

**Dr hab. Dorota Moron, prof. UWr.**

Uniwersytet Wrocławski

ORCID: 0000-0002-9242-7305

e-mail: dorota.moron@uwr.edu.pl

# Wynagradzanie pracowników socjalnych w samorządowych jednostkach organizacyjnych pomocy społecznej

## Remuneration of social workers in the local government social assistance institutions

### Streszczenie

Pracownik socjalny jest kluczowym zawodem w obszarze pomocy społecznej – organizatorem i realizatorem pracy socjalnej oraz wsparcia dla osób i rodzin w trudnych sytuacjach życiowych. Wymogi odnoszące się do kwalifikacji pracownika socjalnego oraz zakres jego zadań powinny wiązać się z adekwatnie wysokim wynagrodzeniem. Celem artykułu jest analiza wynagradzania pracowników socjalnych w samorządowych jednostkach organizacyjnych pomocy społecznej z perspektywy prawnej oraz praktyki samorządowej pomocy społecznej. W artykule zaprezentowano kwestie prawne dotyczące regulacji wysokości wynagrodzeń pracowników socjalnych oraz wyniki badań empirycznych dotyczące wynagrodzeń. Wykazano, iż regulacje prawne nie zapewniają pracownikom socjalnym odpowiedniego wynagrodzenia, co przekłada się na niskie wynagrodzenia pracowników socjalnych.

### Słowa kluczowe

pomoc społeczna, pracownik socjalny, wynagrodzenia

JEL: I38, K310

### Abstract

A social worker is a key profession in the field of social assistance. They are responsible for the organization and implementation of social work, as well as, support for the individuals and families in difficult life situations. Requirements in terms of qualifications of a social worker and the scope of tasks should be correlated with an adequately high payment. The aim of the article is to analyze the remuneration of social workers in the local government social assistance institutions from the legal perspective and practice of local government social assistance. The article presents legal issues related to the regulation of social workers' payment and the results of empirical research on payment. It has been shown that legal regulations do not ensure adequate payment for social workers, which results in low remuneration of social workers.

### Keywords

social assistance, social worker, social work, remuneration

### Wprowadzenie

Pracownicy socjalni to kluczowy element – zasób ludzki – systemu pomocy społecznej. Stanowią oni „kwalifikowaną» część służb społecznych zatrudnionych w różnych polskich placówkach pomocy społecznej” (Rymsza, 2012, s. 11), są profesjonalistami organizującymi pomoc i realizującymi pracę socjalną – najważniejsze działanie wspierające klientów pomocy społecznej (Kowalczyk, Kowalczyk & Karczewska, 2014). Ich rolą jest bezpośrednie wsparcie klientów na każdym etapie kontaktu z pomocą społeczną. Pracownicy socjalni pracują przede wszystkim w samorządowych jednostkach organizacyjnych pomocy społecznej: głów-

nie w ośrodkach pomocy społecznej i centrach pomocy rodzinie, ale także w innych jednostkach, np. domach pomocy społecznej czy ośrodkach wsparcia. Zdarza się, że są obecni również w innych instytucjach pomocowych, np. organizacjach pozarządowych czy podmiotach należących do sektora ochrony zdrowia.

Zawód pracownika socjalnego jest zawodem regulowanym, podjęcie pracy wiąże się z koniecznością spełnienia wysokich wymagań określonych w ustawie z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej (tekst jedn. Dz.U. z 2021 r. poz. 2268, dalej jako ustawa o pomocy społecznej), a także z koniecznością systematycznego podnoszenia kwalifikacji. Jak podkreśla Zbyrad (2007, s. 22) zawód ten „wymaga profesjonalizmu, pod któ-

rym kryje się nie tylko wykształcenie, ale także umiejętności i predyspozycje niezbędne w tym zawodzie”. Na ten fakt zwraca również uwagę Wasilewska-Ostrowska (2019), która podkreśla, że praca ta wiąże się z misją i powołaniem. Jest to dodatkowo zawód trudny, wymagający, narażony na ryzyko stresu i wypalenia zawodowego (Wasilewska-Ostrowska, 2019; Kanios & Herman, 2017; Kanios, 2017; Zbyrad, 2007).

Wysokie kwalifikacje oraz poziom trudności realizowanych zadań wskazuje, że wykonywanie zawodu pracownika socjalnego powinno łączyć się z uznaniem społecznym, prestiżem i godnym, wysokim wynagrodzeniem. Celem artykułu jest analiza wynagradzania pracowników socjalnych w samorządowych jednostkach organizacyjnych pomocy społecznej z perspektywy prawnej oraz praktyki samorządowej pomocy społecznej.

W niniejszym artykule ograniczono się do analizy sytuacji pracowników socjalnych pracujących w samorządowych jednostkach organizacyjnych pomocy społecznej. Wśród nich największą liczbę pracowników socjalnych zatrudniają ośrodki pomocy społecznej, a następnie powiatowe centra pomocy rodzinie. Pracownicy socjalni pracują również w innych jednostkach organizacyjnych pomocy społecznej, jak domy pomocy społecznej, ośrodki wsparcia czy ośrodki interwencji kryzysowej. Dodatkowo pracowników socjalnych mogą zatrudniać inne podmioty publiczne, np. zakłady karne czy zakłady opieki zdrowotnej. Pracownicy socjalni zatrudniani są też w różnego typu podmiotach realizujących wsparcie społeczne, prowadzonych przez organizacje pozarządowe, kościoły i związki wyznaniowe oraz podmioty prywatne. Analizę ograniczono do pracowników socjalnych pracujących w samorządowych jednostkach organizacyjnych pomocy społecznej z dwóch powodów. Po pierwsze, pracownicy socjalni zatrudnieni w innych podmiotach to – jak wskazuje Marek Rymsza „pracownicy peryferyjni” (Rymsza, 2012). Stanowią niewielką liczebnie kategorię pracowników dodatkowych, uzupełniających działalność jednostek publicznej pomocy społecznej. Po drugie, podmiotów tych nie dotyczą przyjmowane przez państwo regulacje dotyczące wynagrodzeń pracowników socjalnych.

Dla realizacji celu badawczego postawiono następujące pytania badawcze: 1. Jakie są prawne regulacje dotyczące wynagradzania pracowników socjalnych? 2. Jak zmieniały się te regulacje w latach 1990–2022? 3. Jaką wysokość wynagrodzenia prawo gwarantuje pracownikom socjalnym? 4. Jaka jest faktyczna wysokość wynagrodzeń uzyskiwanych przez pracowników socjalnych? Postawiona hipoteza zakłada, iż prawne regulacje nie gwarantują pracownikom socjalnym adekwatnego wynagrodzenia, co przekłada się na niskie zarobki pracowników zatrudnianych przez samorządowe jednostki organizacyjne pomocy społecznej.

Odpowiedzi na postawione pytania badawcze, zawarte w kolejnych rozdziałach artykułu, pozwoliły na weryfikację postawionej hipotezy. W artykule krótko scharakteryzowano regulacje prawne dotyczące zawo-

du pracownika socjalnego i jego stanowisk pracy, omówiono regulacje dotyczące wynagradzania pracowników socjalnych, przy odniesieniu ich do minimalnego i średniego wynagrodzenia za pracę, a także dokonano analizy faktycznej wysokości wynagrodzenia pracowników socjalnych.

W artykule wykorzystano analizę instytucjonalno-prawną, metodę *desk research* oraz analizę statystyczną w ujęciu ilościowym. Analizie poddano ustawodawstwo i literaturę przedmiotu. Dodatkowo przedstawiono wyniki własnych badań empirycznych. Badania zostały zrealizowane w okresie styczeń–marzec 2020 r. techniką ankiety na ogólnopolskiej próbie celowej 790 pracowników socjalnych zatrudnionych w samorządowych jednostkach organizacyjnych pomocy społecznej.

## Pracownik socjalny – zawód regulowany

Zawód pracownika socjalnego jest zawodem specyficznym wśród profesji pomocowych obecnych w systemie pomocy społecznej. Pracownik socjalny to, po pierwsze, kluczowy element systemu pomocy społecznej, po drugie, zawód regulowany, który podlega szczególnym regulacjom prawnym, jeśli chodzi o dopuszczenie do jego wykonywania. Kwalifikacje i stawiane pracownikom socjalnym wymagania, a także zadania uregulowane są w ustawie o pomocy społecznej.

