
MIĘDZY TEORIAĄ A PRAKTYKĄ

DR HAB. ARKADIUSZ ŻUKIEWICZ

Uniwersytet Łódzki
Katedra Pedagogiki Społecznej

TRIADA DETERMINANT BEZPIECZEŃSTWA PRACOWNIKÓW SŁUŻB SPOŁECZNYCH: DETERMINANTY SYSTEMOWE

ABSTRAKT

Bezpieczeństwo jest jedną z podstawowych potrzeb człowieka. W kontekście zawodowym bezpieczeństwo warunkuje jakość wykonywanej pracy. Pracownicy służb społecznych są jedną z grup zawodowych pełniących służbę społeczną wśród zróżnicowanych grup użytkowników systemu. Wiązą się z tym różnego typu ryzyka i zagrożenia dla bezpieczeństwa. Determinanty systemowe obejmują pięć zasadniczych czynników. Należą do nich: polityka bezpieczeństwa, system prawny, zabezpieczenie finansowe i materialne, organizacja pracy i wsparcie technologiczne, stabilizacja zawodowa. Każdy z czynników jest równie istotny w tworzeniu kultury bezpieczeństwa pracowników służb społecznych.

Pomijając zagadnienia perspektywy dyscyplinarnej, założeń teoretycznych i metodologicznych oraz znaczenia podstawowych kategorii stanowiących fundament języka podjętych rozważań¹⁾, można przystąpić do omówienia koncepcji determinant bezpieczeństwa pracowników eksponowanej grupy zawodowej – reprezentantów służb społecznych. W tej części rozważań analiza obejmuje zagadnienie determinant systemowych, które stanowią jeden z trzech zasadniczych filarów przedstawianej koncepcji.

Szczegółowa analiza zakreślonej tu problematyki pozwala wyznaczyć triadę determinant²⁾, które obejmują jednostkowe czynniki warunkujące bezpieczeństwo pracowników służb społecznych. Propozycja, która będzie

¹⁾ Zagadnienia te były prezentowane w tekście wprowadzającym, stanowiącym pierwszą część przedmiotowych rozważań: Żukiewicz (2016).

²⁾ Zastosowane w rozważaniach pojęcie *determinanty* jest rozumiane w sposób interpretatywny, co ze względów metodologicznych pozwala stosować pojęcie *czynniki warunkujące* jako elementy wewnętrzne i wypełniające szerszą kategorię determinant.

przedmiotem niniejszych rozważań ma charakter otwarty. Może podlegać zmianom zgodnie z postępującymi przeobrażeniami w sferze stosunków społecznych, kulturowych, gospodarczych, a także politycznych (modelowych). Jest wynikiem namysłu nad rzeczywistością początku XXI w. i towarzyszących temu tendencji w sferze bezpieczeństwa publicznego. Wiąże się z poszukiwaniem odpowiedzi na istotne pytania dotyczące możliwości działań prowadzących do stałego wzrostu kultury życia codziennego, w tym kultury bezpieczeństwa człowieka w życiu prywatnym i publicznym (także zawodowym). Ogranicza się jednak do specyfiki polskiej, reprezentatywnej dla obszarów podlegających procesom przyspieszonych zmian systemowych inicjowanych przemianami 1989 roku. W szczególności dotyczy zagadnień bezpieczeństwa w kontekście zawodowego funkcjonowania pracowników służb społecznych, którzy pełnią role wspierające i wspomagające osoby, rodziny, grupy społeczne i całe społeczności w adaptacji do zmieniających się warunków życia gospodarczego, społecznego i kulturowego (Kleer, 1996; Rymsha, 2000). Proponowana triada determinant bezpieczeństwa pracowników służb społecznych obejmuje trzy zasadnicze grupy czynników wyznaczających poziom i jakość bezpieczeństwa realizatorów zadań polskiego systemu pomocy i integracji społecznej³⁾. Kluczowym obszarem objętym niniejszą analizą są czynniki wpisujące się w katalog determinant systemowych. Granice zakreślające przestrzenie poszczególnych determinant zostały wyznaczone dla potrzeb analitycznych. W istocie są one płynne, a poszczególne czynniki stanowią częściowo wspólne obszary zachodząc na siebie podmiotowo lub przedmiotowo.

