, które wprowadzają zasadę istniejącą już w przypadku innych ustaw branżowych oraz dla innych zawodów pomocowych (np. art. 2 ustawy o zawodzie psychologa), a dotyczącą samodzielności i odpowiedzialności za świadczoną pomoc oraz wsparcie. Przepis precyzuje również, iż pracownik socjalny nie może ponosić negatywnych konsekwencji związanych z właściwym wykonywaniem zadań oraz udzielaniem wsparcia zgodnego ze sztuką pomagania. Konieczność wprowadzenia ww. reguły wynika z potrzeby wzmocnienia autonomiczności pracowników socjalnych, którzy jak wynika z naszej wieloletniej praktyki podlegają ciągłej presji ze strony decydentów nie przygotowanych zawodowo do pomagania, a którzy ingerują bezpośrednio w indywidualny proces pomocowy, co nie rzadko skutkuje pogłębieniu problemów i doświadczanych trudności przez korzystających z pomocy. Niestety zdarza się również, że wobec pracowników socjalnych wyciągane są negatywne konsekwencje służbowe za zachowania w pełni mieszczące się i zgodne ze standardami pomagania, ale nie koniecznie pozostające w interesie np. organu gminy. Projektowany przepis, spójny z postulowaną możliwością zatrudnienia w systemie zadaniowego czasu pracy – ma również przyczynić się do minimalizacji skutków postępującej biurokratyzacji, formalizacji i instytucjonalizacji pracy socjalnej.

13. Wprowadzenie przepisu art. 123 a o treści:

123a. 1. Pracownicy socjalni mogą tworzyć ogólnopolskie oraz lokalne organizacje społeczne, w tym zawodowe, których zadaniem jest w szczególności:

- 1) dbałość o przestrzeganie standardów wykonywania zawodu pracownika socjalnego oraz pracy socjalnej;
 - 2) tworzenie kodeksów etyki zawodowej oraz nadzór nad przestrzeganiem zasad etyki zawodowej pracownika socjalnego;
 - 3) ochrona metod i narzędzi pracy socjalnej;
 - 4) reprezentowanie zawodu pracownika socjalnego i ochrona jego interesów pracowniczych oraz zawodowych;
 - 5) współpraca ze szkołami wyższymi, jednostkami badawczo - rozwojowymi oraz towarzystwami naukowymi w kraju i za granicą;
 - 6) opiniowanie aktów prawnych dotyczących zawodu pracownika socjalnego;
 - 7) współpraca z organami władzy i administracji rządowej i samorządowej oraz innymi organizacjami społecznymi w sprawach związanych z wykonywaniem zawodu pracownika socjalnego.
2. Pracownik socjalny nie może ponosić ujemnych następstw z powodu przynależności do organizacji społecznych pracowników socjalnych lub pozostawania poza nimi. W szczególności nie może to być warunkiem nawiązania stosunku pracy, pozostawania w zatrudnieniu oraz awansowania pracownika.
3. Pracodawcy, organy władzy i administracji rządowej i samorządowej tworzą odpowiednie warunki dla funkcjonowania organizacji społecznych pracowników socjalnych.
4. Ogólnopolskie organizacje społeczne pracowników socjalnych:
- 1) uczestniczą w opiniowaniu ustaw, rozporządzeń i ogólnokrajowych programów dotyczących pracy socjalnej i zawodu pracownika socjalnego;
 - 2) opiniują do Centralnej Komisji Egzaminacyjnej indywidualne sprawy sporne dotyczące posiadania uprawnień do wykonywania zawodu pracownika socjalnego lub/i warunków przystępowania do szkolenia bądź egzaminu w zakresie specjalizacji zawodowej w zawodzie pracownika socjalnego oraz uzyskiwania certyfikatu superwizora pracy socjalnej;
 - 3) uczestniczą w określaniu standardów i programów kształcenia pracowników socjalnych oraz opiniują zasady i warunki uzyskiwania specjalizacji zawodowej;
 - 4) uczestniczą w określaniu standardów prowadzenia prywatnej praktyki pracowników socjalnych;
 - 5) współtworzą standardy superwizji pracy socjalnej i programy szkolenia dla superwizorów pracy socjalnej;
 - 6) mogą tworzyć wspólną reprezentację dla realizacji zadań.

5. Pracownik socjalny zrzeszony w ogólnopolskiej organizacji społecznej pracowników socjalnych przestrzega zasad etyki zawodowej zgodnej z kodeksem etyki zawodowej przyjętej przez tę organizację, jeśli ta pozostaje w zgodzie z powszechnie obowiązującym prawem.