Pracownik socjalny to zawód o bardzo wysokich wymaganiach w zakresie wykształcenia oraz doksztalcenia w ramach realizowanej pracy zawodowej (zob. szerzej Frąckowiak et al., 2019; Woźniczko, 2016; Sierpowska, 2020; Moroń, 2021). Zawód ten aktualnie mogą wykonywać osoby, które ukończyły:

- ❑ Kolegium pracowników służb społecznych;
- ❑ Studia na kierunku praca socjalna lub w zakresie pracy socjalnej;
- ❑ Studia wyższe o specjalności przygotowującej do zawodu pracownika socjalnego na kierunku: pedagogika, pedagogika specjalna, politologia, polityka społeczna, psychologia, socjologia, nauki o rodzinie w terminie do dnia 31 grudnia 2013 r.

Dodatkowo osoby, które ukończyły wskazane w punkcie powyżej kierunki studiów mogą zostać pracownikiem socjalnym po ukończeniu studiów podyplomowych z zakresu metodyki i metodologii pracy socjalnej, realizowanych w uczelni prowadzącej studia na kierunku praca socjalna lub w zakresie pracy socjalnej. Wprowadzając regulacje dotyczące zawodu pracownika socjalnego zachowano prawa nabyte osób, które uprawnienia zdobyły we wcześniejszych latach.

Na pracownika socjalnego nałożono również obowiązek doksztalcenia w formule specjalizacji w zawodzie. Wprowadzone zostały dwa stopnie specjalizacji:

- ❑ I stopień specjalizacji zawodowej z zakresu pracy socjalnej, mający na celu uzupełnienie wiedzy i doskonalenie umiejętności zawodowych pracowników socjalnych;

□ II stopień specjalizacji zawodowej z zakresu pracy socjalnej, mający na celu pogłębienie wiedzy i doskonalenie umiejętności pracy z wybranymi grupami osób korzystających z pomocy społecznej.

Z realizacji I stopnia specjalizacji zwolnione zostały osoby posiadające kierunkowe wykształcenie w zakresie pracy socjalnej. Pracownicy socjalni mogą również korzystać ze specjalistycznych kursów i szkoleń dedykowanych przedstawicielom zawodów pomocowych.

Przedstawione wymogi podejmowania pracy w zawodzie pracownika socjalnego należy ocenić jako wysokie, co ma jednak swoje uzasadnienie w odniesieniu do zadań realizowanych przez pracownika socjalnego i odgrywanej roli w systemie pomocowym.

## Regulacje dotyczące stanowisk pracy pracownika socjalnego

Regulacje dotyczące zatrudniania pracowników socjalnych w publicznej pomocy społecznej, ich stanowisk pracy oraz wynagrodzeń zawarte są w aktach prawnych dotyczących zatrudniania i wynagradzania pracowników samorządowych (zob. Czarnecki et al., 2020; Pytlik, 2021). Jednostki organizacyjne pomocy społecznej są bowiem prowadzone przez samorządy terytorialne, a pracownicy socjalni pracują głównie w ośrodkach pomocy społecznej (centrach usług społecznych) prowadzonych przez gminy (w tym w ośrodkach realizujących zadania gminy i powiatu w miastach na prawach powiatu) i powiatowych centrach pomocy rodzinie, prowadzonych przez powiaty.

Zasady zatrudniania i awansu pracowników socjalnych określa ustawa o pomocy społecznej, która ustala system stanowisk zajmowanych przez pracownika socjalnego. Są to kolejno:

- pracownik socjalny;
- starszy pracownik socjalny;
- specjalista pracy socjalnej;
- starszy specjalista pracy socjalnej;
- starszy specjalista pracy socjalnej – koordynator;
- główny specjalista pracy socjalnej.

Do uzyskania kolejnego stopnia awansu zawodowego niezbędne jest odpowiednie wykształcenie, specjalizacja w zawodzie oraz staż pracy. Stanowisko głównego specjalisty pracy socjalnej może być objęte wyłączeniem przez osobę z wyższym wykształceniem. Ścieżka awansu zawodowego pracownika socjalnego nie została jednak dokładnie sprecyzowana (zob. Pytlik, 2021a).

Ustawa o pomocy społecznej wskazuje na zadania pracowników socjalnych, a także na szczególne uprawnienia, w tym uprawnienia dla pracowników socjalnych, którzy realizują pracę socjalną lub przeprowadzają rodzinne wywiady środowiskowe.

Regulacje dotyczące ogólnych wymogów, zatrudniania, zmian stosunku pracy, uprawnień i obowiązków pracowników socjalnych zatrudnionych w samorządowych jednostkach organizacyjnych pomocy społecznej regulują przepisy o pracownikach samorządowych – ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach sa-

morządowych (tekst jedn. Dz.U. z 2019 r., poz. 1282, dalej jako: ustawa o pracownikach samorządowych) i rozporządzenia wykonawcze.

## Regulacje dotyczące wysokości wynagrodzenia pracownika socjalnego

W celu rekonstrukcji systemu wynagradzania pracowników socjalnych w samorządowych jednostkach organizacyjnych pomocy społecznej odnieść się należy do płacy minimalnej, regulacji dotyczących wynagradzania pracowników samorządowych oraz regulacji dotyczących *stricte* pracowników socjalnych.

Ustawa z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (tekst jedn. Dz.U. z 2020 r., poz. 2207) wskazuje, że wysokość wynagrodzenia używanego przez pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższa od wysokości minimalnego wynagrodzenia. Należy w tym aspekcie odróżnić wynagrodzenie zasadnicze pracownika od minimalnego wynagrodzenia. Wynagrodzenie za pracę nie jest świadczeniem jednolitym. Składa się ono ze zmiennej liczby składników i świadczeń o różnym charakterze, jak np. premia, nagroda, dodatek funkcyjny, dodatek za staż pracy. Nie samo wynagrodzenie zasadnicze musi być wyższe lub równe pracy minimalnej, ale suma wszystkich składników wynagrodzenia i świadczeń wynikających ze stosunku pracy. Przy obliczaniu wysokości wynagrodzenia nie uwzględnia się następujących składników wynagrodzenia: nagrody jubileuszowej, odprawy pieniężnej przysługującej pracownikowi w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy, wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, dodatku do wynagrodzenia za pracę w porze nocnej oraz dodatku za staż pracy. Zwrócić należy szczególną uwagę na niewliczanie do wysokości wynagrodzenia dodatku stażowego, bowiem zmiana ta wprowadzona została dopiero w 2020 r.

Zgodnie z ustawą o pracownikach samorządowych, pracownikowi samorządowemu zatrudnionemu na umowę o pracę przysługuje: wynagrodzenie zasadnicze, dodatek za wieloletnią pracę, nagroda jubileuszowa, jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy oraz dodatkowe wynagrodzenie roczne. Pracownikowi może zostać przyznany dodatek funkcyjny, a także dodatek specjalny z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych. Za szczególne osiągnięcia w pracy istnieje możliwość przyznania nagrody. Ustawa wskazuje, że wysokość minimalnego wynagrodzenia zasadniczego określana jest w drodze rozporządzenia.

Rozporządzenie Rady Ministrów z 25 października 2021 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz.U. z 2021 r., poz. 1960) określa m.in. wykaz stanowisk oraz warunki i sposób wynagradzania pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, w tym minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego na poszczególnych stanowiskach. Stanowiska na których zatrudniony jest pracow-

nik socjalny zaliczono do stanowisk pomocniczych i obsługi. Stanowiska te zakwalifikowano – zależnie od rodzaju stanowiska i wykształcenia pracownika do kategorii zaszeregowania XII–XVI spośród wyróżnionych dwudziestu dwóch kategorii. Rozpiętość minimalnego wynagrodzenia zasadniczego waha się od 2150 zł w I kategorii zaszeregowania do 3600 zł w XXII kategorii zaszeregowania. Stanowiska zajmowane przez pracowników socjalnych, kategorie zaszeregowania i minimalne wynagrodzenie zasadnicze zestawiono w tabeli 1.

Tabela 1. Stanowiska i minimalne wynagrodzenie zasadnicze pracowników socjalnych

| Stanowisko   | Kategoria zaszeregowania | Minimalne wynagrodzenie zasadnicze w zł obowiązujące od 01.01.2022 |
|--|--------------------------|--|
| Pracownik socjalny (wykształcenie średnie)         | XII                      | 2700   |
| Pracownik socjalny (wykształcenie wyższe)          | XIII                     | 2750   |
| Starszy pracownik socjalny (wykształcenie średnie) | XIII                     | 2750   |
| Starszy pracownik socjalny (wykształcenie wyższe)  | XIV                      | 2800   |
| Specjalista pracy socjalnej                        | XIV                      | 2800   |
| Starszy specjalista pracy socjalnej                | XV                       | 2850   |
| Starszy specjalista pracy socjalnej – koordynator  | XVI                      | 2900   |
| Główny specjalista pracy socjalnej                 | XVI                      | 2900   |

Źródło: rozporządzenie Rady Ministrów z 25 października 2021 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz.U. z 2021 r., poz. 1960).