DETERMINANTY SYSTEMOWE

Pierwsza grupa czynników warunkujących bezpieczeństwo pracowników służb społecznych wspomagających ludzi zagrożonych wykluczeniem społecznym lub pozostających na marginesie życia publicznego i/lub prywatnego tworzy katalog determinant systemowych. Łącznie wypełnia go pięć czynni-

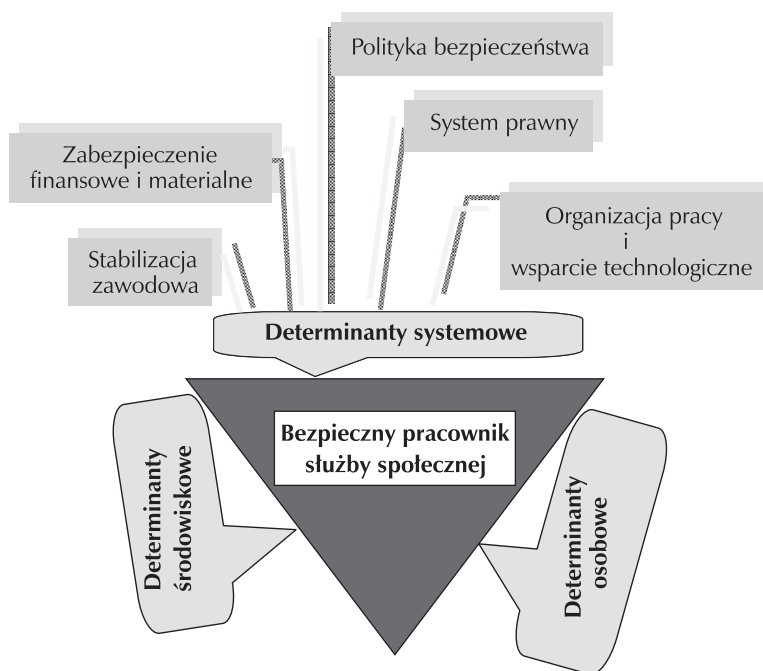
³⁾ Katalog zadań systemowych przeznaczonych do realizacji przez odpowiednie instytucje i wspomagające je organizacje systemu pomocy i integracji społecznej określa Ustawa z dnia 12 marca 2004 roku o pomocy społecznej, rozdział 2, art. 15–25 (Dz.U. z 2015 r. poz. 163, 693, 1045, 1240, 1310, 1359, 1607 i 1616, 1830, 1893, z 2016 r. poz. 753 z późn. zm.) oraz inne ustawy, w tym Ustawa z dnia 9 czerwca 2011 r. o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej, dział VI, art. 176–190a (Dz.U. z 2013 r. poz. 135, z 2012 r. poz. 1519, z 2013 r. poz. 154, 866, 1650, z 2014 r. poz. 619, 1188, 1198 z późn. zm.).

ków, do których zaliczyć można politykę bezpieczeństwa, system prawny, system zabezpieczenia finansowego i materialnego, organizację pracy i wsparcie technologiczne oraz stabilizację zawodową postrzeganą jako czynnik o podłożu psychologicznym. Warunkuje on poziom identyfikacji z pełnioną służbą i jest znaczący w kontekście przynależności do określonej grupy zawodowej. Jest także swoistym pomostem łączącym przestrzeń determinant systemowych i osobowych, które współtworzą przedmiotową triadę⁴).

Polityka bezpieczeństwa jest czynnikiem, który postrzega się jako wyznacznik kierunków działań zorientowanych na wspomaganie służb społecznych w realizacji zadań ustawowych. Określa on ogólne ramy funkcjonowania instytucji i organizacji tworzonych do realizacji celów pomocy i integracji społecznej (Auleytner, 1997, s. 87 i nast.; Dziewięcka-Bokun, Mielecki, 1997, s. 96 i nast.; Olszewski, 1993). Wyznacza typy i formy działań służących podnoszeniu poziomu bezpieczeństwa określonych grup społecznych, w tym zawodowych. Przykładem może być aktywność odpowiednich instytucji w zakresie przestrzegania zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. Inną egzemplifikacją są centra zarządzania kryzysowego działające w strukturach administracji rządowej i samorządowej. Ich aktywność dotyczy m.in. monitoringu stanu faktycznego w zakresie bezpieczeństwa oraz kreowania polityki bezpieczeństwa, tworzenia konkretnych procedur służących obywatelom w sytuacjach zagrożenia zdrowia, mienia lub życia.

