

Prekariat – narastające zagrożenia dla bezpieczeństwa socjalnego?

Streszczenie

Coraz większą wagę przykładają się do badań poświęconych szeroko rozumianemu bezpieczeństwu. Najogólniejsza definicja ujmuje bezpieczeństwo jako egzystencjonalną, pierwotną potrzebę człowieka, grupy ludzi oraz państwa. Węższym zagadnieniem jest bezpieczeństwo socjalne, które zostanie omówione w artykule. Autorzy artykułu postarają się przybliżyć problematykę związaną z występowaniem zjawiska prekariatu we współczesnym świecie oraz to, jak ono wpływa na bezpieczeństwo socjalne ludzi i dlaczego może okazać się niebezpiecznym zjawiskiem.

Słowa kluczowe: bezpieczeństwo socjalne, prekariat, zagrożenie

Wstęp

Bezpieczeństwo socjalne mieści się w obszarze badawczym nauk o bezpieczeństwie. Jest ono jednym z najważniejszych elementów życia wszystkich obywateli. Stanowi jedną z podstawowych, egzystencjonalnych i fundamentalnych wartości i potrzeb człowieka, bez których nie jest możliwe spokojne i godne życie w realiach XXI wieku¹. Pod pojęciem bezpieczeństwa socjalnego kryje się zagwarantowanie podstawowego minimum, które ma zapewnić przeżycie danej jednostki. Bez jego gwarancji ludziom towarzyszy poczucie zagrożenia oraz niepewności. Pozbawieni są oni tych gwarancji bardzo szybko i mogą wpaść w pułapkę prekariatu, z której później trudno jest się wydostać. Przestają zwracać uwagę na to, czy dana praca jest poniżej ich kwalifikacji, czy stać ich na więcej; biorą to, co zostanie im zaproponowane. Często też mają miejsce wyjazdy za granicę w celach zarobkowych. W dzisiejszych czasach coraz mniej ludzi odczuwa stabilność finansową i pewność o swoją przyszłość.

¹ Cyt. za: B. Jagusiak, *Bezpieczeństwo socjalne współczesnego państwa*, Warszawa 2015, s. 7.

1. Zagrożenia bezpieczeństwa społecznego we współczesnym świecie

W czasach obecnych możemy spotkać się nie tylko z zagrożeniami tradycyjnymi. Wraz z postępem i dynamizmem, z którym spotykamy się na co dzień, coraz większym zmianom ulegają zagrożenia i zjawiska, które mogą negatywnie wpływać na bezpieczeństwo społeczne. Zagrożenia społeczne cechują się nasileniem negatywnych zjawisk, w wyniku których zostają zachwiane podstawowe, egzystencjonalne wartości oraz interesy społeczeństwa i państwa. Zagrożenia te dotyczą obawy związanej z utratą życia lub zdrowia jednostek, tożsamości etnicznej i narodowej poszczególnych grup społecznych oraz – co najważniejsze – bezpieczeństwa publicznego i socjalnego. Rozprzestrzenianie się takich zjawisk wpływa bezpośrednio na człowieka i jego otoczenie, przez co może naruszać jego egzystencjonalne podstawy istnienia. Najczęściej w literaturze możemy spotkać się z zagrożeniami społecznymi, takimi jak:

- patologie społeczne,
- ubóstwo,
- bezrobocie.

Wyżej wymienione zagrożenia mogą wpływać na grupy społeczne, powodując różne dysfunkcje w ich wnętrzu. Na patologie społeczne można patrzeć na trzy różne sposoby. Patologia społeczna to:

- każda forma zachowania odbiegająca od przyjętych powszechnie norm, czy też systemu wartości, który reprezentuje dana grupa;
- stan społecznej destrukcji odpowiedzialny za chaos i dezorganizację grupy społecznej;
- nauka zajmująca się destruktywnymi zjawiskami w społeczeństwie, które wpływają negatywnie na rozwój oraz funkcjonowanie grup oraz poszczególnych jednostek².

Patologie społeczne wiążą się z różnego rodzaju uzależnieniami, takimi jak niktynizm, narkomania czy też alkoholizm. Można je podzielić na patologie:

- indywidualne, które będą zawierać samobójstwa, prostytutkę, wszelkiego rodzaju dewiacje seksualne, przestępczość oraz uzależnienia, takie jak narkomania, alkoholizm, niktynizm czy też lekomania;
- rodziny, w której uwidacznia się przemoc, pozbawienie praw rodzicielskich, rozpad rodziny, sieroctwo społeczne, zanik funkcji wychowawczej;

² I. Pospiszyl, *Patologie społeczne*, Warszawa 2008, s. 11.

- struktur organizacyjnych, czyli te najbardziej nagłaśnianie w mediach, takie jak korupcja, przestępczość zorganizowana ubóstwo, czy też bezrobocie³.

Zjawisko bezrobocia jest obecne na całym świecie w większym lub w mniejszym stopniu. Jest to zarówno wyzwanie, jak i zagrożenie dla wszystkich organizacji międzynarodowych, państw, grup społecznych czy dla poszczególnych jednostek. Charakteryzuje się ono sytuacją, w której osoba zdolna do pracy oraz wyrażająca chęci do jej podjęcia nie może takowej znaleźć. Bezrobocie oddziałuje na sfery ekonomiczne i społeczne życia ludzi. Charakteryzuje się dwoma podejściami: przedmiotowym i podmiotowym. Przedmiotowe ujęcie jest podejściem ekonomicznym, wiąże się z niezrealizowaną podażą pracy oraz ukazuje nierównowagę pomiędzy popytem na pracę a podażą siły roboczej. Podmiotowe ujęcie jest bardziej ukierunkowane na człowieka.

Ustawa o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu definiuje, kto, według naszego prawa, kryje się pod pojęciem "osoba bezrobotna". Jest to osoba, która:

- nie jest zatrudniona;
- nie wykonuje innej pracy, którą można uznać za pracę zarobkową;
- jest zdolna oraz wyraża chęć do podjęcia pracy w pełnym wymiarze godzin (odpowiednio obowiązującym na danym stanowisku, najczęściej jest to 8 godzin dziennie);
- nie podejmuje nauki w szkole w trybie dziennym;
- jest zarejestrowana w rejonowym urzędzie pracy, właściwym dla miejsca zameldowania⁴.

Wczytując się w definicję z ustawy o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu, można zauważyć, iż bardzo duża grupa osób została pominięta. Bardzo często przy statystykach, z którymi nieustannie mamy styczność, nie ma informacji o tym, że jest wiele osób spełniających $\frac{3}{4}$ warunków, a które nie są uwzględniane. Ludzie często pozostają osobami bezrobotnymi, ale nie rejestrują się w urzędach pracy, nie pobierają zasiłków, nie uczestniczą w życiu publicznym. Trudo jest zmierzyć bezrobocie ukryte⁵.

³ J. Kwaśniewski, *Postrzeżenie marginalizacji i środków kontroli społecznej*, [w:] *Kontrola społeczna procesów marginalizacji*, red. J. Kwaśniewski, Warszawa 1997.

⁴ Art 1 pkt 2 Ustawy o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu.

⁵ Za: <http://www.mojebezrobocie.pl/o-bezrobociu> jest to bezrobocie, które wiąże się z bezrobotnymi nie-rejestrującymi się w urzędach pracy, nieujętych w statystykach.