Podkreślić należy, że minimalne wynagrodzenie zasadnicze na stanowiskach zajmowanych przez pracowników socjalnego jest niższe niż minimalne wynagrodzenie za pracę, które – zgodnie z rozporządzeniem Rady Ministrów z 14 września 2021 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2022 r. (Dz.U. z 2021 r., poz. 1690) – wynosi od 1 stycznia 2022 r. 3010 zł. Przepisy dotyczące wynagradzania pracowników samorządowych wprawdzie nie obligują samorządów do zatrudniania z wynagrodzeniem zasadniczym na poziomie minimalnym, ale również nie zabezpieczają pracowników socjalnych przed uzyskiwaniem niskich wynagrodzeń. Wyższe minimalne wynagrodzenie zasadnicze stanowiłoby gwarancję wyższego poziomu wynagradzania pracowników socjalnych.

Ustawa o pomocy społecznej gwarantuje pracownikowi socjalnemu, do którego podstawowych obowiązków należy świadczenie pracy socjalnej lub przeprowadzanie rodzinnych wywiadów środowiskowych poza siedzibą jednostki, comiesięczny dodatek do wynagrodzenia w wysokości 400 zł (przy zatrudnieniu w wymiarze pełnego etatu, przy zatrudnieniu w mniejszym wymiarze czasu pracy dodatek jest proporcjonalnie mniejszy). Tzw. dodatek za pracę w terenie został wprowadzony w 2005 r. na mocy ustawy z 29 lipca 2005 r. o zmianie ustawy o pomocy społecznej oraz ustawy – Karta Nauczyciela (Dz.U. z 2005 r., nr 179 poz. 1487) i wynosił wówczas 250 zł. Podwyższenie tego dodatku do

400 zł nastąpiło dopiero w 2021 r. na mocy ustawy z 15 kwietnia 2021 r. o zmianie ustawy o pomocy społecznej oraz ustawy o zmianie ustawy o pomocy społecznej oraz ustawy o ochronie zdrowia psychicznego (Dz.U. z 2021 r., poz. 803). Nowelizacja wprowadziła zasadę, że dodatek przysługuje za przeprowadzanie rodzinnego wywiadu środowiskowego lub pracę socjalną, co oznacza, że czynności te nie muszą być realizowane łącznie. Co bardzo ważne dodatek ten nie jest uwzględniany przy wyliczaniu wysokości minimalnego wynagrodzenia.

Tak więc dla przykładu: pracownik socjalny zatrudniony na stanowisku pracownika socjalnego z wykształceniem wyższym, realizujący pracę socjalną musi otrzymać minimalne wynagrodzenie zasadnicze na poziomie 2750 zł, zaś minimalne wynagrodzenie za pracę 3010 zł plus 400 zł dodatku za pracę w terenie plus dodatek stażowy. Do decyzji pracodawcy należy czy pensja zasadnicza pracownika będzie wyższa czy też różnica pomiędzy minimalnym wynagrodzeniem a wynagrodzeniem zasadniczym pokryta zostanie np. przez premię czy dodatek funkcyjny.

### Minimalne wynagrodzenie zasadnicze pracowników socjalnych na tle minimalnego i średniego wynagrodzenia za pracę

Określenie minimalnego wynagrodzenia zasadniczego pracowników socjalnych obowiązywało w latach 1990–2000, a następnie od 2009 r. Na mocy rozporządzenia Rady Ministrów z 26 lipca 2000 r. w sprawie zasad wynagradzania i wymagań kwalifikacyjnych pracowników samorządowych zatrudnionych w jednostkach samorządu terytorialnego (Dz.U. nr 61, poz. 708) wprowadzono zasadę, że najniższe wynagrodzenie zasadnicze ustalane przez jednostki samorządu terytorialnego, a rozporządzenie wskazuje na punktowe rozpiętości wynagrodzenia na poszczególnych stanowiskach pracy. Na mocy rozporządzenia Rady Ministrów z 18 marca 2009 r. w sprawie wy-

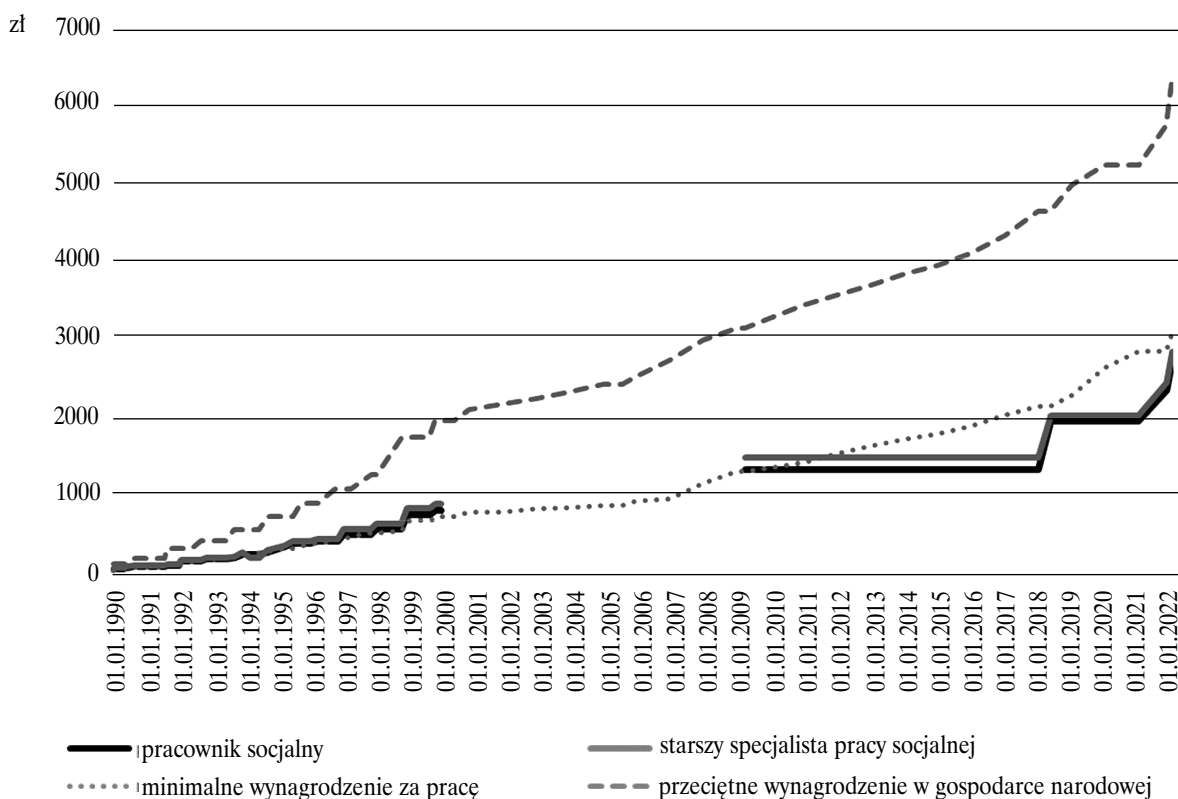
nagradzania pracowników samorządowych (Dz.U. nr 50, poz. 398) powrócono do określania minimalnego wynagrodzenia zasadniczego w drodze rozporządzenia.

Analiza wysokości minimalnego wynagrodzenia zasadniczego określonego dla dwóch stanowisk pracy: pracownik socjalny i starszy specjalista pracy socjalnej wskazuje, że od 1990 r. minimalne wynagrodzenie zasadnicze było bliskie minimalnemu wynagrodzeniu za pracę. W związku z tym, że w latach 2009–2017 minimalne wynagrodzenie zasadnicze nie było zwiększane, a rosło minimalne wynagrodzenie za pracę odnotować można obniżenie wysokości minimalnego wynagrodzenia zasadniczego znacznie poniżej wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę. Podobna sytuacja miała też miejsce w latach 2020–2021. Dla przykładu, w roku 2017 minimalne wynagrodzenie zasadnicze na stanowisku pracownik socjalny wynosiło 1300 zł, a minimalne wynagrodzenie za pracę 2000 zł. Ponieważ do minimalnego wynagrodzenia można było wówczas wliczyć dodatek stażowy i dodatek za pracę w terenie pozwalało to na utrzymywanie wynagrodzeń pracowników socjalnych w sferze niskich wynagrodzeń, nieadekwatnych do zakresu obowiązków i obciążenia pracą.