Cele wyznaczone w toku działań politycznych implikują rozwiązania modelowe oraz sposoby ich urzeczywistniania. Tworzone są zatem odpowiednie instrumenty oddziaływania, które wymagają uruchamiania stosownych strumieni środków umożliwiających ich racjonalne wykorzystanie w działaniach

⁴ Prowadzone rozważanie opiera się na metodzie analizy czynnikowej wybranego fragmentu rzeczywistości. W tym konkretnym ujęciu dotyczy sfery bezpieczeństwa pracowników służb społecznych. Warto jednak podkreślić, że analityczne podejście do zagadnienia pozostaje w związku z całościową perspektywą postrzegania zagadnień kluczowych dla określonej tu problematyki. Chodzi w szczególności o rozpatrywanie analizowanych czynników jako naczynia połączonego. Odpowiednie determinanty i wpisujące się w ich zakres czynniki są komponentami wzajemnie uzupełniającymi się. Ich przyporządkowanie do konkretnej grupy nie należy odczytywać w kategoriach samoistnych bytów. Wzajemność oznacza tym samym silny związek między poszczególnymi determinantami i odpowiednimi dla nich czynnikami. Uwaga ta może być pomocna w odczytaniu i dalszej analizie proponowanej tu koncepcji determinant bezpieczeństwa pracowników służb społecznych. Zagadnienie to zasługuje bowiem na całościowe i komplementarne podejście w toku aktywności teoriiotwórczej, jak i na poziomie budowania rozwiązań służących podnoszeniu poziomu bezpieczeństwa wybranej grupy zawodowej.



RYСУNEK. Graficzna prezentacja koncepcji determinant bezpieczeństwa pracowników służb społecznych – komponent determinant systemowych

Źródło: opracowanie własne.

praktycznych. Z perspektywy efektywności zamierzonych działań można dodać, że kluczowa wydaje się odpowiednia kalkulacja celów, zadań i możliwości ich realnego wykonania. Szczególnie istotne jest tu rozpatrywanie zagadnień bezpieczeństwa pracowników służb społecznych jako jednego z komponentów bezpieczeństwa publicznego. Polityka bezpieczeństwa jest bowiem bytem przekraczającym sumę przymiotnikowych polityk bezpieczeństwa danych grup społecznych, zawodowych itp. Holizm zdaje się tu być kardynalnym wskaźnikiem zarówno na etapach planowania, jak i wdrażania odpowiednich planów działań wpisujących się w strategię polityki bezpieczeństwa.

System prawny jest w tym rozważaniu postrzegany jako zbiór instytucji i instrumentów prawnych umożliwiających skuteczną służbę społeczną orientowaną na kompensację, interwencję, opiekę, pomoc, (re)integrację, jak również wsparcie w rozwoju osób, rodzin i grup społecznych (Sylwestrzak, 1995). W kontekście tworzenia odpowiednich narzędzi prawnych służących

bezpiecznej działalności społecznej podejmowanej przez pracowników służb społecznych ważna jest również inna kwestia. Wiąże się ona z bezpieczeństwem środowiska rodzinnego wskazanej grupy zawodowej. Tu na pierwszy plan wysuwa się zagadnienie gwarancji systemu zabezpieczenia socjalnego (Kolasiński, 1990), gwarancja stabilizacji zatrudnienia, ochrona w razie utraty zdolności do wykonywania pracy zawodowej (Sosenko, 1997, s. 19 i nast.). Zdawać się może, że pracownicy służb społecznych w przeciwieństwie do służb mundurowych nie ponoszą ryzyka utraty zdrowia czy życia w trakcie realizacji obowiązków zawodowych. Jednakże w praktyce służby społecznej niejednokrotnie pracownicy terenowi są narażeni na niebezpieczeństwa powodowane zaburzeniami psychicznymi, patologiami czy wręcz agresją ze strony podopiecznych. Użytkownicy systemu pomocy i integracji społecznej są niejednokrotnie sprawcami przemocy domowej, cierpią na uzależnienia, które prowadzą do zaniku kontroli zachowania. W tego typu sytuacjach pracownicy służb społecznych są bez wątpienia narażeni na skutki niekontrolowanych działań wymierzonych w ich godność osobistą, zdrowie, a nawet życie. Skutki napięć emocjonalnych i społecznych mogą rozszerzać się na środowisko życia prywatnego pracownika. Szczególnie tam, gdzie bliskość zamieszkania lub identyfikacja personalna ułatwia potencjalne działania wymierzone przeciw pracownikowi lub członkom jego rodziny, warto rozwijać system ochrony prawnej dający realne wsparcie przedmiotowej grupie zawodowej.