Statystyki mogą być naginane także w drugą stronę. Często osoby, które zarejestrowane są w Urzędzie Pracy jako osoby bezrobotne, mogą pracować na czarno⁶, ale z racji sposobu wykonywanej pracy oraz odbierania wypłat „pod stołem” nie wykazują żadnego dochodu. Bezrobotnymi mogą zostać osoby, które wpisują się w ramy wiekowe 18 - 60 lat – w przypadku kobiet, oraz 18- 65 lat w przypadku mężczyzn. Wykluczone z tej grupy są osoby, które nabyły prawa emerytalne, pobierają renty oraz świadczenia przedemerytalne, macierzyńskie, chorobowe czy rehabilitacyjne. Osoby pobierające wszelkiego rodzaju zasiłki (zgodnie z przepisami polityki społecznej) także nie mogą należeć do grupy osób bezrobotnych. Do osób bezrobotnych nie należą także osoby, które są właścicielami nieruchomości rolnych o powierzchni użytkowej rolnej, która przekracza 2 ha⁷ oraz nie uzyskuje dochodów z działów specjalnych produkcji rolnej. By móc się zarejestrować w rejonowym urzędzie pracy, właściwym dla miejsca zameldowania, nie wolno mieć zarejestrowanej działalności gospodarczej.

Na arenie międzynarodowej można się także spotkać z wytycznymi Międzynarodowej Organizacji Pracy, która przyjęła trzy główne wytyczne określające osoby bezrobotne. Za nią także Eurostat przyjmuje, iż osoba bezrobotna to taka, która jest pomiędzy 15 a 74 rokiem życia oraz spełnia trzy warunki:

- nie ma pracy;
- w przeciągu najbliższych 2 tygodni jest gotowa do podjęcia pracy;
- przez ostatnie 4 tygodnie aktywnie poszukiwała pracy.

Rodzajów bezrobocia w tym momencie możemy wyróżnić ponad siedemdziesiąt⁸. W literaturze najczęściej jednak przyjmuje się, iż są trzy podstawowe rodzaje bezrobocia:

- przymusowe,
- dobrowolne,
- całkowite.

Pierwsze z nich charakteryzuje się tym, iż człowiek wykazuje chęci do podjęcia pracy, jednakże tej pracy nie posiada – miejsca na rynku pracy są, ale nikt nie chce mu ich zaproponować. Drugie zaś wiąże się z tym, iż bezrobotny podejmie pracę, lecz na korzystniejszych warunkach niż jest mu to proponowane.

⁶ Przez pracę na czarno rozumie się pracę w szarej strefie, która nie jest nigdzie rejestrowana (działalność nieformalna). Najczęściej taką pracę podejmują osoby bezrobotne, studenci, imigranci, osoby pracujące, które chcą „dorobić na boku”.

⁷ Więcej informacji na ten temat można znaleźć w Kodeksie cywilnym (Dz.U. nr 16, poz. 93, ze zm.).

⁸ *Nowy słownik pedagogiki pracy*, red. T. W. Nowacki, Warszawa 2000.

Takie bezrobocie bardzo często obejmuje osoby młode, po studiach czy w trakcie studiów, które uważają, iż są warte więcej. Nieustannie twierdzą one, iż bez doświadczenia (które mogliby zdobyć przy mniej płatnej pracy) są w stanie wyrzucić szczególnie wrażliwego na przyszłym pracodawcy, który zaproponuje im odpowiednie wynagrodzenie za wykonaną pracę. Trzecim rodzajem bezrobocia jest bezrobocie całkowite, które wiąże się z brakiem możliwości uzyskania zatrudnienia przez osobę poszukującą pracy, przy jednoczesnym braku miejsc na rynku pracy⁹. Innymi wyznacznikami bezrobocia są jego przyczyny czy też czas trwania. Ze względu na czas trwania możemy wyróżnić:

- bezrobocie krótkookresowe – charakteryzuje się ono trzymiesięcznym czasem bez zatrudnienia;
- bezrobocie średniookresowe – osoba nie posiada zatrudnienia od trzech do dwunastu miesięcy;
- bezrobocie długookresowe – charakteryzuje się najdłuższym (jak sama nazwa wskazuje) czasem, w którym dana osoba nie jest zatrudniona, gdyż jest to czas wynoszący powyżej dwunastu miesięcy¹⁰.

Ostatnie z wymienionych (bezrobocie długookresowe) jest najbardziej niebezpieczne. Może prowadzić do bezrobocia chronicznego, czyli długotrwałego. Osoba znajdująca się w takiej sytuacji może mieć bardzo małe szanse na późniejsze odnalezienie się na rynku pracy. Z dnia na dzień szanse na znalezienie pracy przez taką jednostkę maleją. Ze względu na obszar, na którym rozprzestrzenia się bezrobocie, możemy wyróżnić bezrobocie lokalne, regionalne, krajowe oraz globalne.

Spotkać się można z przeróżnymi przyczynami występowania zjawiska bezrobocia. Najczęstszymi jego przyczynami są: recesja gospodarcza, obniżenie popytu konsumenckiego, zmniejszenie zatrudnienia, spadek produkcji, postępujący proces automatyzacji itd. Metod, które mają przeciwdziałać bezrobociu, jest tak samo dużo, jak i przyczyn tego zjawiska. Przykładowymi metodami na niski poziom wykształcenia oraz na niedostosowanie struktury zawodowej siły roboczej jest przechodzenie na wcześniejsze emerytury, krótszy czas pracy, wzrost nakładów na edukację, rozbudowanie systemu pośrednictwa pracy i doradztwa. Metodą na niedorozwój gospodarczy danego regionu lub państwa może być: liberalizacja gospodarcza, tworzenie specjalnych sfer ekonomicznych, zwiększenie nakładów na edukację, przyciąganie obcego kapitału, polityka proeksportowa.

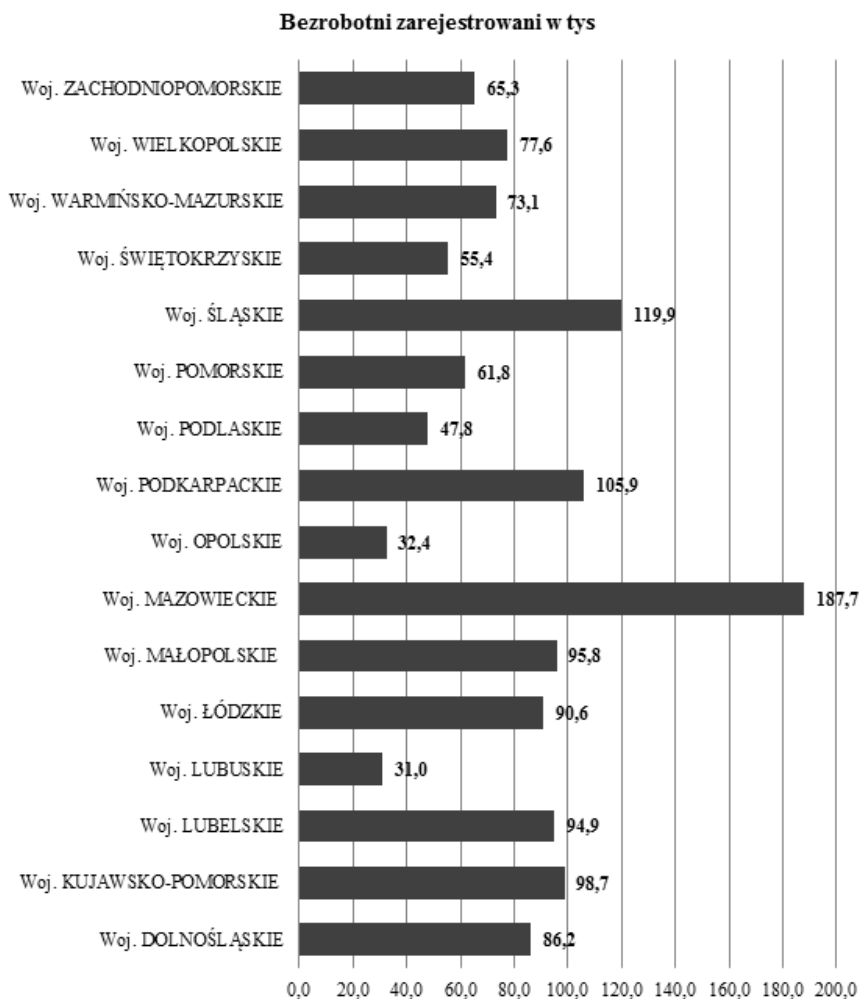
⁹ W. Urbanik, *Socjologiczne studium zachowań bezrobotnych*, Szczecin 2003, s. 17.