Analiza minimalnego wynagrodzenia zasadniczego na stanowisku pracownika socjalnego i starszego specjalisty pracy socjalnej w relacji do przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej wskazuje na systematyczne powiększanie się różnicy pomiędzy minimalnym wynagrodzeniem zasadniczym, a także minimalnym wynagrodzeniem za pracę, a przeciętnym wynagrodzeniem w gospodarce rynkowej. Przy minimalnym wynagrodzeniu zasadniczym, nawet przy uwzględnieniu niewliczania dodatku stażowego i za pracę w terenie do minimalnego wynagrodzenia, płaca pracownika socjalnego znacząco odbiega od przeciętnego wynagrodzenia. Graficzne przedstawienie tych analiza zawarto na wykresie 1.

W latach 1990–2000 regulacje dotyczące zatrudniania pracowników samorządowych określały przedziały, w których lokować się musiało wynagrodzenie zasadnicze pracownika. Dla każdego stanowiska oraz – w przypadku niektórych stanowisk poziomu wykształcenia – określona została minimalna i maksymalna wysokość wynagrodzenia zasadniczego. Podkreślić należy, że wysokość maksymalna wynagrodzenia zasadniczego na stanowisku pracownika socjalnego lokowała się najczę-

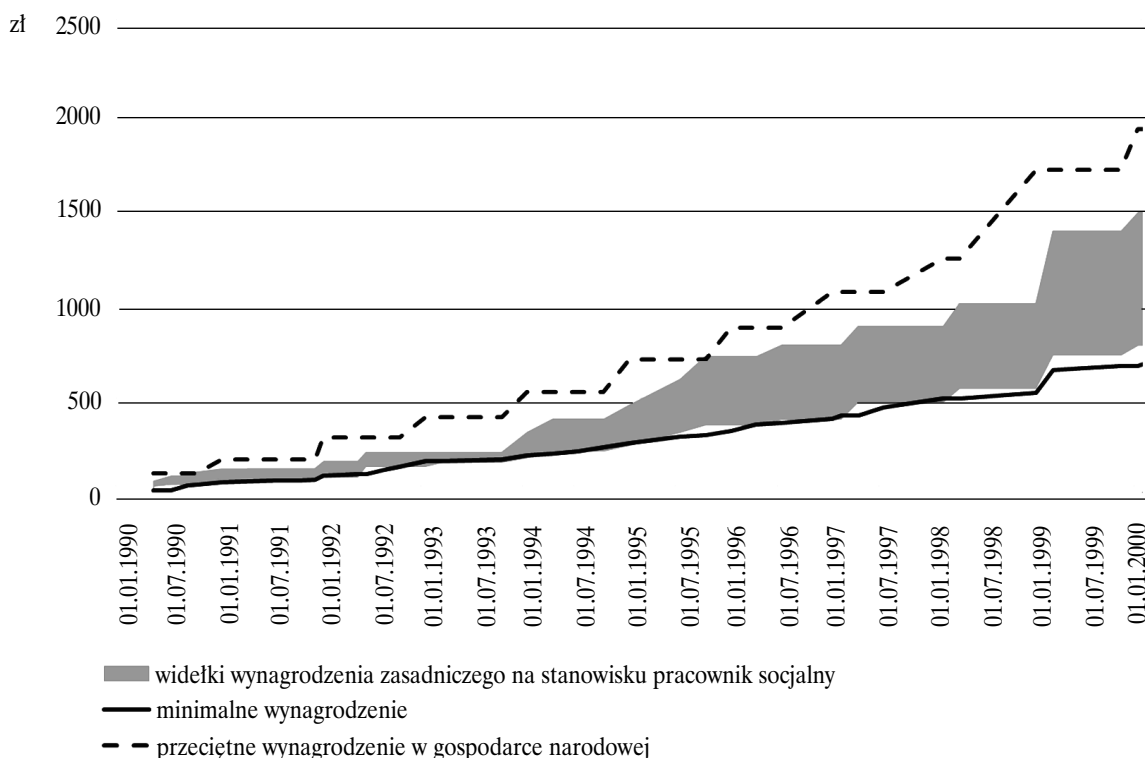
Wykres 1. Minimalne wynagrodzenie zasadnicze pracownika socjalnego i specjalisty pracy socjalnej a minimalne wynagrodzenie za pracę i przeciętne wynagrodzenie w gospodarce rynkowej w latach 1990–2022\*



Źródło: Opracowanie własne.

\* Wysokość wynagrodzeń w latach 1990–1994 przedstawiono uwzględniając denominację złotego (faktyczne kwoty podzielono przez 10000). W latach 2000–2009 minimalne wynagrodzenie było określane samodzielnie przez jednostki samorządu terytorialnego, stąd nie zostało uwzględnione na wykresie.

Wykres 2. Widelki wynagrodzenia zasadniczego na stanowisku pracownika socjalnego a minimalne wynagrodzenie za pracę i przeciętne wynagrodzenie w gospodarce rynkowej w latach 1990–2000\*



Źródło: Opracowanie własne.

\* Wysokość wynagrodzeń w latach 1990–1994 przedstawiono uwzględniając denominację złotego (faktyczne kwoty podzielono przez 10000).

ściej znacznie poniżej przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej. Taka regulacja – ograniczająca wynagrodzenie pracownika socjalnego do niskich kwot – z pewnością nie była czynnikiem wspierającym adekwatne wynagradzanie pracowników socjalnych.

Głównym celem płacy minimalnej jest ochrona socjalna pracowników – ochrona przed zbyt niskimi zarobkami. Płaca minimalna ma pomóc w zapewnieniu sprawiedliwego podziału dochodu i zapewnić minimalny dochód na życie. Stanowi ona również jeden z elementów polityki walki z ubóstwem i zmniejszania nierówności. Płaca minimalna powinna również wpływać na określanie wyższych stawek, przysługujących za odpowiednio trudniejszą pracę, dla lepiej wykształconych czy bardziej doświadczonych pracowników (International Labour Organization, 2022).

W tym kontekście wskazać należy, że rozwiązania dotyczące zatrudniania pracowników samorządowych nie chronią w odpowiednim zakresie wysoko wykształconych i merytorycznie przygotowanych pracowników socjalnych, którzy wykonują trudną i wymagającą pracę. Przepisy pozwalają samorządom lokalnym na oferowanie im stawek na poziomie płacy minimalnej. Jest to dotkliwie zarówno dla młodych pracowników, którzy uzyskują niski poziom dodatku stażowego i są zatrud-

niani na najniższym stanowisku pracownika socjalnego, co zniechęca ich do podejmowania pracy w zawodzie, ale także dla pracowników z dłuższym stażem pracy i doświadczeniem, którzy mogą nie być wynagradzani adekwatnie do swoich kwalifikacji i umiejętności. Oczywiście, jak już wskazano, aktualnie prawo określa minimalny poziom wynagrodzenia, więc faktycznie samorządy mogą oferować wyższe wynagrodzenia. Analiza w tym zakresie nie byłaby więc pełna bez przyjrzenia się faktycznemu poziomowi wynagradzania pracowników socjalnych.

## Faktyczne wynagrodzenia pracowników socjalnych

Minimalne wynagrodzenie zasadnicze pracowników samorządowych i minimalne wynagrodzenie za pracę określają minimalny poziom wynagradzania pracowników. W praktyce samorządy mogą wypłacać pracownikom wyższe wynagrodzenia, znacznie przewyższające przedstawione w artykule kwoty minimalne. Praktyka wskazuje jednak, że wynagrodzenia pracowników socjalnych, pomimo ich wysokich kwalifikacji, odpowiedzialnej i wymagającej pracy sytuują się na bardzo niskim poziomie.

Już w badaniu *Pracownicy socjalni w Polsce – portret zbiorowy 2013* przeprowadzonym w 2013 r. potrzeba wyższych wynagrodzeń ujawniła się jako najczęściej wskazywana przez pracowników socjalnych – przed prestiżem, uznaniem czy docenieniem. Pracownicy socjalni mieli poczucie zarówno braku adekwatności wynagrodzenia do kwalifikacji, jak też niewielkiej wysokości zarobków. Wskazywali również na potrzebę wcześniejszego przechodzenia na emeryturę czy urlopu zdrowotnego (Olech & Łuczyńska, 2013).