Zabezpieczenie finansowe i materialne to dualny czynnik, nabierający szczególnego znaczenia w kontekście przeciwdziałania patologiom nieuczciwości i nadużywania posiadanej władzy. Odnosi się to do każdej grupy zawodowej, której reprezentanci decydują o wydatkowaniu środków publicznych (pomoc finansowa, materialna itp.). Nie może on być jednak rozpatrywany bezkontekstowo. Stosunkowo często korupcję i finansowe nieprawidłowości próbuje się usprawiedliwiać niskimi dochodami określonych grup zawodowych. W świetle faktów nie wydaje się to jednak uprawnione. W polskiej rzeczywistości występują grupy zawodowe należące do sfery budżetowej, które w minionych latach uzyskały znaczące dowartościowanie finansowe. Mimo zmian w finansowaniu ich pracy zjawisko nieuczciwości w rozliczeniach finansowych potwierdza się w toku postępowań śledczych i sprawach sądowych. Przykłady płyną nawet z parlamentu, gdzie nieprawidłowości w rozliczeniach podróży służbowych stanowią przesłankę do nakładania kar dyscyplinarnych na „reprezentantów narodu”. Stąd można przyjąć, że nie ma prostego związku przyczynowo-skutkowego między niskimi zarobkami a nieuczciwością czy korupcją. W grupie pracowników

służb społecznych zjawiska korupcji czy przywłaszczenia mienia publicznego są marginalne i sprawa zdaje się być mało znacząca. Jednakże kategoria godnej płacy, szczególnie tam, gdzie życie zawodowe wiąże się z pełnieniem służby przekraczającej granice instytucji, kodeksu pracy czy formalnych godzin urzędowania, zasługuje na uznanie w dyskursie publicznym.

Niezależnie od aspektów przywołanej korelacji wsparcia materialno-finansowego z nieuczciwością i korupcją, odnosząc się do fundamentów teorii zarządzania jakością można przywołać tezę, że za wysokimi wymaganiami wobec pracowników służb społecznych musi podążać skuteczny system motywacyjny, którego jednym z elementów jest instrument finansowej gratyfikacji za uzyskiwane wyniki pracy (Hamrol, Mantura, 1998; Iwasiewicz, 1999). W szerszym kontekście wiąże się to ze zdolnością do zaspokajania potrzeb własnych i środowiska rodzinnego pracowników służb społecznych.

Organizacja pracy i wsparcie technologiczne to kolejny dualny czynnik ściśle powiązany z instytucją i jednostką zatrudnienia. Właściwa konstrukcja zakresu obowiązków adekwatnych do stanowiska pracy oraz możliwości zatrudnionego, zgodnych z jego wykształceniem i predyspozycjami osobowościowymi (Lachiewicz, 1994) to istotny element warunkujący w analizowanym kontekście bezpieczeństwo pracowników służb społecznych. Zła organizacja pracy, powierzanie konkretnych obowiązków osobom niezdolnym lub tylko częściowo zdolnym do ich wykonywania obniża efektywność działania. To zaś w konsekwencji może stanowić słabą stronę systemu pomocy i integracji społecznej. Będzie zatem obniżać efektywność funkcjonowania służb społecznych w skali mikro, mezo i makro. Postulowanym rozwiązaniem byłoby powierzanie zadań zawodowych w sferze opieki, pomocy czy wsparcia społecznego osobom bezwzględnie przekonanim o słuszności podejmowanych zadań. Identyfikacja z misją służby poparta kompetencjami merytorycznymi stanowi jeden z kluczowych elementów uzasadniających miejsce w szeregu służb społecznych. Psychiczne nastawienie oparte na merytorycznym przygotowaniu potęguje efektywność działań. Przekonanie o działaniu w słusznej sprawie dodaje czegoś, co można nazwać dodatkowym pokładem energii niezbędnej do pokonywania wszelkich trudności, które pojawiają się w toku realizacji odpowiednich zadań. Jest to tzw. heroizm i optymizm zawodowy. Pomaga osiągać zwycięstwo w walce z przeciwnościami systemowymi i osobowymi. Zderzenie intencji i zamierzeń opartych na ideałach służby i dobra z postawami roszczeniowości, bierności, nieuczciwości itp. wymaga siły wewnętrznej, którą Helena Radlińska (1961, s. 32 i nast.) określała mianem sił duchowych.