¹⁰ *Nowy słownik pedagogiki pracy*, op. cit., s. 27.

Przy zastępowaniu ludzi i ich pracy pracą maszyn deregulacje w zakresie przepisów prawa dają firmom większe możliwości elastycznego reagowania na rynku.

W Polsce na koniec marca 2017 zarejestrowanych było 1324,2 tys. bezrobotnych. Stopa bezrobocia wynosiła zaś 8,1%. Przyglądając się bliżej poszczególnym województwom, można zauważyć, że najwięcej bezrobotnych zarejestrowanych jest w województwie mazowieckim, a najmniej w województwie lubuskim.

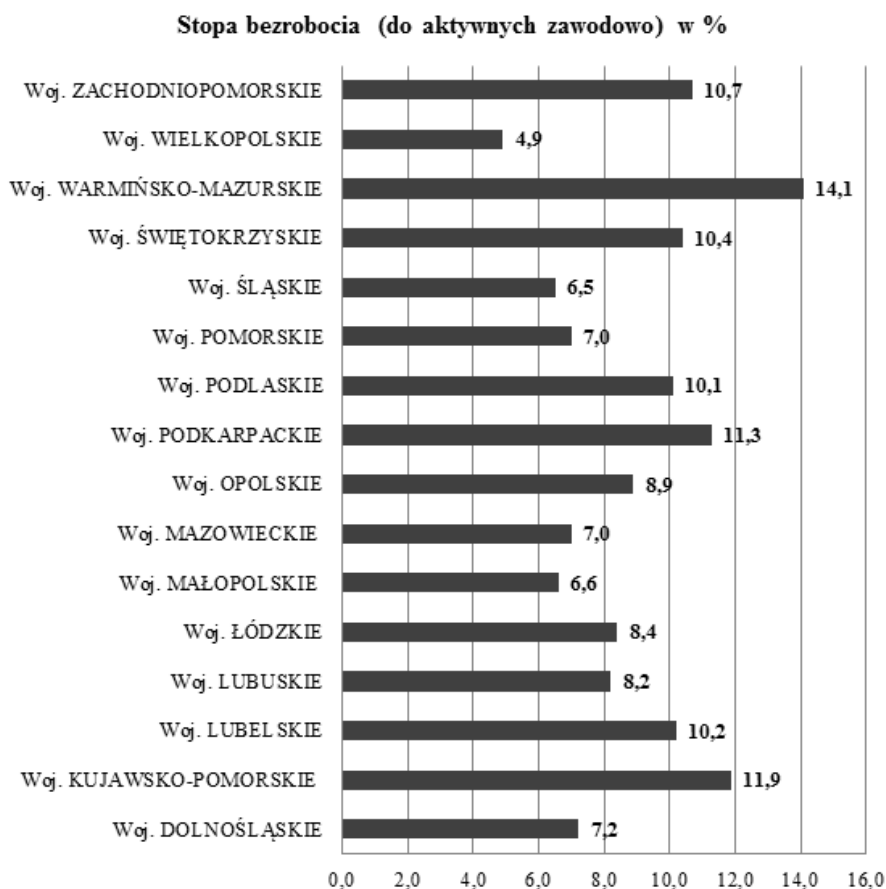
Wykres 1. Liczba bezrobotnych – stan na marzec 2017



Źródło: opracowanie na podstawie danych statystycznych Głównego Urzędu Statystycznego.

Stopa bezrobocia w poszczególnych województwach także nie jest jednolita. Największą stopę bezrobocia ma województwo warmińsko-mazurskie, 14,1%, a najniższą stopę bezrobocia ma województwo wielkopolskie, tj. 4,9%.

Wykres 2. Stopa bezrobocia w % – stan na marzec 2017



Źródło: Opracowanie na podstawie danych statystycznych Głównego Urzędu Statystycznego.

2. Polityka społeczna w Polsce

Państwo stara się przeciwdziałać zjawiskom niekorzystnie odbijającym się na społeczeństwie. W roku 1923 powstały pierwsze regulacje prawne związane z bezpieczeństwem socjalnym obywateli. Była to ustawa o opiece społecznej z 16 sierpnia 1923 roku. Wtedy też po raz pierwszy zostało zasygnalizowane, iż

państwo powinno pomagać ludziom zaspokajać ich egzystencjonalne – podstawowe potrzeby oraz pozwalać im się rozwijać. Swoją uwagę powinno zwrócić na najbardziej potrzebujących, którzy znaleźli się w trudnej sytuacji i nie są w stanie sami z niej wyjść. W latach dwudziestych system zabezpieczeń społecznych obejmował opiekę nad dziećmi, kładąc nacisk na dzieci osierocone, półsieroty oraz dzieci żyjące w złym otoczeniu. Opiece były także powierzone osoby starsze, bezdomni oraz inwalidzi, którzy nie byli zdolni do pracy. Uwzględniał on także kobiety w ciąży, walkę z alkoholizmem czy też z żebractwem. Programy, które były realizowane w jego zakresie, realizowane były na poziomie gmin, miast oraz powiatów¹¹. Wtedy też państwo zaczęło przywiązywać większą wagę do bezpieczeństwa socjalnego swoich obywateli. W obecnych czasach podmiotami realizującymi zadania, które swym zakresem obejmują zabezpieczenia społeczne, są:

- Zakład Ubezpieczeń Społecznych (ZUS) – obejmujący swoim zakresem świadczenia pieniężne;
- Kasa Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego (KRUS) – świadczenia z tytułu ubezpieczeń społecznych rolników;
- Narodowy Fundusz Zdrowia (NFZ) – rzeczowe świadczenia zdrowotne;
- Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej (MR, PiPS) – świadczenia rodzinne związane z trudną sytuacją rodzinną, jak bezrobocie czy świadczenia socjalne;
- Otwarte Fundusze Emerytalne (OFE) – II filar, działa w ramach II filaru, gromadzi środki pieniężne i inwestuje je, by finansować część emerytury;
- Pracownicze Programy Emerytalne (PPE), podobnie jak OFE, gromadzi środki pieniężne oraz je inwestuje, ale jest to działanie uzupełniające, dobrowolne, działa w ramach III filaru¹².

Zapewnienie podstawowych zabezpieczeń społecznych każdy obywatel (Polski) znajdujący się w trudnej sytuacji ma zagwarantowane dzięki ustawie zasadniczej. W art. 71 można przeczytać, iż państwo powinno mieć na względzie dobro rodziny, „1. Państwo w swojej polityce społecznej i gospodarczej uwzględnia dobro rodziny. Rodziny znajdujące się w trudnej sytuacji materialnej i społecznej, zwłaszcza wielodzietne i niepełne, mają prawo do szczególnej pomocy ze strony władz publicznych”¹³.