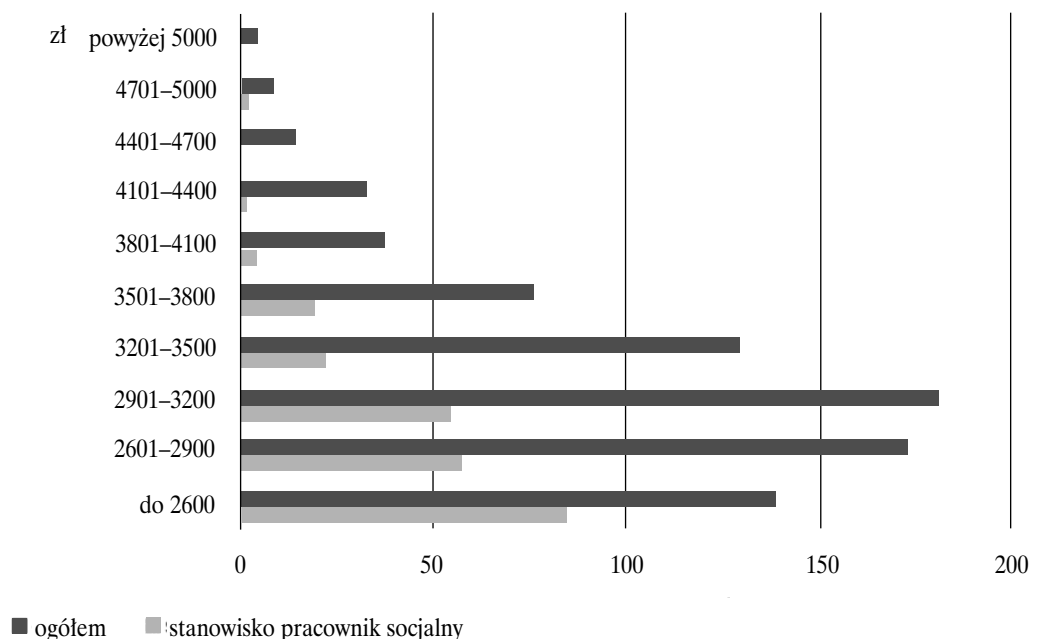
Badanie przeprowadzone w 2018 r. przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej wśród wybranych ośrodków pomocy społecznej oraz powiatowych centrów pomocy rodzinie wykazało, że średnia krajowa wynagrodzenia brutto osób zatrudnionych na stanowisku pracownika socjalnego wyniosła w ośrodkach pomocy społecznej 2635,35 zł, zaś w centrach pomocy rodzinie 2601,56 zł. Ponadto funkcjonowały jednostki, które wliczały dodatek za pracę w terenie w wysokości 250 zł do wynagrodzenia zasadniczego (MRiPS, 2018). Podkreślić należy, że minimalne wynagrodzenie w 2018 r. wynosiło 2100 zł, zaś przeciętne wynagrodzenie 4585,03 zł. Wyraźnie więc widać jak mocno wynagrodzenia pracowników socjalnych odbiegają od średniej krajowej i jak bliskie są pensji minimalnej.

Raport *Wynagrodzenia pracowników socjalnych w Europie* analizujący wynagrodzenia pracowników socjalnych z 16 państw Europy i pogranicza Europy i Azji w 2019 r. wskazuje, że średnie wynagrodzenie miesięczne netto polskiego pracownika socjalnego było nieznacznie niższe niż 500 Euro, a w grupie krajów najgorzej opłacających pracowników socjalnych z wynagrodzeniem niższym niż 500 Euro znalazły się Polska,

Węgry, Rumunia, Bułgaria, Armenia i Białoruś (Kamińska, Boryczko & Maczyński, 2020, s. 8). Średnia płaca pracowników socjalnych w Polsce wynosiła według obliczeń autorów raportu 122,69% pensji minimalnej i był to najniższy odsetek wśród wszystkich badanych krajów. Dla przykładu średnia płaca pracownika socjalnego w Wielkiej Brytanii wynosiła 166,66% płacy minimalnej, w Niemczech 182,14%, a we Francji 150% i na Węgrzech 140,62%. Średnia płaca pracowników socjalnych w Polsce wyniosła zaledwie 50,48% średniej pensji, a niższy odsetek zidentyfikowano jedynie w Armenii (41,11%). W 9 na 16 badanych państwach średnia pensja pracownika socjalnego przekraczała ona 90% pensji średniej ogółem (Kamińska, Boryczko & Maczyński, 2020, s. 10). Analiza różnego typu dodatków do wynagrodzeń wykazała, że polscy pracownicy socjalni mogą liczyć na dodatki finansowe i pozafinansowe o średniej wysokości 48 Euro (Kamińska, Boryczko & Maczyński, 2020, s. 12). Konkludując autorzy raportu wskazują, że „najgorsza sytuacja dochodowa pracowników socjalnych na tle ogółu pracujących występuje kolejno w: Białorusi, Polsce oraz Węgrzech” (Kamińska, Boryczko & Maczyński, 2020, s. 11). Uznają oni, że wiąże się to z brakiem perspektywy budowania profesjonalnych kadr służb społecznych w oparciu o godziwe wynagrodzenia (Kamińska, Boryczko & Maczyński, 2020, s. 15).

Wyniki badań własnych, przeprowadzonych w 2020 r., na próbie 790 pracowników socjalnych, wskazują, że 17,5% pracowników socjalnych, w tym 34,9% zatrudnionych na stanowisku pracownika socjalnego uzyskiwało wynagrodzenie zasadnicze na poziomie do 2600 zł łącznie (wykres 3). Nadmienić należy, że minimalne

Wykres. 3. Wynagrodzenie zasadnicze pracowników socjalnych (n = 790)



Źródło: Badania własne.

wynagrodzenie zasadnicze na stanowisku pracownik socjalny w 2020 r. wynosiło 1920 zł, zaś minimalne wynagrodzenie za pracę 2600 zł. Zaledwie 21,6% ogółu pracowników socjalnych i 10,4% zatrudnionych na stanowisku pracownik socjalny uzyskiwało wynagrodzenie zasadnicze powyżej 3500 zł.

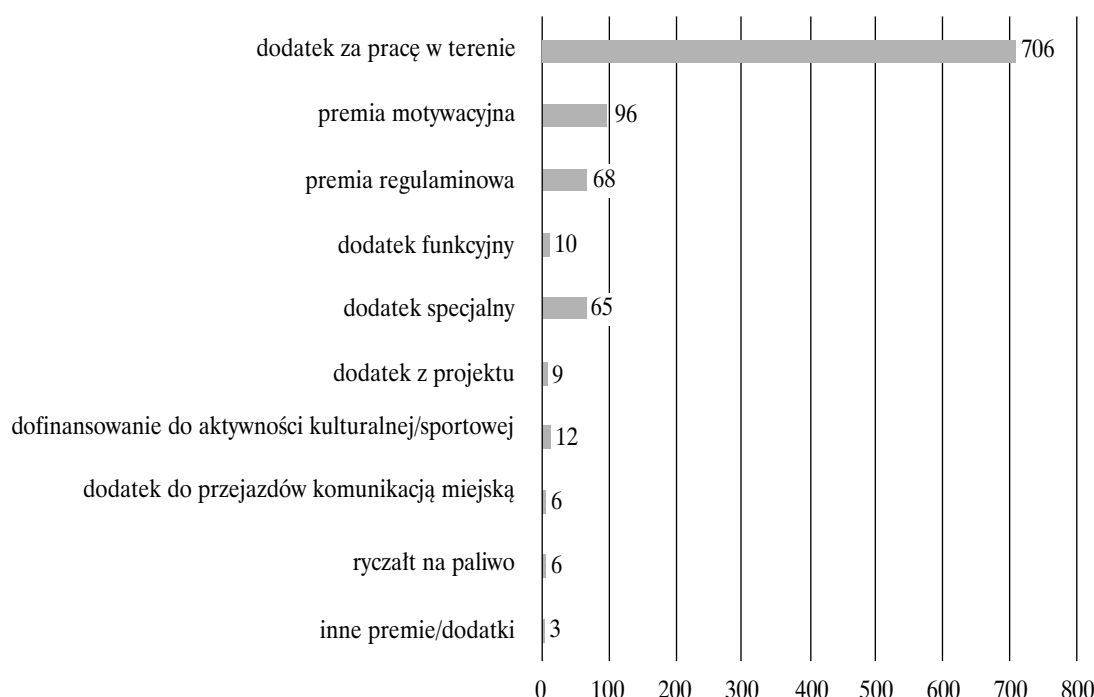
Poza wynagrodzeniem zasadniczym pracownicy otrzymują dodatki do wynagrodzenia. Obowiązkowe jest wypłacanie dodatku stażowego, a w przypadku pracowników realizujących pracę socjalną lub przeprowadzających rodzinne wywiady środowiskowe poza siedzibą jednostki tzw. dodatku za pracę w terenie. Pracodawcy mogą wypłacać również inne, comiesięczne dodatki do wynagrodzenia. Tylko 2,4% pracowników socjalnych nie uzyskiwało żadnego dodatku do wynagrodzenia (nie licząc stażowego). 89,4% pracowników uzyskiwało dodatek za pracę w terenie, część pracowników uzyskiwała comiesięczne premie, a także dodatki, które wiązały się z wykonywaniem dodatkowej pracy (wykres 4.).