Uzasadnienie:

Projektodawca postuluje ustawowe umocowanie i wzmocnienie dla tworzenia lokalnych oraz ogólnokrajowych organizacji społecznych (stowarzyszeń, związków zawodowych) pracowników socjalnych, które w zakresie powierzonych im zadań zastąpiłyby nieistniejący samorząd zawodowy pracowników socjalnych. Posiadanie samorządu zawodowego jest charakterystyczne dla zawodów o wysokim stopniu specjalizacji, do których niewątpliwie należy zawód pracownika socjalnego. Z uwagi na stosunkowo niewielką akceptację samych pracowników socjalnych dla tworzenia obowiązkowych struktur samorządu zawodowego, a także wobec chęci uniknięcia tworzenia kolejnej korporacji zawodowej – proponuje się by uzupełnić istniejącą lukę dotyczącą samoorganizacji pracowników socjalnych w ww. sposób. Pomimo możliwości korzystania z powszechnej drogi zrzeszania się w stowarzyszeniach lub związkach zawodowych – zakładany przepis precyzuje, rozszerza i konkretyzuje specyficzne zadania organizacji społecznych pracowników socjalnych. W ocenie pomysłodawcy wzmocnienie dla powoływania tychże organizacji posłuży rozwojowi samej profesji, pozwoli zaangażować pracowników socjalnych z inicjowanie zmian systemu pomocowego na poziomie makro, a także zwiększy prestiż zawodowy oraz zachęci potencjalnych kandydatów do pracy w zawodzie. W efekcie zorganizowanego zaangażowania pracowników socjalnych – ich ogólnopolskie reprezentacje w sposób bardziej widoczny i skuteczny będą uczestniczyły w doskonaleniu prawa pomocy społecznej, który to ogląd praktyczny pozwoli na tworzenie efektywnego systemu pomocowego.

Projektodawca zakłada, że zakres zadań ogólnopolskiej organizacji społecznej pracowników socjalnych jest szerszy od zadań struktur lokalnych, a tym samym zwiększa się również wpływ takiej organizacji. Ważnym zagadnieniem jest wprowadzenie autonomii ogólnopolskich organizacji społecznych w przedmiocie tworzenia i przestrzegania standardów etycznych.

Proponowane i analogiczne rozwiązania funkcjonują w innych zawodach np. psychologa, kuratora, pedagoga.

14. Wprowadzenie ust. 3d w art. 121 o treści

3d. Pracownikowi socjalnemu zatrudnionemu w ośrodku pomocy społecznej, w powiatowym centrum pomocy rodzinie lub innym podmiocie, o którym mowa w art. 6 pkt. 5 oraz art. 120, do którego obowiązków należy praca socjalna w środowisku lub przeprowadzanie rodzinnych wywiadów środowiskowych poza siedzibą jednostki, przysługuje ekwiwalent pieniężny za używanie własnej odzieży i obuwia, ich prania oraz konserwacji w wysokości uwzględniającej aktualne ceny. Szczegółowe zasady wypłaty ekwiwalentu uzgadnia pracodawca z przedstawicielami pracowników lub ich organizacją związkową.

Uzasadnienie:

Proponowany przepis konkretyzuje normę wyrażoną w art. 237¹ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy. Stosownie do ww. przepisu pracownikowi używającemu własną odzież i obuwie w warunkach narażenia na ich zniszczenie lub znaczne zabrudzenie przysługuje ekwiwalent w wysokości odpowiadającej ich aktualnym cenom rynkowym. Nie ulega wątpliwości, iż praca w terenie związana z działaniem czynników atmosferycznych spełnia powyższe przesłanki. Pomimo powyższego obowiązkowo obserwuje się, iż pracodawcy unikają wypłaty ekwiwalentu w stosunku do grupy zawodowej pracowników socjalnych, argumentując powyższe faktem, iż nie jest ona wymieniona wprost w ww. przepisie prawa pracy. Skonkretyzowanie normy ogólnej ma zapobiec ww. nieprawidłowościom.

15. Wprowadzenie ust. 2a w art. 121 o treści:

2a. Pracownik socjalny ma prawo do bezpieczeństwa osobistego w związku z wykonywanymi czynnościami zawodowymi. Pracodawcy, organy władzy i administracji rządowej i samorządowej tworzą odpowiednie warunki dla zapewnienia bezpiecznych warunków pracy pracownikom socjalnym”.