¹¹ P. Broda-Wysocki, *Pomoc społeczna w Polsce – koncepcja i instrumenty, miejsce i rok wydania?* s. 2-3.

¹² A. Siporska, *Ubezpieczenia społeczne w Polsce*, Zakład Ubezpieczeń Społecznych, Warszawa 2012, s. 10.

¹³ Art. 71 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz. U. z 1997 r., nr 78, poz. 483, z 2001 r., nr 28, poz. 319, z 2006 r., nr 200, poz. 1471, z 2009 r., nr 114, poz. 946).

System zabezpieczenia społecznego w Polsce regulowany jest przez takie przepisy jak:

- Ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych;
- Ustawa o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych;
- Ustawa o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa;
- Ustawa o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych;
- Ustawa o organizacji i funkcjonowaniu funduszy emerytalnych.

W naszym kraju, oprócz powszechnego systemu ubezpieczeniowego, znajdują się także systemy, które są dla określonych grup społecznych. Możemy wyróżnić:

- system ubezpieczeń społecznych obejmujących rolników;
- system emerytalny górników;
- system emerytalny służb mundurowych¹⁴;
- system emerytalny sędziów i prokuratorów¹⁵.

3. Elastyczny rynek pracy

Wiele osób uważa, iż elastyczny rynek pracy to jedna z najlepszych zmian, jakie zaszły na rynku pracy. Elastyczność ta dotyczy :

- płac – nie ma sztywnych wypłat raz w miesiącu za wykonywaną pracę; pracownik z pracodawcą mogą się umówić, iż pracownik dostaje wypłatę po wykonaniu danego zadania – z takimi przypadkami spotykamy się w momencie zawierania na przykład umów o dzieło¹⁶, można także ustalić różne okresy rozliczeniowe, które niekoniecznie będą miesięczne (jak powszechnie jest przyjęte);
- zatrudnienia, co dla pracodawców jest bardzo dużym plusem, gdyż wiąże się z łatwą i pozbawioną kosztów możliwością zmiany poziomu zatrudnienia, co niestety jest negatywnym skutkiem dla pracowników, gdyż zmniejsza ich bezpieczeństwo;

¹⁴ Więcej na temat: <http://wyborcza.pl/1,97654,21320630,zmiany-w-emeryturach-mundurowych.html?disableRedirects=true> [dostęp: 20.04.2017].

¹⁵ Więcej na temat znaleźć można w artykule M. Grodzickiego pt. *Emerytury branżowe w Polsce w kontekście teorii grup interesu*, 2012 r. miejsce i rok wydania, w czym wydany?

¹⁶ Umowa o dzieło określona została w Kodeksie Cywilnym – art. 627-646. Osoba zamawiająca zobowiązuje się do zapłaty za wykonanie danego dzieła przez przyjmującego zamówienie.

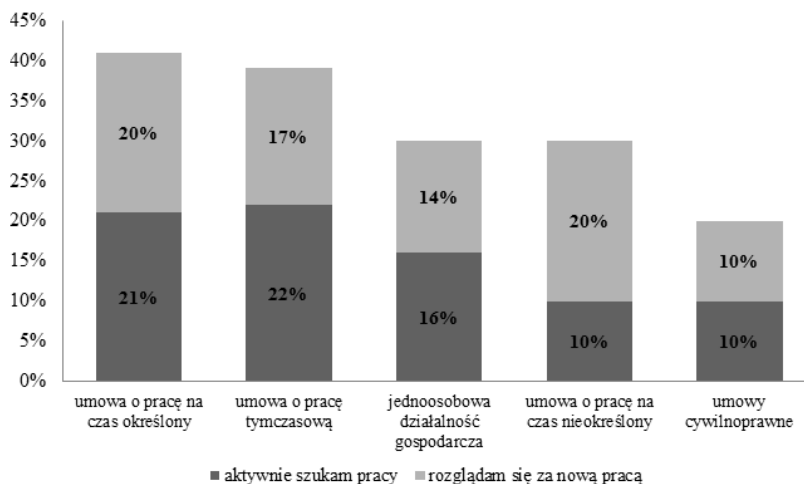
- miejsc pracy, które dotyczą przemieszczania się pracowników między działami, wewnątrz struktur firmy, przy bardzo małym nakładzie kosztów (o ile w ogóle takowe wystąpią przy zmianach w strukturze zatrudnienia);
- umiejętności pracowników – pracownicy mają szeroką wiedzę, którą mogą wykorzystać nie tylko na swoim stanowisku pracy¹⁷.

Łatwo można zauważyć, iż ta elastyczność była bardzo pozytywną zmianą, zwłaszcza dla jednej grupy – pracodawców. Pracownikom jednakże zmniejszała zabezpieczenia, przez co mogli oni czuć się niepewnie. Oczywiście są przypadki, w których pracownicy uważają, iż elastyczny rynek pracy to coś bardzo dobrego, jednakże nie patrzą na to zjawisko perspektywicznie. Elastyczny rynek pracy oraz elastyczne zatrudnienie wiążą się najczęściej z umowami cywilnoprawnymi. To wiąże się z kolei z utratą świadczeń i zabezpieczeń, na które możemy liczyć przy umowach o pracę na czas nieokreślony.

Z elastycznością wszechobecną na rynku pracy związane są rotacje na tymże rynku. Zależne są one od liczby osób, które w danym okresie zmieniły pracę. Ostatnie dane opublikowane w „Monitorze Rynku Pracy – edycja 27” ukazują rotację na rynku pracy w Polsce w pierwszym kwartale 2017 roku na poziomie 21%. W porównaniu do pierwszego kwartału roku poprzedniego (tj. 2016) rotacje na rynku pracy w Polsce zmalały o 5%. W statystykach obejmujących całą Europę plasujemy się na środku. Najmniejszą rotację w pierwszym kwartale odnotował Luksemburg – 8%, a największą Norwegia – 24%. Najczęstszymi przyczynami rotacji, które odbywają się na rynku pracy, tak samo jak w roku 2016, jest poprawa warunków pracy, która plasuje się na poziomie 39% (osób pytanych o to, dlaczego zmieniły pracę). Największy spadek związany z rotacjami odnotowano przy osobistych ambicjach w obszarze zarządzania. Można zauważyć niepokojącą tendencję dotyczącą zwolnień. Jako powód rotacji na rynku pracy aż 28% respondentów wskazało zmianę struktury firmy. Zjawisko to ma tendencję wzrostową¹⁸. Ciekawa jest zależność poszukiwania nowej pracy, a to, na jakiej podstawie dana osoba jest zatrudniona. Poniżej zaprezentowany został wykres, który ukazuje, jaka jest aktywność w obszarze poszukiwania nowego miejsca zatrudnienia z uwzględnieniem umowy, jaką ma dana osoba podpisaną z pracodawcą.

¹⁷ G. Standing G., *Prekariat, nowa niebezpieczna klasa*, Warszawa 2014, s. 7.

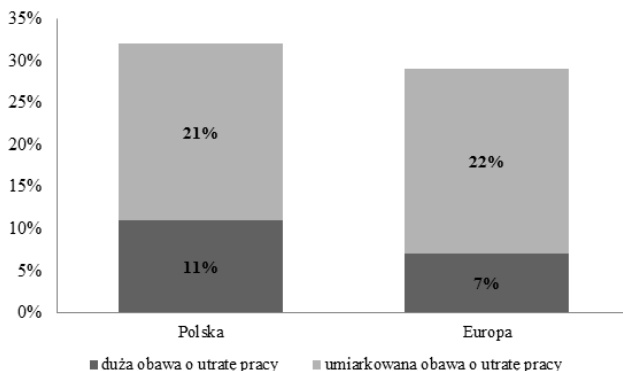
¹⁸ Monitor Rynku Pracy – Raport z 27. edycji badania 11 kwietnia 2017 r., s. 8.