Analiza wynagrodzenia po uwzględnieniu comiesięcznych dodatków wskazuje, że miesięczne wynagrodzenia pracowników socjalnych są wyższe niż wynagrodzenia zasadnicze, jednak pensje większości badanych sytuują się w sferze niskich wynagrodzeń. 7,0% pracowników, w tym 16,6% zatrudnionych na stanowisku pracownik socjalny, otrzymywało łączne wynagrodzenie w wysokości do 2600 zł. Dominują wynagrodzenia na poziomie 2900–3800 zł, a w przypadku osób zatrudnionych na stanowisku pracownika socjalnego

2600–3200 zł. Wynagrodzenie powyżej 5000 zł, a więc na poziomie średniego wynagrodzenia (w 2020 r. 5167,47 zł) otrzymywało zaledwie 5,1% pracowników (wykres 5.). Dodać jednocześnie należy, że przeciętne wynagrodzenie w sektorze publicznym było wyższe niż w sektorze prywatnym i według danych GUS w październiku 2020 r. wyniosło 6041,77 zł, w tym w ochronie zdrowia i pomocy społecznej 5719,53 zł. W klasyfikacji zawodów i specjalności pracownik socjalny należy do średniego personelu z dziedziny prawa, spraw społecznych, kultury i pokrewnych. Przeciętne wynagrodzenie brutto tych pracowników w sferze opieki zdrowotnej i pomocy społecznej w październiku 2020 r. wyniosło 4350,02 zł (Główny Urząd Statystyczny, 2022). Z badań własnych wynika, że wynagrodzenie powyżej 4100 zł uzyskało jedynie 21,4% pracowników socjalnych. Wskazuje to na niski poziom faktycznych wynagrodzeń pracowników socjalnych na tle sektora publicznego, jak również na tle innych zawodów z obszaru ochrony zdrowia i pomocy społecznej.

Pracownicy socjalni uzyskują również dodatki do wynagrodzenia o charakterze okazjonalnym. Takie wsparcie otrzymywało 89,5% ankietowanych. Jedynie dwóch pracowników socjalnych (0,03%) zadeklarowało brak jakichkolwiek dodatków – comiesięcznych i okazjonalnych. Wśród dodatków okazjonalnych dominują nagrody finansowe, w tym wypłacane w związku z Dniem Pracownika Socjalnego, a także dofinansowanie do wypoczynku i świadczenia świąteczne (wykres 6.). Zwrócić

Wykres. 4. Comiesięczne dodatki do wynagrodzenia pracowników socjalnych\* (n = 790)

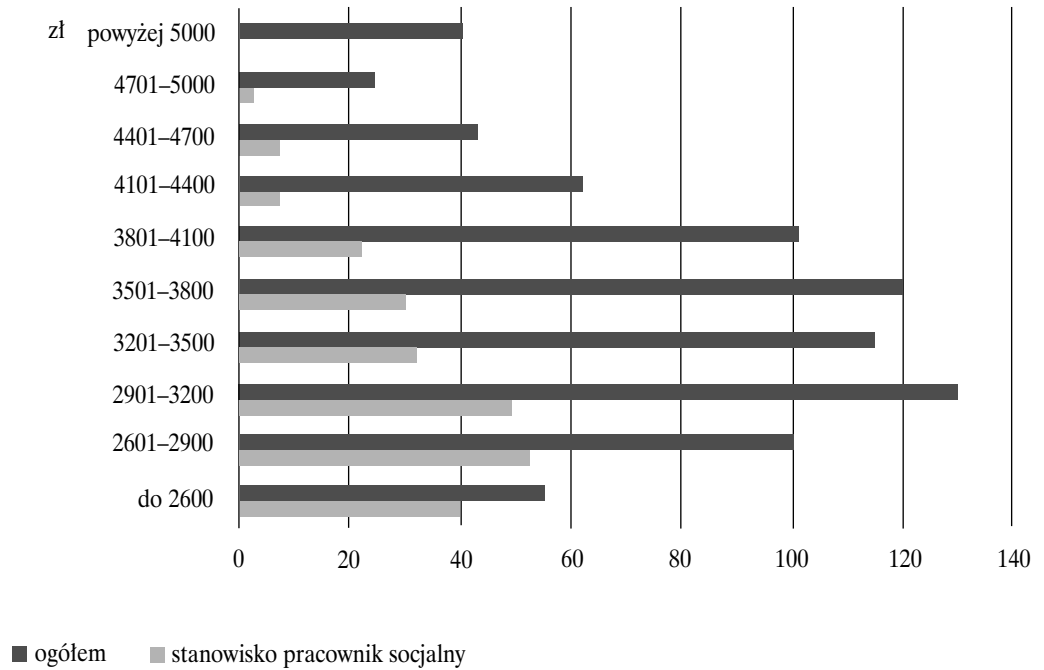


Źródło: Badania własne.

\* Nie uwzględniono dodatku stażowego ze względu na jego obowiązkowy charakter. Liczby nie sumują się do 790, gdyż pracownik mógł otrzymywać więcej niż jeden dodatek

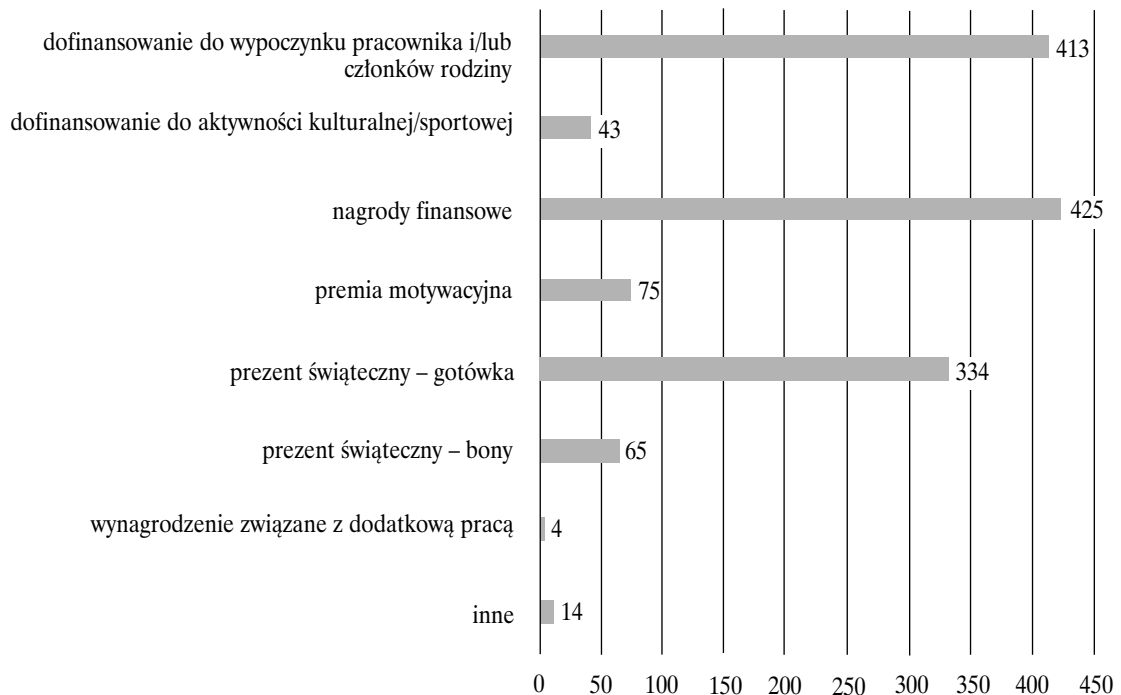


Wykres. 5. Wynagrodzenie pracowników socjalnych z ostatniego miesiąca z uwzględnieniem wszystkich premii i dodatków (n = 790)



Źródło: Badania własne.

Wykres. 6. Okazjonalne dodatki do wynagrodzenia pracowników socjalnych\* (n = 790)



Źródło: Badania własne.