Uzasadnienie:

Postulowany przepis wprowadza ustawowe warunki dla zapewnienia bezpieczeństwa pracownikom socjalnym realizującym przypisane im zadania. Jest to kolejny etap wdrażania planu zwiększenia bezpieczeństwa pracowników socjalnych, którzy w ostatnich latach w sposób szczególny narażeni są na ataki i napaści w związku z wykonywanymi czynnościami służbowymi. Pozytywne doświadczenia płynące z ustawowego wprowadzenia asysty funkcjonariuszy policji oraz drugiego pracownika socjalnego w okolicznościach uzasadniającego prawdopodobieństwo agresji wobec pracownika wskazują na efektywność tego typu rozwiązań. W omawianym przypadku doprowadziły one do zmniejszenia skali narażenia na niebezpieczeństwo w pracy terenowej pracowników socjalnych. Doświadczenia takich tragicznych wydarzeń jak śmierć pracowników w Gminnym Ośrodku Pomocy Społecznej w Makowie, przemawiają jednak za koniecznością wzmocnienia bezpieczeństwa nie tylko w pracy środowiskowej, ale także np. w siedzibach jednostek pomocy społecznej. Powyższy przepis stwarza ramy dla egzekwowania przez pracowników lub ich przedstawicieli (organizacji społecznych, związków zawodowych) rozwiązań adekwatnych i możliwych dla wzmocnienia bezpieczeństwa.

Dodatkowo w zakresie wykonywania zawodu pracownika socjalnego proponuje się:

16. Wprowadzenie mechanizmu egzekwowania powinności określonej w art. 110 ust. 11 i ust. 3 tj. w zakresie przestrzegania standardu zatrudnienia poprzez zobligowanie wojewodów do nakładania na gminę kar finansowych w przypadku niespełnienia ww. wymogu.

Uzasadnienie:

Z najnowszych danych wynika, że ok. ¼ ośrodków pomocy społecznej od początku obowiązywania ustawy o pomocy społecznej nie spełnia wymogu zatrudnienia i to pomimo modyfikacji przez ustawodawcę sposobu liczenia pracowników do korzystniejszego wyboru przez jednostkę organizacyjną pomocy społecznej. Dodatkowo przez szereg podejmowano różnorakie zabiegi mające zwiększyć zatrudnienie do minimalnego poziomu. W związku z brakiem oczekiwanych rezultatów proponuje się by w przypadku braku spełnienia

ww. wymogów np. w terminie 2- letnim, wojewoda dysponował i egzekwował powinność po przez nakładanie kar finansowych na gminę.

17. Podjęcie inicjatywy legislacyjnej celem zmiany w art. 598¹² § 1 Kodeksu postępowania cywilnego po przez wykreślenie zdania ostatniego tj.:

Przy odbieraniu osoby podlegającej władzy rodzicielskiej lub pozostającej pod opieką kurator sądowy powinien zachować szczególną ostrożność i uczynić wszystko, aby dobro tej osoby nie zostało naruszone, a zwłaszcza aby nie doznała ona krzywdy fizycznej lub moralnej. ~~Wrazie potrzeby kurator sądowy może zażądać pomocy organu opieki społecznej lub innej powołanej do tego instytucji.~~

Uzasadnienie:

Z praktyki działania pracowników socjalnych wynika, że ww. przepis jest nadużywany przez sądy oraz kuratorów zawodowych umocowanych ustawowo do przeprowadzenia działań związanych z tzw. odebraniem dziecka. Negatywną konsekwencją funkcjonowania zapisu jest zmniejszona efektywność pomocy rodzinie biologicznej przez pracowników socjalnych jednostek organizacyjnych pomocy społecznej, którzy uczestniczyli w ww. czynności. W świadomości rodzin chcących odzyskać pełną władzę rodzicielską – pracownik socjalny instytucji zaangażowanej wcześniej w odebranie małoletniego, jawi się jako zagrożenie, a nie źródło pomocy. Zmiana ww. przepisu pozwoliłaby na profesjonalne oddzielenie elementów interwencji przypisanego kuratorom sądowych od elementu pomocy i wsparcia w kierunku powrotu dzieci do środowiska rodzinnego.

Opracowanie i wyłączne prawa: Polska Federacja Związkowa Pracowników Socjalnych i Pomocy Społecznej; uzgodniono z członkami: Związku Zawodowego Pracowników Socjalnych w Łodzi, Trójmiejskiego Zespołu Pracowników Socjalnych.