Wykres 3. Aktywność w obszarze poszukiwania nowego miejsca zatrudnienia

Źródło: opracowanie na podstawie Monitor Rynku Pracy – Raport z 27. edycji badania 11 kwietnia 2017.

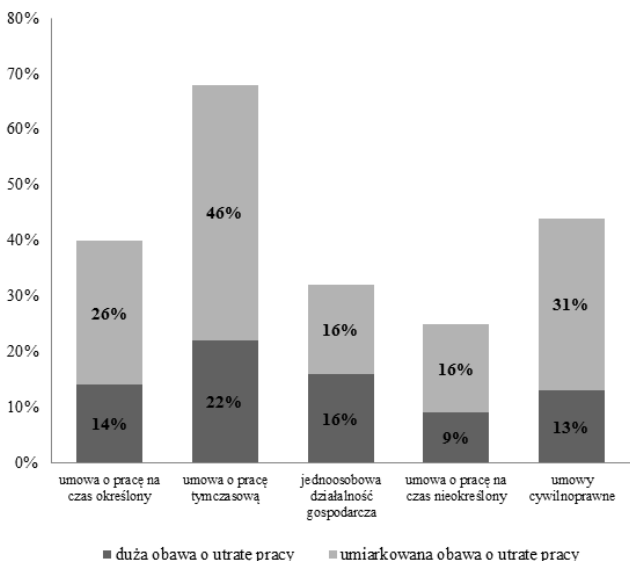
Zauważyć można, iż osoby, które w przekonaniu większości ludzi powinny czuć się pewnie (w końcu mają umowę o pracę – nikt nie zwraca uwagi na to, iż jest to umowa o pracę na czas określony), najczęściej rozglądają się za nową pracą oraz najczęściej aktywnie jej szukają. Wydawałoby się, iż jest to dziwne, że mając zapewnione podstawowe zabezpieczenia oraz świadczenia wynikające z umowy o pracę, człowiek rozgląda się za czymś innym. Należy jednak pamiętać, iż takie umowy tak samo jak umowy cywilnoprawne mają kiedyś swój koniec. Tak jak już wcześniej było wspomnianie, zdarzenie, które miało miejsce na Warszawskim Bemowie, osoby na takich umowach mogą tak po prostu przestać pracować, gdyż ich umowa zwyczajnie wygaśnie.

Oczywiście należy pamiętać, iż w tej grupie znajdują się także osoby, które rozglądają się za lepszymi warunkami pracy. Zdziwiający jest fakt, iż osoby zatrudnione na umowach o dzieło lub na umowach zlecenie wykazują dużo mniejsze chęci poszukiwania pracy. Może być to spowodowane tym, iż przyzwyczyły się do tego, że niczego więcej nie osiągną w życiu i biorą każdą pracę, która im wpadnie w ręce. Osób zatrudnionych na umowach cywilnoprawnych aktywnie poszukujących pracy jest taki sam procent, jak osób, które są na najstabilniejszej pozycji, czyli na umowie o pracę na czas nieokreślony – wynosi on 10%.

Wykres 4. Ryzyko utraty pracy – porównanie Polski i Europy

Źródło: opracowanie ryzyka utraty pracy Europa, a Polska na podstawie Monitor Rynku Pracy – Raport z 27. edycji badania 11 kwietnia 2017.

Polska w porównaniu do średniej europejskiej wykazuje większą obawę związaną z utratą pracy. 21% w Polsce odpowiedziało, iż odczuwa umiarkowaną obawę o utratę swojego miejsca zatrudnienia. W Europie takiej samej odpowiedzi udzieliło 22% respondentów. Niepokojące jest to, iż aż 11% osób pytanых odczuwa dużą obawę o utratę pracy, gdzie średnia europejska jest o 4% niższa.

Wykres 5. Obawa związana z ryzykiem utraty pracy

Źródło: opracowanie na podstawie Monitor Rynku Pracy – Raport z 27. edycji badania 11 kwietnia 2017.

Powyżej zostały zaprezentowane dane dotyczące obawy związanej z ryzykiem utraty pracy. Utraty pracy najmniej obawiają się osoby zatrudnione na umowach o pracę na czas nieokreślony. Takie osoby najrzadziej mogą wpaść w pułapkę prekariatu. Interesujące jest to, iż osoby zatrudnione na umowach cywilnoprawnych, czyli umowach zlecenie oraz na umowach o dzieło, wykazują w większości umiarkowaną obawę o utratę pracy, a jak już wyżej zostało zauważone, najmniejsza liczba osób zatrudnionych na takich umowach rozgląda się za nową pracą. Największą ogólną obawę wykazują osoby, które posiadają umowy o pracę tymczasową. O swoją pracę w większym lub mniejszym stopniu obawia się ponad 50% osób zatrudnionych na takich umowach. Stosunkowo dobrze wypadły osoby, które założyły własną działalność gospodarczą.

4. Świadczenie pracy na podstawie „elastycznych formy zatrudnienia”

Człowiek przez całe życie dąży do tego, by osiągać swoje zamierzone cele. Dla jednych jest to bycie bogatym, posiadanie dobrze płatnej pracy, otaczanie się luksusami, dla innych na pierwszym miejscu jest stworzenie ciepłego, kochającego ogniska domowego. Jednakże żeby móc osiągać wymarzone cele oraz by móc się czuć spełnionym, należy zaspokoić podstawowe potrzeby. Podstawowymi potrzebami według A. Masłowa¹⁹ są potrzeby fizjologiczne, potrzeby bezpieczeństwa oraz potrzeby afiliacji/przynależności. Osoby będące w grupie ludzi nazywanych prekariuszami często nie utożsamiają się z żadną grupą – czy to pracowniczą, czy społeczną. Często uważają się za samotnych, nierozumianych, niedowartościowanych. Pomijani są przy różnego rodzaju awansach – nie tylko pracowniczych, ale także społecznych. Prekariusze pracują najczęściej poniżej swoich kwalifikacji, co przekłada się na pracę za bardzo małe stawki. Często gdy są sfrustrowani swoją obecną sytuacją, nie podejmują żadnych działań, ponieważ nie chcą tej sytuacji pogorszyć. Pracując na umowach cywilnoprawnych, potocznie nazywanych „śmieciowymi”, bardzo łatwo mogą stracić pracę i znaleźć się w gronie osób bezrobotnych, co w dłuższym okresie może prowadzić do wykluczenia społecznego.

Zjawisko wykluczenia społecznego występuje wtedy, gdy człowiek nie odnajduje się w społeczeństwie, jest odsunięty od życia społecznego. Możemy wyróżnić trzy stany, poprzez które człowiek zostaje wykluczony społecznie:

¹⁹ Abraham Maslow, amerykański psycholog, twórca teorii hierarchii potrzeb.

- brak środków do życia i uczestnictwa w grupie społecznej, któremu można przeciwdziałać poprzez minimalizowanie ubóstwa oraz udoskonalanie systemu zabezpieczeń społecznych;
- bierność zawodowa osób w wieku produkcyjnym – bezrobotnych. Są oni bardzo często postrzegani jako osoby gorsze, gdyż nie mają pieniędzy na życie na godnym poziomie. By przeciwdziałać takiemu wykluczeniu, Państwowy Urząd Pracy prowadzi różnorakie kursy i szkolenia, dzięki którym osoby te będą łatwiej odnajdywać się na rynku pracy;
- na skutek patologii społecznych²⁰.