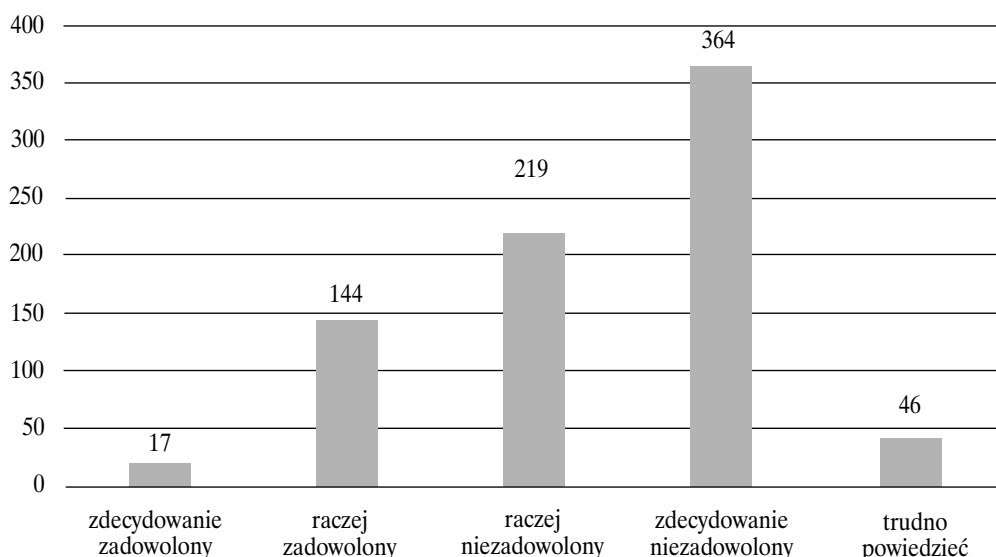
\* Nie uwzględniono dodatków obowiązkowych, jak m.in. nagroda jubileuszowa czy dodatkowe wynagrodzenie roczne. Liczby nie sumują się do 790, gdyż pracownik może otrzymywać więcej niż jeden dodatek.

należy jednak uwagę, że dodatki okazjonalne mogą być przyznawane z różną częstotliwością i w zróżnicowanej wysokości, stąd trudno je uznać za składową comiesięcznego wynagrodzenia.

Zaledwie 20,4% pracowników socjalnych jest zadowolonych z uzyskiwanego wynagrodzenia. Zdecydowanie niezadowoleni stanowią aż 46,1% ankietowanych (wykres 7.).

Międzynarodowej Organizacji Pracy (Prokop, 2021; Wratny, 2020). Gwarancje prawa do godziwego wynagrodzenia zawarte są też w konstytucjach wielu państw europejskich (Nowak, 2002; Prokop, 2021). Wprawdzie Konstytucja RP (Dz.U. nr 78, poz. 483 ze zm.) nie wprowadza bezpośrednio prawa do godziwego wynagrodzenia, zwrócić jednak należy uwagę na konstytucyjną zasadę sprawiedliwości społecznej (wskazaną

Wykres. 7. Zadowolenie z wysokości wynagrodzenia (n = 790)



Źródło: Badania własne.

Podkreślić należy, że wynagrodzenie nie stanowi głównego motywatora, a dla osób podejmujących pracę w zawodzie pracownika socjalnego istotne są przede wszystkim pozapłacowe elementy związane zarówno z pomaganiem innym ludziom, brakiem rutyny, ciekawymi zadaniami, dobrą atmosferą w pracy, jak i z zaletaniami pracy w tzw. sferze budżetowej: stabilnością zatrudnienia, pracą w stałych godzinach, wolnymi weekendami, możliwością podnoszenia kwalifikacji.

## Godziwe wynagrodzenie za pracę a wynagrodzenie pracownika socjalnego

Wynagrodzenie za pracę jest konstytutywnym elementem każdego stosunku pracy, zaś powszechnie obowiązującym standardem są gwarancje prawa pracownika do godziwego wynagrodzenia. Gwarancje te są obecne w aktach prawa międzynarodowego, m.in. w Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka, Międzynarodowym Pakcie Praw Społecznych, Gospodarczych i Kulturalnych, Europejskiej Karcie Społecznej czy konwencjach

w art. 2), ochronę pracy (art. 24), poszanowanie i ochronę godności człowieka (art. 30), równość i zakaz dyskryminacji (art. 32 i 33), a także obowiązek ustanowienia minimalnego wynagrodzenia za pracę (art. 65) (zob. Prokop, 2021; Musiałowicz, 2014).

Na prawo do godziwego wynagrodzenia wskazuje ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tekst jedn. Dz.U. z 2022 r., poz. 1510 ze zm., dalej jako: k.p.), która w art. 13. wskazuje, że „pracownik ma prawo do godziwego wynagrodzenia za pracę”. Podstawą konstrukcji godziwego wynagrodzenia jest określenie minimalnego wynagrodzenia za pracę, jednak Kodeks pracy zwraca również uwagę na ekwiwalentność wynagrodzenia i świadczenia pracy. Zgodnie z art. 78 k.p. „wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganych przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy”. W sektorze publicznym takie gwarancje powinny być wprowadzone poprzez regulacje prawne (zob. Wratny, 2020).

W tym kontekście stwierdzić należy, że ustalona prawnie minimalna wysokość wynagrodzenia pracownika socjalnego i faktycznie wypłacane wynagrodzenia nie realizują zasady ekwiwalentności kwalifikacji i rodzaju wykonywanej pracy do wysokości wynagrodzenia. Bardzo wysokie kwalifikacje pracowników socjalnych oraz skomplikowany zakres pracy, w tym duże obciążenie psychiczne realizowanymi zadaniami, nie przekładają się na wysokość wynagrodzeń. Taki model wynagradzania jest nie tylko merytorycznie nieprawidłowy, ale również społecznie szkodliwy. Konsekwencją niskich wynagrodzeń jest bowiem odchodzenie z zawodu doświadczonych pracowników socjalnych, brak chęci do wejścia do zawodu młodych osób, kończących studia na kierunku praca socjalna, a także brak zainteresowania studiowaniem pracy socjalnej. Niskie wynagrodzenia wiążą się również z niskim prestiżem zawodu pracownika socjalnego (Kanios, Herman, 2017).

## Podsumowanie

Zawód pracownika socjalnego wymaga wysokich kwalifikacji, a realizowana praca, poza tym, że niesie satysfakcję wynikającą z pomocy innym, jest trudna, wymagająca, naraża wykonawców na stres i wypalenie zawodowe. Adekwatne, wysokie wynagrodzenie powinno być więc standardem w tak wymagającym zawodzie.

Prawo do wynagrodzenia o określonej wysokości ma zapewnić osobom pracującym poziom dochodu dający możliwość utrzymania, zapobiega ubóstwu i wykluczeniu społecznemu oraz przyczynia się do sprawiedliwego podziału dochodu. W tym kontekście kluczową rolę odgrywa minimalne wynagrodzenie za pracę. Regulacje dotyczące minimalnego wynagrodzenia na różnych stanowiskach w sektorze publicznym dodatkowo powinny przyczyniać się do zachowania odpowiednich relacji pomiędzy zawodami i stanowiskami zależnie od wymaganego wykształcenia, kwalifikacji, doświadczenia zawodowego, trudności wykonywanej pracy, obciążenia obowiązkami itd. W tym kontekście wskazać należy, że regulacje dotyczące wynagradzania pracowników samorządowych nie spełniają swojej funkcji. Minimalne wynagrodzenie zasadnicze pracownika socjalnego od lat 90. XX wieku sytuuje się na poziomie, a w nie-

którym okresie nawet poniżej, minimalnego wynagrodzenia za pracę.

W latach 1990–2000 prawo określało również wysokość maksymalnego wynagrodzenia zasadniczego – sytuując je na poziomie znacznie niższym niż przeciętne wynagrodzenie. Można więc potwierdzić postawioną hipotezę wskazując, że regulacje prawne już od 1990 r. nie gwarantują pracownikom socjalnym adekwatnego wynagrodzenia i pomimo rosnących wymagań dotyczących kwalifikacji pozostawiają możliwość niskiego wynagradzania.

Praktyka wynagradzania pracowników socjalnych potwierdza niskie wynagrodzenia pracowników socjalnych zatrudnianych przez samorządowe jednostki organizacyjne pomocy społecznej, również na tle pracowników opieki zdrowotnej i pomocy społecznej, w tym średniego personelu w tej branży. Zwrócić należy szczególną uwagę na niskie wynagrodzenia zasadnicze. Wprawdzie pracownicy uzyskują comiesięczne oraz okazjonalne dodatki do wynagrodzenia, ale po pierwsze, nie dotyczy to w tym samym stopniu wszystkich pracowników i najczęściej jest zależne od sytuacji finansowej jednostki samorządu terytorialnego, po drugie, w przypadku dodatków nieobligatoryjnych możliwe są zmiany, w tym np. ograniczenia dodatków na niekorzyść pracowników w przypadku gorszej sytuacji finansowej jednostki lub innego rozłożenia priorytetów.