Pomocne i wskazane wydaje się konfrontowanie regulaminów pracy z rzeczywistością codziennej służby. Cenne w tym aspekcie jest zbieranie i analiza informacji zwrotnych od wykonawców poszczególnych zadań operacyjnych. Taki monitoring pozwala weryfikować ewentualne niedostatki rozwiązań konceptualnych. Aktualizacja stanu zakładanego z rzeczywistością jest wymuszona dynamiką zmian, której podlegają wszelkie przestrzenie życia ludzkiego, w tym zawodowego.

Wsparcie technologiczne pracowników służb społecznych, szczególnie jego metodyczny komponent, powinna poprzedzać odpowiednia faza przygotowania użytkowników do odbioru i pełnego wykorzystania nowych narzędzi pracy. Potwierdzeniem tej tezy może być zastosowanie w pomocy społecznej programów statystycznych, które nie zawsze są wykorzystywane w pracy operacyjnej. Obowiązek generowania danych sprawozdawczych i ich przysyłanie do placówek centralnych ma zabarwienie pejoratywne. Można jednak przywoływać walory takich programów jak SPSS w pracy służb społecznych (Blanksby, Barber, 2006). Ich zaletą jest nie tylko łatwość gromadzenia odpowiednich danych, ale przede wszystkim możliwość poszerzenia perspektywy, zwiększania pola widzenia zjawisk i procesów, które towarzyszą codziennej służbie. Na tej podstawie można umiejscowić konkretny przypadek w szerszej przestrzeni systemu, łatwiej dobrać odpowiednie narzędzia oddziaływania bezpośredniego i strukturyzować je w odpowiedniej kolejności.

Stosowanie dobrane środki techniczne (metodyczne) podnoszą szansę efektywności służby, co w dłuższej perspektywie warunkuje pozycję społeczną określonej profesji. Szacunek i prestiż zawodowy są bowiem w znacznej mierze zależne od skuteczności podejmowanych działań. To zaś determinuje nie tylko satysfakcję z pełnionej służby, ale wpływa także na poziom jej bezpieczeństwa, co będzie wykazane w kolejnych częściach przedmiotowych rozważań.

Stabilizacja zawodowa to jeden z koniecznych czynników o charakterze psychologicznym, który warunkuje maksymalizację zaangażowania w służbę, bez obaw o utratę zatrudnienia z powodów pozamerytorycznych. W przypadku pracowników służb społecznych można jednoznacznie stwierdzić, że ich sytuacja zawodowa wymaga pewności i stabilności zatrudnienia. Zróżnicowanie relacji interpersonalnych tworzonych w toku podejmowanych działań zawodowych wiąże się z licznymi ryzykami. Frustracje, roszczeniowość czy postawy braku zainteresowania współdziałaniem w procesach usamodzielnienia po stronie podopiecznych systemu pomocy i integracji społecznej mogą skutkować różnego typu pomówieniami, oskarżeniami czy zarzutami