Jak już wcześniej zostało wspomniane, ludziom zależy na tym, by nie znaleźć się w gronie osób wykluczonych społecznie. Zawierając z pracodawcą umowy inne niż umowa o pracę, są pozbawiani szeregu zabezpieczeń. Ich stabilność finansowa oraz bezpieczeństwo socjalne są zachwiane. Zawiązując stosunek do pracy na podstawie umowy o pracę, pracownicy mają dostęp między innymi do płatnych urlopów wypoczynkowych, zdrowotnych czy też do szeregu innych zabezpieczeń. Podpisując inne rodzaje umów, są ich pozbawieni. Osoby, które znajdują się w grupie prekariuszy, wykonują swoją pracę na niepewnych stanowiskach. Doświadczają oni niepewności życiowej na każdym kroku. Nie myślą o tym, by kupić mieszkanie, założyć rodzinę. Myślą o przyszłości, ale tylko tej najbliższej – by przeżyć. Nie wybiegają myślami do przodu, nie myślą o tym, gdzie będą za 5 czy też 10 lat. Znajdują się w zawieszeniu. Ich całe życie znajduje się w fazie przejściowej. Prekariuszami są nie tylko osoby, które za wykonywaną pracę otrzymują stosunkowo niskie wynagrodzenie. Kiedyś wyznacznikiem stabilnego życia i jego pewności była praca w państwowych instytucjach, na państwowych stanowiskach. W dzisiejszych czasach nawet osoby wykonujące ważne dla społeczeństwa zawody, takie jak lekarz czy nauczyciel, nie mogą być pewne swoich posad, gdyż mają podpisane umowy na czas określony²¹. Umowy na czas określony mogą zostać przedłużone na kolejny okres bądź też rozwiązane poprzez ich nieprzedłużenie.

W Warszawie w 2013 roku było głośno na temat zwolnień (lub jak to zostało nazwane przez ówczesną osobę pełniącą obowiązki dyrektora – nieprzedłużonych umów) nauczycielek. W szkole podstawowej nr 321, znajdującej się w dzielnicy Bemowo, 16 nauczycielek niedługo przed rozpoczęciem roku dowiedziało się, że ich umowy nie zostaną przedłużone, więc nauczycielki zasiła grono

²⁰ R. Szarfenberg, *Bezpieczeństwo socjalne a wykluczenie społeczne*. Referat wygłoszony na konferencji „Bezpieczeństwo socjalne” w Ustroniu 2003, s. 4.

²¹ G. Standing, op. cit., s. 17.

bezrobotnych²². Nie tylko grono pedagogiczne odczuwało wtedy niepewność. Odbiło się to także na uczniach, którzy przez wyżej wspomniane grono pedagogiczne mieli być przygotowywani do testów na zakończenie szkoły podstawowej.

Największą siłą napędową, by dalej podejmować niepewne zatrudnienie, jest strach przed przyszłymi wydatkami, których nie da się opłacić bez posiadania jakiegokolwiek pracy. Bez pracy zarobkowej człowiek nie zapłaci czynszu ani nie będzie mógł wybiegać daleko w przyszłość i myśleć o założeniu rodziny. Właśnie ten lęk sprawia, iż ludzie podejmują pracę, która nie jest dla nich stabilnym rozwiązaniem, ale daje takie złudzenie. Przez takie działania ludzie łatwo wpadają w pułapkę prekariatu. Im rynek pracy jest bardziej elastyczny, tym więcej powstaje luk, które powiązane są z bezpieczeństwem i stabilizacją ludzi. Nieodłącznym elementem uelastyczniania rynku pracy jest pogłębiająca się nierówność oraz coraz większe podziały w społeczeństwie. Już w tym momencie można zauważyć, iż nawet w Polsce wyłania się nowa grupa, która rośnie w siłę – są to prekariusze. Można ich ulokować na dole hierarchii klas społecznych – trochę powyżej osób z marginesu społecznego.

Terminu „prekariat” pierwszy raz użyto w latach osiemdziesiątych. Został on użyty do określenia pracowników, którzy pracowali sezonowo oraz pracowników tymczasowych. Z biegiem czasu termin ten zaczął obejmować coraz to większe grono ludzi. G. Standing opisał szereg zależności, dzięki którym można sprawdzić, czy dana osoba zalicza się do tego grona. Jako pierwszą wytyczną wskazał wykonywanie prac na niepewnych stanowiskach. Tacy ludzie nie mogą żyć bez martwienia się o swoją przyszłość. Muszą myśleć o tym, czy wystarczy im pieniędzy na następny miesiąc, by opłacić czynsz, czy też mieć pieniądze na podstawowe produkty, by nie chodzić głodnym. Druga zaś dotyczy dostępności świadczeń. Osoby, które nie mają stałego zatrudnienia, nie mają dostępu do szeregu świadczeń, które już wcześniej były wspomniane. Kolejną cechą wspólną ludzi nazywanych prekariuszami jest brak tożsamości zawodowej oraz wszechobecny wyzysk. Osoby z tej grupy bardzo często podejmują pracę przy podpisaniu umowy o dzieło lub umowy zlecenie. Muszą wykonać określone zadania, by otrzymać wynagrodzenie. Często jest tak, iż mają ściśle określony czas, który w wielu przypadkach jest czasem zbyt krótkim na wykonanie danej pracy w godziwych warunkach. Praca, którą pracodawca szacuje na 3-4 godziny, często może zajmować po 8-10 godzin, co oczywiście bardzo często nie przekłada się na wyższą wypłatę. Jeszcze do

²² Więcej na ten temat można przeczytać na stronach: http://wyborcza.pl/1,76842,14517465,Zwolnione_nauczycielki_zabarykadowaly_sie_w_szkole.html , http://tustolica.pl/forum_strasna-szkola-przy-szadkowskiego/topic/17-7659 oraz http://www.se.pl/wiadomosci/polska/warszawa/warszawa-nauczyciele-na-bruk_351638.html

2016 roku, podejmując się danej pracy i podpisując umowę zlecenie, nie było prawnie uregulowane to, jak z takiej pracy należy się rozliczać.

W 2016 roku weszła w życie ustawa, w której została określona minimalna stawka za przepracowaną godzinę, a także to, jak należy rozliczać się z czasu pracy. Taki zabieg miał zapobiec wyzyskowi przy zawieraniu umów cywilno-prawnych. Zdarzało się tak, iż pracodawca oszacował, że dane zlecenie powinno zająć około 5 godzin (więc za tyle płacił), a w rzeczywistości zajmowało więcej czasu. By umowy cywilno-prawne były choć trochę bardziej "stabilne", opisano, jak powinno się dokonywać ewidencji za przepracowane godziny. Zasady zostały określone w ustawie z dnia 22 lipca 2016 r. o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. 2016 poz. 1265). Konkretniej, drogę ewidencyjną oraz podstawę prawną wskazuje artykuł 8b. Ewidencję czasu pracy przy umowach określonych w art. 734 oraz art. 750 kodeksu cywilnego²³ strony zobowiązane są do określenia w umowie sposobu, w który zleceniobiorca lub osoba świadcząca usługi powinna potwierdzać liczbę godzin²⁴. Jeśli jednak nie zostanie określone to, w jaki sposób dana osoba ma potwierdzać liczbę godzin, powinna w jakiegokolwiek formie (pisemnej, elektronicznej lub papierowej) przed terminem wypłaty przedłożyć taką ewidencję pracodawcy²⁵. Powyższych przepisów nie stosuje się w przypadku, jeśli osoba zatrudniona do wykonania zlecenia lub świadczenia usług wykonując swoją pracę podlega przepisom z ustawy z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz. U. z 2016 r. poz. 360). W takim wypadku ewidencję prowadzi pracodawca²⁶. Należy pamiętać, iż nie wolno rozliczać wszystkich osób przyjmujących zlecenie lub świadczących usługi łącznie. Każdego pracownika należy rozliczyć indywidualnie z przepracowanych godzin²⁷.