Prawne gwarancje wysokości wynagrodzenia pracownika socjalnego i faktycznie wypłacane wynagrodzenie nie realizuje zasady ekwiwalentności wynagrodzenia do rodzaju pracy i wymaganego wykształcenia. Można więc stwierdzić, że pracownikom socjalnym nie zapewnia się godziwej płacy, co wydaje się być paradoksem wobec tego, że pracownicy socjalni są osobami, których istotnym zadaniem jest zabezpieczenie osób potrzebujących wsparcia i zapewnienie im funkcjonowania w warunkach odpowiadającym godności człowieka.

Kluczową kwestią zachęcającą do podejmowania pracy w zawodzie pracownik socjalny jest zwiększenie minimalnego wynagrodzenia zasadniczego, które gwarantowałoby określoną minimalną płacę wszystkim pracownikom socjalnym – niezależnie od podmiotu zatrudniającego – i przełożyłoby się na wyższe wynagrodzenia w praktyce.

## Bibliografia/References

- Czarnecki, P., Reda-Ciszewska, A., & Surdykowska, B. (2020). *Zatrudnianie pracowników samorządowych*. Wolters Kluwer.
- Główny Urząd Statystyczny. (2022). *Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2020 roku*. <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-zatrudnieni-wynagrodzenia-koszty-pracy/struktura-wynagrodzen-wedlug-zawodow-w-pazdzierniku-2020-roku,4,10.html>
- International Labour Organization. (2022). *Minimum wages*. <https://www.ilo.org/global/topics/wages/minimum-wages/lang--en/index.htm>
- Frąckowiak, R., Górna, R., Kopania, R., Krajewski, T., Lisowski, A., Sarna, M., & Szochnier-Siemieńska, M. (2019). *Ustawa o pomocy społecznej. Komentarz*. C.H.BECK.
- Kamińska, M., Boryczko, M., & Maczyński, P. (2020). *Wynagrodzenia pracowników socjalnych w Europie. Raport*. Polska Federacja Związkowa Pracowników Socjalnych i Pomocy Społecznej.
- Kanios, A. (2017). Trudności w pracy zawodowej pracowników socjalnych – wybrane konteksty. *Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska*, 30 (3), 195–204. <https://doi.org/10.17951/j.2017.30.3.195>

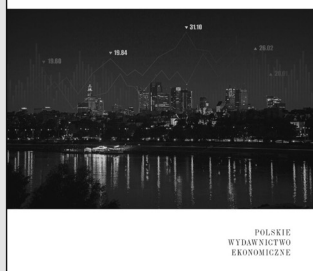
- Kanios, A., & Herman, A. (2017). Ranga i prestiż zawodu pracownika socjalnego. *Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska*, 30 (2), 165–175. <https://doi.org/10.17951/j.2017.30.2.165>
- Kocot-Kępska, M., Wordliczek, J., & Dobrogowski, J. (2016). Stanowisko Polskiego Towarzystwa Badania Bólu dotyczące leczenia pacjentów z bólem w aspekcie COVID-19. *Ból*, 21(1), 11–16. <https://doi.org/10.5604/01.3001.0014.1570>
- Kowalczyk, B., Kowalczyk, J., & Karczewska, A. (2014). *Pracownik socjalny w perspektywie zarządzającego procesem zmiany. Wykorzystanie teorii zarządzania do rozwoju kompetencji pracownika socjalnego*. Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich.
- Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. (2018). *Wynagrodzenia pracowników socjalnych*. <https://www.gov.pl/web/rodzina/wynagrodzenia-pracownikow-socjalnych>
- Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. (2022). *Minimalne wynagrodzenie za pracę*. <https://archiwum.mriips.gov.pl/prawo-pracy/wynagrodzenia/#4.%20Wysoko%C5%9B%C4%87%20minimalnego%20wynagrodzenia%20za%20prac%C4%99%20od%201%20grudnia%201970%20r.>
- Moroń, D. (2021). Profesjonalizacja zawodu pracownika socjalnego w Polsce. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*. 08, 14–24. <https://doi.org/10.33226/0032-6186.2021.8.2>
- Musiałowicz, E. (2014). Zagadnienie pracy i wynagrodzenia za pracę w Konstytucji RP z 2 kwietnia 1997 r. *Przegląd Prawniczy, Ekonomiczny i Społeczny*. 4, 78–88.
- Nowak, M. (2002). Prawo do godziwego wynagrodzenia w konstytucjach państw europejskich. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*. 05, 11–29.
- Olech, A., & Łuczyńska, M. (2013). *Pracownicy socjalni w Polsce – portret zbiorowy 2013*. Instytut Rozwoju Służb Społecznych.
- Prokop, K. (2021). Konstytucyjne prawo do godziwego wynagrodzenia za pracę. *Białostockie Studia Prawnicze*. 26 (2), 119–135. <https://doi.org/10.15290/bsp.2021.26.02.08>
- Pytlík, R. (2021). Zatrudnienie w samorządowych jednostkach organizacyjnych pomocy społecznej na stanowisku pracownika socjalnego i kierowniczych stanowiskach urzędniczych w tych jednostkach. *Roczniki Administracji i Prawa*. XXI (2), 253–271. <https://doi.org/10.5604/01.3001.0015.5615>
- Pytlík, R. (2021a). Przesłanki awansu zawodowego pracowników socjalnych w świetle obowiązującego prawa. *Roczniki Administracji i Prawa*. XXI, 417–435. <https://doi.org/10.5604/01.3001.0015.6442>
- Rymsza, M. (2012). Pracownicy socjalni i praca socjalna w Polsce. Rymsza, M. (red.). *Pracownicy socjalni i praca socjalna w Polsce. Między służbą społeczną a urzędem*. Instytut Spraw Publicznych.
- Sierpowska, I. (2020). *Pomoc społeczna. Komentarz*. Wolters Kluwer.
- Wasilewska-Ostrowska, K. (2019). O (nie)bezpieczeństwie pracy w pomocy społecznej. *Praca Socjalna*, 6(34), <https://doi.org/80-92.10.5604/01.3001.0013.7498>
- Woźniczko, K. (2016). *Kadry i place w jednostkach pomocy społecznej*. C.H.BECK.
- Wratny, J. (2020). Prawo do godziwego wynagrodzenia jako zasada prawa pracy. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*. 09, 3–9. <https://doi.org/10.33226/0032-6186.2020.9.1>
- Zakład Ubezpieczeń Społecznych. (2022). *Przeciętne wynagrodzenie od 1950 r.* <https://www.zus.pl/baza-wiedzy/skladki-wskazniki-odsetki-wskazniki/przecietne-wynagrodzenie-w-latach>.
- Zbyrad, T. (2007). Źródła stresu pracowników socjalnych. *Polityka Społeczna*, 5–6, 22–28.

**Dorota Moroń**, profesor Uniwersytetu Wrocławskiego, politolog i socjolog, specjalista z zakresu polityki społecznej. Zainteresowania naukowe: współczesna polityka społeczna: inwestycyjna polityka społeczna, innowacje w polityce społecznej, polityka edukacyjna, pomoc społeczna; organizacje pozarządowe: działalność organizacji pozarządowych, wielosektorowa polityka społeczna, współpraca trzeciego sektora i administracji publicznej.

**Dorota Moroń**, professor University of Wrocław, political scientist and sociologist, specializing in social policy. Research interests: contemporary social policy: investment social policy, innovations in social policy, education policy, social assistance; NGOs: the operation of NGOs, multi-sectoral social policy, cooperation of the third sector and public administration

BŁAŻEJ PODGÓRSKI

Wpływ czynników  
i nieoczekiwanych  
zdarzeń politycznych  
NA RYNKI KAPITAŁOWE



**Błażej Podgórski**

## WPŁYW CZYNNIKÓW I NIEOCZEKIWANYCH ZDARZEŃ POLITYCZNYCH NA RYNKI KAPITAŁOWE

Relacje świata polityki z jednej strony oraz rynków giełdowych i notowanych na nich podmiotów z drugiej strony są złożone i nieuchronne. Ta ostatnia cecha, a mianowicie nieuchronność oddziaływań między rynkiem giełdowym a polityką, stanowi w przekonaniu Autora istotną przesłankę konieczności prowadzenia badań nad skalą, kierunkiem i konsekwencjami tych oddziaływań. W prezentowanej książce przeanalizowany został wpływ zdarzeń i czynników politycznych na wyceny spółek giełdowych. Posłużono się przy tym danymi z rynków środkowoeuropejskich, dla których dostępna liczba badań o związkach polityki z gospodarką jest ograniczona.

Autor wyraża nadzieję, że jego książka przyczyni się do lepszego poznania i zrozumienia skomplikowanych, ale też fascynujących badawczo związków polityki i rynku giełdowego.

**Książka dostępna na stronie [www.pwe.com.pl](http://www.pwe.com.pl)**