o nadużycia sformułowanymi pod adresem pracowników służb społecznych. Poza sytuacjami faktycznych i udokumentowanych błędów w sztuce, wszelkie działania niezgodne z prawdą mogą prowadzić do nieuzasadnionego wykluczenia z zawodu wartościowych i kompetentnych przedstawicieli profesji. Pamiętać warto, że osoby, których celem jest pomoc i wspomaganie Innych są bezbronni w zderzeniu z niemoralnym oskarżeniem o działanie intencjonalnie szkodliwe, nieprawne itp. Pomówienia, fałszywe oskarżenia czy manipulacje stosowane przez nieuczciwych podopiecznych są dla pracowników służb społecznych obciążeniem emocjonalnym i powodują napięcia, które paraliżują ich w działalności zawodowej. Stąd tak istotne jest tworzenie warunków sprzyjających stabilizacji zawodowej, włącznie z kreowaniem kultury organizacji, w której pracownik będzie miał wsparcie i merytoryczną pomoc w chwilach kryzysu. Niejednokrotnie nagonki medialne na pracowników różnych grup zawodowych wyzwalały tzw. mechanizm poszukiwania kozła ofiarnego. Fakty były drugorzędne wobec działań na rzecz wyciszenia sprawy lub zażegnania sensacyjnej sytuacji medialnej. Odbywało się to kosztem konkretnego pracownika, któremu odmawiano wsparcia i prawa do obrony. Kary dyscyplinarne czy nawet zwolnienia z pracy za cenę „spokoju medialnego” to działanie, które zdaje się być wygodne z perspektywy osoby pełniącej funkcję kierowniczą i odpowiedzialnej za funkcjonowanie danej instytucji lub organizacji. Jednakże stosowanie kary bez rzetelnego zbadania sprawy pod względem merytorycznym i formalnym nie służy rozwiązaniu problem. Uleganie presji medialnej lub odgrywanie tzw. dobrego gliniarza przed oskarżycielem, który w manipulacyjny i zarazem nieuczciwy sposób pragnie udowodnić swoje racje prowadzi do obniżenia morale zawodowego wśród pracowników. W konsekwencji mogą oni przyjmować w przyszłości postawy zachowawcze, starając się unikać sytuacji, w których będą potencjalną ofiarą pomówień, oszczerstw itp. W kontekście efektów działania służb społecznych można tu mówić o marnowaniu szans na zmianę i rozwój ludzki. W przestrzeni służby społecznej pracownicy operacyjni są bowiem permanentnymi uczestnikami relacji, w których zderzają się odmienne interesy. Podopieczny z zasady pragnie osiągnąć określone korzyści, które definiuje jako należne mu prawo, pracownik zaś dąży do aktywizacji sił ludzkich we współdziałaniu. Zakładanym celem profesjonalisty pomocy i integracji społecznej będzie współtworzenie określonych dóbr, które w długiej perspektywie doprowadzą do uniezależnienia podopiecznego od systemu i instytucji pomocowych. O ile dobra są definiowane jako tożsame dla obu stron interakcji, o tyle oczekiwania co do wysiłku oraz form aktywności są nierzadko postrzegane odmiennie. Różni-

ce te skutkują napięciami w relacjach interpersonalnych i mogą prowadzić do sporów, a nawet konfliktów. Wynikają bowiem z rozbieżności interesów i zdają się być naturalnym wynikiem odmiennych dążeń, wyobrażeń i oczekiwań wobec strony przeciwnej. Ważna jest zatem kompetencja i profesjonalność w działaniu po stronie pracownika służby społecznej. Jednakże w sytuacjach wymagających wsparcia ze strony pracodawcy ważne jest również, aby mógł on liczyć na pomoc i rzetelne rozstrzygnięcie sporów wpisujących się w specyfikę służby społecznej.