Kolejną cechą wspólną charakteryzującą osoby, które znajdują się w grupie prekariuszy jest brak tożsamości zawodowej oraz wyzysk. Wyzyskowi nasze prawo stara się przeciwdziałać, jednakże nie są to działania w pełni zadowalające.

Obecnie korporacje zatrudniają ogromną liczbę pracowników. Większość z nich nie jest w stanie oddzielić życia prywatnego od zawodowego. Praca, która często wymaga całodobowego zaangażowania lub dyspozycyjności, znacząco zwiększa liczbę osób samotnych, pozbawionych kontaktów towarzyskich, nie-

²³ Art. 734 i art. 750 określają, co rozumiane jest w kodeksie cywilnym pod pojęciem umowa zlecenie oraz świadczenie usług.

²⁴ Art. 8b. 1 Ustawy z dnia 22 lipca 2016 r. o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2016 r., poz. 1265).

²⁵ Ibidem, art. 8b. 2.

²⁶ Ibidem, art. 8b. 4.

²⁷ Ibidem, art. 8b. 5.

będących w stanie założyć rodziny. Takie sytuacje powodują załamania psychiczne, brak poczucia bezpieczeństwa, brak samoakceptacji i w końcu odbierają jakiegokolwiek zadowolenia z prowadzonego życia. Coraz większa liczba korporacji zaczyna „produkować” ludzi, dla których jedynym celem staje się utrzymanie obecnego stanowiska pracy, pomimo tego że nie daje ona profitów, takich jak chociażby odpowiednia wysokość zarobków czy możliwość ciągłego rozwijania swoich umiejętności. Ten niebezpieczny trend powinien zostać jak najszybciej zahamowany, ponieważ może doprowadzić do ogromnej liczby nowych problemów społecznych.

Prekariusze, jak już wcześniej zostało wspomniane, podejmują zadania, które muszą zakończyć w ściśle określonym czasie. Jest on przeważnie nierealny, źle przewidziany przez pracodawcę, za krótki do wykonania danej pracy w normalnych warunkach. W dzisiejszych czasach można się spotkać z tym, iż pracownicy często nie mają kontroli nad czasem pracy. Wielokrotnie można spotkać się z tym, że pracodawca wymaga od pracownika 24 godzinnej dostępności oraz gotowości do podjęcia pracy. W wielu przypadkach pracownicy nie mają ustalonych ramowych godzin pracy, co może być często postrzegane jako coś bardziej elastycznego, jako plus – jednakże może być bardzo łatwo wykorzystane przeciwko nim. Ponadto pracodawcy bardzo często nakładają na pracowników kolejne obowiązki, które nie współgrają ze wzrostem wynagrodzenia oraz nie są one uregulowane w zawartej umowie czy aneksie do umowy. Przy takim trybie pracy pracownicy mogą mieć wrażenie, iż mają coraz więcej pracy do wykonania w tym samym czasie. Niejednokrotnie czują, iż by wykonać postawione przed nimi zadania, powinni się „rozdwoić” i być w dwóch miejscach jednocześnie. Przez takie warunki pracy ludzie zaczynają odczuwać przemęczenie, frustrację oraz stres. Takie odczucia mogą przekładać się na gorsze wyniki pracy oraz nierentowne wykonywanie powierzonych obowiązków. Ludzie najczęściej jednak nie mogą sobie pozwolić na zrezygnowanie z pracy, która jest dla nich niezadawalająca. Potrzebują pieniędzy, by móc funkcjonować. Przez ciągle szkolenia czy też przekwalifikowywanie się nie angażują się zbyt w swoją pracę, nie utożsamiają się z ludźmi z otaczającego ich środowiska. Nie przykładają wagi do tego, czy wykonywanie danej pracy jest satysfakcjonujące. Wykonują ją, gdyż jest ona środkiem do celu (do pieniędzy). Najczęściej można spotkać się z tym, iż taka praca wykonywana jest poniżej kwalifikacji.

Żyjemy w czasach, w których dyplom uczelni wyższej już nie liczy się tak bardzo jak kiedyś. Dziś na pierwszym miejscu przy wyborze kandydata na dane stanowisko najbardziej liczą się znajomości oraz kwalifikacje, które w 90% nigdy

na danym stanowisku pracy się nie przydadzą. Przeglądając oferty pracy na różne stanowiska²⁸, można spotkać się z wymaganiami, które nie są adekwatne do stanowiska, na które dana osoba chce aplikować. Na przykład, aplikując na stanowisko sprzątaczkę należy mieć najczęściej chęci do pracy, być sumiennym oraz punktualnym. Jednakże zdarzają się przypadki, w których sprzątaczką powinna posiadać prawo jazdy kat. B, oraz posługiwać się biegle językiem angielskim. Kilka lat temu było głośno o przypadku, w którym sprzątaczką powinna – oprócz języka polskiego w stopniu zaawansowanym oraz języka litewskiego w stopniu średniozaawansowanym (w mowie oraz w piśmie) – umieć posługiwać się pakietem MS Office oraz znać etykietę i polskie protokoły dyplomatyczne²⁹. Posługując się wyszukiwarkami ofert pracy poleceniami przez Państwowy Urząd Pracy, udostępnianymi na portalu Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, zdawałoby się, iż powinny być to dobre oferty. Jednak po bliższym przyjrzeniu się wybranym ofertom, można zauważyć, iż niektóre z nich (dodane w ostatnim czasie – tj. marzec/kwiecień 2017) nie stosują się do naszego prawa. Od 2017 roku obowiązujące minimalne wynagrodzenie za pracę wynosi dwa tysiące złotych. Na stronie centralnej bazy ofert pracy można znaleźć takie, które nie przestrzegają minimalnego wynagrodzenia za pracę (przy umowie o pracę, w pełnym wymiarze godzin).

Prekariusze z reguły nie mają szansy na awans społeczny. Przez to, iż wykonują pracę poniżej swoich kwalifikacji i umiejętności, trudniej jest im się z czasem wybić czy zostać zauważonym i docenionym. Osoba wykształcona, która niezależnie od przyczyn czy motywacji, którymi się kierowała przy podjęciu takiej, a nie innej pracy, często traci poczucie własnej wartości (w związku z wykonywanym tymczasowo zawodem). Często słyszymy słowa: „Jak nic nie znajdziesz, zawsze możesz zatrudnić się w maku (McDonald’s) lub w Biedronce”. Nie mam pojęcia, czemu akurat te dwie firmy zostały napiętnowane tak, że kojarzą się z tym co najgorsze na rynku pracy. Robiąc zakupy w wyżej wymienionym sklepie, często można usłyszeć, jak rodzice mówią dziecku: „nie będziesz się uczyć, skończysz jak oni” (wskazując na osobę, która pracuje przy kasie). Pracownicy zwykle udają, iż nie słyszą zgryźliwych komentarzy i opinii na temat tego, gdzie i jak pracują, jednakże takie osoby często są postrzegane właśnie jako te, które nic w życiu nie osiągną, do niczego lepszego nie dojdą. Spotykając się z takimi opiniami i komentarzami, człowiek pracujący na takim stanowisku sam zaczyna wątpić w swoje umiejętności. Najdziwniejszy w wyżej opisanym zjawisku jest fakt, iż Biedronka ma jedno z lepszych zabezpieczeń socjalnych dla pracowników.