PODSUMOWANIE

Przedstawiona analiza determinant systemowych otwiera szczegółową prezentację koncepcji determinant bezpieczeństwa pracowników służb społecznych. Jest zarazem nawiązaniem do pierwszej części rozważań poświęconych przedmiotowej problematyce przedstawionej w numerze 2/2016 „Pracy Socjalnej”. Przypominając koncepcję potrzeb Abrahama Maslowa można stwierdzić, że zarówno namysł, jak i działania praktyczne w sferze poprawy poziomu bezpieczeństwa profesjonalistów realizujących zadania wpisujące się w przestrzeń i misję służby społecznej są sprawą istotną, choć niejednokrotnie pomijaną w dyskursie publicznym. Temat ten ożywa za sprawą nagłaśnianych medialnie przypadków tragedii, których ofiarami są przedstawiciele służb społecznych. Zdaje się, że warto w tym kontekście pamiętać, iż poziom i jakość wykonywanych zadań zawodowych jest warunkowany licznymi zmiennymi, wśród których bezpieczeństwo należy do podstawowych. Stąd rozważania prowadzone na poziomie akademickim zasługują na kontynuację w toku tworzenia strategii i programów działań służących podnoszeniu kultury bezpieczeństwa i jego poziomu w instytucjach oraz organizacjach systemu pomocy i integracji społecznej. Wysokie oczekiwanie wobec jakości oferowanych usług systemowych jest słuszne, ale towarzyszyć temu musi refleksja i działania stanowiące zabezpieczenie podstawowych potrzeb realizatorów zadań systemowych – w tym potrzeb związanych z bezpieczeństwem.

BIBLIOGRAFIA

- Auleytner, J. (1997). *Polityka społeczna: teoria a praktyka*. Warszawa: WSP TWP.
 Blanksby, P.E., Barber, J.G. (2006). *SPSS for Social Workers. An Introductory Workbook*. Boston: Pearson Education & AB.
 Dziewięcka-Bokun, L. Mielecki, J. (1997). *Wybrane problemy polityki społecznej*. Wrocław: Wydawnictwo UWri.

- Hamrol, A. Mantura, W. (1998). *Zarządzanie jakością: Teoria i praktyka*. Warszawa–Poznań: WN PWN.
- Iwasiewicz, A. (1999). *Zarządzanie jakością: podstawowe problemy i metody*. Warszawa: WN PWN.
- Kleer, J. (1996). Modele transformacji: Niemcy Wschodnie, Polska, Rosja. W: S. Lis (red.), *Transformacja gospodarki polskiej. Doświadczenia i wyzwania* (s. 11–28). Kraków: Secesja.
- Kolasiński, K. (1990). *Modele i funkcje ubezpieczeń społecznych*. Toruń: UMK.
- Lachiewicz, S. (red.). (1994). *Organizacja pracy kierowniczej: wybrane zagadnienia*. Łódź: Absolwent.
- Olszewski, H. (1993). *Historia doktryn politycznych i prawnych*. Poznań: Ars Bonit Aequi.
- Radlińska, H. (1961). *Pedagogika społeczna*. Wrocław–Warszawa–Kraków: Zakład Narodowy im. Ossolińskich.
- Rymsza, M. (2000). Polityka społeczna państwa w procesie przebudowy ustroju i systemu społeczno-gospodarczego, *Polityka Społeczna*, 23–28.
- Sosenko, B. (1997). Polityczne uwarunkowania reformy systemu zabezpieczenia społecznego. *Polityka Społeczna*, 9, 19 i nast.
- Sylwestrzak, A. (1995). *Historia doktryn politycznych i prawnych*. Warszawa: WP PWN.
- Ustawa z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej, rozdział 2, art. 15–25 (Dz.U. z 2015 r. poz. 163, 693, 1045, 1240, 1310, 1359, 1607 i 1616, 1830, 1893, z 2016 r. poz. 753 z późn. zm.).
- Ustawa z dnia 9 czerwca 2011 r. o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej, dział VI, art. 176–190a (Dz.U. z 2013 r. poz. 135, z 2012 r. poz. 1519, z 2013 r. poz. 154, 866, 1650, z 2014 r. poz. 619, 1188, 1198 z późn. zm.).
- Żukiewicz, A. (2016). Bezpieczeństwo pracowników służb społecznych, *Praca Socjalna*, 2, 35–44.

TRIAD OF DETERMINANTS OF SOCIAL WORKERS' SAFETY: SYSTEM DETERMINANTS

ABSTRACT

Safety is one of the basic human needs. In the occupational context, safety determines the quality of one's work. Social service workers are one of the professions that provide social services to diversified groups of the system's users. This involves various risks and threats to safety. System determinants include five main factors: security policy, legal system, financial and material security, work organization and technological support, and professional stability. Each of the factors is equally essential in creating the culture of social workers' safety.