²⁸ Oferty pracy brane z Centralnej bazy ofert pracy na www.oferty.praca.gov.pl

²⁹ <http://zw.litwa/wymagania-dla-sprzaczki-znajomosc-jezykow-protokolu-dyplomatycznego/>, <http://www.warszawa.pl/za-oknem/kwalifikacje-sprzaczki-w-ambasadzie-litwy/> [dostęp: 17.04.2017]

Na pierwsze/podstawowe stanowisko, na jakie zatrudnia firma Jeronimo Martins Polska S.A., czyli na stanowisko kasjera, już mamy szereg socjalnych udogodnień, oraz – co najważniejsze – zapewnioną umowę o pracę. Pracownik może się nie martwić o zatrudnienie na umowę zlecenie czy też o to, że jego umowa nie zostanie przedłużona po okresie próbnym. Osoba pracująca na stanowisku poniżej swoich kwalifikacji z czasem przestaje „chcieć więcej od życia”, co skutkuje tym, iż trudniej jest się jej wybić. Ponadto często można się spotkać z tym, iż jest w gronie znajomych ”naznaczona”, co dodatkowo deprymuje i utrudnia awans społeczny.

Kolejną cechą charakterystyczną dla tej grupy jest niepewność rozumiana jako prawdopodobieństwo wystąpienia ryzyka. Prekariuszom może ona doskwierać na wielu płaszczyznach, przez co jest to zjawisko trudne do zmierzenia³⁰. Spotykają się z niepewnością na 7 różnych płaszczyznach, nie mają zapewnionego:

- bezpieczeństwa na rynku pracy;
- bezpieczeństwa zatrudnienia;
- bezpieczeństwa miejsca pracy;
- bezpieczeństwa pracy;
- bezpieczeństwa reprodukcji umiejętności;
- bezpieczeństwa dochodu;
- bezpieczeństwa reprezentacji³¹.

Przyglądając się bliżej prekariuszom, można ich dzielić ze względu na dwa kryteria:

- przystosowania się do sytuacji, w której się znaleźli;
- powodu, przez który znaleźli się oni w takiej, a nie innej sytuacji.

Ze względu na pierwsze kryterium, możemy wyodrębnić osoby narzekające, negatywnie nastawione do sytuacji oraz osoby, które bez sprzeciwów akceptują to, w jakim położeniu się znalazły. Ze względu na powód znajdowania się w danej sytuacji, można wyodrębnić trzy grupy. Pierwsza z nich w swoim gronie zrzesza osoby, które były kiedyś we wspólnocie robotniczej (najczęściej są to osoby niewykształcone), obwiniające „cały świat” za sytuację, w której się znalazły. Druga zaś obejmuje migrantów, mniejszości etniczne czy osoby, które ubiegają się o azyl lub o status uchodźca. Trzecia z kolei jest najbardziej

³⁰ G. Standing, *Karta prekariatu*, Warszawa 2015, s. 21-34.

³¹ Więcej informacji na temat płaszczyzn niepewności, można znaleźć w książce G. Standing, *Prekariat nowa niebezpieczna klasa*, op. cit.

dynamicznie powiększającą się grupą, która obejmuje osoby wykształcone, które miały przykre doświadczenia się na rynku pracy. Wpajano im, iż pójście na studia równa się dobrze płatnej pracy, z poczuciem bezpieczeństwa oraz dobrobytu. Niestety, rzeczywistość szybko zweryfikowała, co jest prawdą, a co nie. Takie osoby w zderzeniu z rzeczywistością stają się bardziej sfrustrowane. Starają dopasować się do świata, ale przez nieprawidłowe przygotowanie nie są w stanie robić tego, co by im sprawiało przyjemność, tego, co chciałyby robić. Bardzo często też zdają sobie sprawę z tego, w którym momencie swojego życia mogły zrobić coś innego, by ich sytuacja terażniejsza się poprawiła. Uczą się na swoich błędach, lecz wiedzą też, iż mogą już nie osiągnąć tego, co sobie kiedyś zaplanowały³².

Podsumowanie

Dynamiczne procesy, które zachodzą we współczesnym świecie, sprzyjają występowaniu zjawiska prekariatu. Człowiek często nieświadomie wpada w jego sidła. Państwo powinno zapobiegać, przeciwdziałać oraz minimalizować skutki tego zjawiska. Prekariusze na każdym kroku czują się niepewnie, nie mają zapewnionych podstawowych zabezpieczeń oraz stabilizacji finansowej. Nie mogą myśleć o dalszej przyszłości, co będzie się odbijało na demografii państwa oraz na zapotrzebowaniu na dobra i usługi. Ludzie mniej chętnie będą zaciągali kredyty na mieszkania, samochody czy też inne inwestycje, gdyż będą się martwić o swoją przyszłość. Im większa grupa osób będzie mogła określać się prekariuszami, tym większa przepaść będzie występowała w społeczeństwie. Nie będzie to tylko przepaść, jeśli chodzi o wynagrodzenie. Będą to podziały, które będą bardzo widoczne w codziennym życiu społecznym, co w późniejszym okresie może okazać się bardzo niebezpieczne. Dążenie do coraz bardziej elastycznego rynku pracy także pogłębia występowanie tego zjawiska.

Bibliografia

1. *Polityka społeczna*, red. G. Firlit-Fesnak, M. Szyłko-Skoczny, Warszawa 2007.
2. Gabryszak R., *Rola państwa w kształtowaniu polityki społecznej*, „Polityka Społeczna” 2003, nr 8.
3. Jagusiak B., *Bezpieczeństwo socjalne współczesnego państwa*, Warszawa 2015.
4. Gierszewski J., *Organizacja systemu bezpieczeństwa społecznego*, Warszawa 2013.

³² G. Standing., *Karta prekariatu*, op. cit., s. 35.

5. Kowalak T., *Polityka społeczna. Wybrane zagadnienia*, Białystok 2002.
6. *Kontrola społeczna procesów marginalizacji*, red. J. Kwaśniewski, Warszawa 1997.
7. Monitor Rynku Pracy – Raport z 27. edycji badania 11 kwietnia 2017.
8. *Wokół teorii polityki społecznej*, red. B. Rysz-Kowalczyk, B. Szatur-Jaworska, Warszawa 2003.
9. Siporska A., *Ubezpieczenia społeczne w Polsce, Zakład Ubezpieczeń Społecznych*, Warszawa 2012.
10. Sixto M., *Zabezpieczenia społeczne w aktach Rady Europy*, „Polityka Społeczna” 2005, nr 3.
11. Standing G., *Karta prekariatu*, Warszawa 2015.
12. Standing G., *Prekariat nowa niebezpieczna klasa*, Warszawa 2014.
13. Statystyki Głównego Urzędu Pracy.
14. Szarfenberg R., *Bezpieczeństwo socjalne a wykluczenie społeczne*. Referat wygłoszony na konferencji „Bezpieczeństwo socjalne” w Ustroniu 2003.

Prepariat – dangerous narrowing risks for social safety?

Abstract

We observe more attention given to the topic of widely understood topic of safety. The most general definition of safety reveals it as an existential, brief need of mankind, group of people or state. The social safety is narrower topic, which will be further discussed. The authors of this article will further discuss and broaden the topic of precariat in the modern world. They will asses the influence of precariat on social security of people and make an attempt to explain the risk of occurrence of that phenomenon.

Keywords:social safety, precariat, danger