

Edyta Maria Pytel*

ZAGROŻENIA DLA BEZPIECZEŃSTWA SPOŁECZNEGO WYNIKAJĄCE Z GIG ECONOMY

Streszczenie

W artykule podjęto próbę rozpoznania i systematyzacji zagrożeń dla bezpieczeństwa społecznego, wynikających ze zjawiska *gig economy*. Realizując cel badawczy, skoncentrowano się na trzech aspektach bezpieczeństwa społecznego: socjalnym, rozwojowym i wspólnotowym, zgodnie z koncepcją trójpodziału bezpieczeństwa społecznego zaproponowaną przez M. Leszczyńskiego. Zastosowano teoretyczne podejście badawcze, wykorzystując ogólnologiczne metody badań i analizę źródeł. Stwierdzono, iż zagrożenia można sklasyfikować w trzech głównych obszarach: zagrożenia egzystencji, zagrożenia rozwojowe i zagrożenia wspólnotowe, oraz że zagrożenia te są powiązane w złożonej sieci relacji przyczynowo-skutkowych, w której dane zagrożenie może generować lub nasilać inne, prowadząc do powstania spirali negatywnych następstw. Tekst stanowi potencjalną bazę dla badań empirycznych bądź praktycznego wykorzystania.

Słowa kluczowe: bezpieczeństwo społeczne, bezpieczeństwo socjalne, *gig economy*, zagrożenia, praca

Wstęp

Praca ma fundamentalne znaczenie dla egzystencji człowieka i bezpieczeństwa społecznego, jako że determinuje dostęp do niezbędnych zasobów i możliwości rozwoju. Charakter pracy nieustannie ewaluje w wyniku wszechobecnych przemian technologicznych, społecznych, ekonomicznych czy kulturowych. Praca transformowała wraz z cywilizacją, poczynając od małych, lokalnych form działalności zawodowej, poprzez procesy industrializacji oraz urbanizacji, aż do współczesnych modeli zatrudnienia. Przeobrażenia w tym zakresie odzwierciedlają dynamiczny rozwój społeczeństwa i zmienność jego postulatów. Wzrost

* Uniwersytet Komisji Edukacji Narodowej w Krakowie, e-mail: pytel.edyta@doktorant.uken.krakow.pl, ORCID: 0009-0001-3709-3082.

świadomości społecznej pociąga za sobą eskalację wymagań i oczekiwań wobec warunków pracy ze strony pracowników oraz sposobu zatrudnienia i wykonywania pracy ze strony pracodawców. Nowe potrzeby i preferencje kształtują nowe modele pracy.

Obecnie coraz bardziej zyskującym na znaczeniu zjawiskiem w dziedzinie zatrudnienia jest *gig economy*¹. *Gig economy* stanowi alternatywę dla tradycyjnych form zatrudnienia, oferującą większą elastyczność i autonomię poprzez pracę na podstawie krótkoterminowych kontraktów. Pomimo iż *gig economy* wpisuje się w aktualne trendy rynku pracy i dostarcza nowych możliwości, to zarazem generuje zagrożenia dla bezpieczeństwa społecznego we wszystkich jego aspektach wyróżnionych przez M. Leszczyńskiego: socjalnym, rozwojowym i wspólnotowym².

Celem niniejszego artykułu jest rozpoznanie i usystematyzowanie zagrożeń dla bezpieczeństwa społecznego wynikających ze zjawiska *gig economy*. Jak zauważa J. Gierszewski, określenie zagrożeń w obszarze bezpieczeństwa społecznego jest procesem złożonym, w którym należy brać pod uwagę różnorodne czynniki, w tym te o charakterze niemierzalnym (subiektywnym)³. Zagrożenia związane z *gig economy* są szczególnie trudne do uchwycenia, co łączy się z ewolucyjnym charakterem wskazanego zjawiska,

¹ Termin *gig economy* w wolnym przekładzie na język polski oznacza gospodarkę prac dorywczych. Słowo *gig* w języku angielskim oznacza kolokwialnie pracę dorywczą, fuchę. Termin ten w literaturze przedmiotu często zastępowany jest przez określenia *on-demand economy* (gospodarka na żądanie), *sharing economy* (ekonomia współdzielenia), *collaborative economy* (ekonomia współpracy), *platform economy* (ekonomia platformowa), *access economy* (gospodarka dostępu) i inne (B. Jamka, *Zarządzanie projektami: kompetencje pracy młodych w gig economy* [w:] *Zarządzanie projektami w dobie postępującej cyfryzacji i zwiększonego ryzyka*, red. A. Laskowska-Rutkowska, Warszawa 2022, s. 98–100. Zamienne stosowanie wymienionych określeń powoduje pewien chaos pojęciowy. Każde z tych pojęć kładzie nacisk na różny aspekt tego samego zjawiska. *Gig economy* jest pojęciem szerszym, odnoszącym się holistycznie do zjawiska pracy elastycznej, krótkoterminowej, tymczasowej i w tym rozumieniu model ten jest rozpatrywany w niniejszym artykule.

² Bezpieczeństwo społeczne jako kompleksowy konstrukt analizowane jest z różnych perspektyw. M. Leszczyński przedstawia słuszną koncepcję bezpieczeństwa społecznego, które obejmuje trzy następujące komponenty tego pojęcia: bezpieczeństwo socjalne, bezpieczeństwo rozwojowe i bezpieczeństwo wspólnotowe. Pierwsza składowa odnosi się do gwarancji zaspokojenia podstawowych potrzeb życiowych (minimum egzystencji), druga do możliwości długofalowego rozwoju jednostek (wydobycie potencjału z kapitału ludzkiego), natomiast ostatnia do więzi społecznych i prawidłowych relacji wewnątrz-wspólnotowych (dotyczy kapitału społecznego). M. Leszczyński, *Bezpieczeństwo społeczne Polaków wobec wyzwań XXI wieku*, Warszawa 2011, s. 58. Zagadnienie bezpieczeństwa społecznego według przywołanej koncepcji M. Leszczyńskiego jest rozpatrywane w wymiarze egzystencjonalnym. J. Gierszewski, *Bezpieczeństwo społeczne jako dziedzina bezpieczeństwa narodowego*, „Historia i Polityka”, 2018, nr 30, s. 25.

³ *Ibidem*, s. 22–23.

złożonością interakcji pomiędzy podmiotami działającymi w jego ramach oraz szerokim zakresem różnych form zatrudnienia i kontraktowania, jaki obejmuje kategoria *gig economy*. Niniejszy artykuł stanowi próbę rozpoznania i systematyzacji zagrożeń przy zastosowaniu wieloaspektowego, teoretycznego podejścia badawczego. Uwzględniono ogólnologiczne metody badań i analizę źródeł. Wykorzystano źródła w postaci literatury naukowej przedmiotu, właściwych aktów prawnych dotyczących kwestii zatrudnienia, źródeł internetowych, co pozwoliło na uzyskanie aktualnych informacji i perspektyw. Tekst stanowi potencjalną bazę dla badań empirycznych bądź praktycznego wykorzystania.

Istota pracy dla bezpieczeństwa społecznego

Praca jest nieodłącznym elementem egzystencji, elementarną aktywnością człowieka, kształtującą stabilność socjalną i społeczną jednostek i społeczności, pozwalającą na ogólny, wielopłaszczyznowy postęp. Stanowi w szczególności źródło dochodu, jednak jej istota wykracza daleko poza kwestie finansowe, obejmując szerszy kontekst dobrostanu osobistego i społecznego. Wskazywana w literaturze wyraźna korelacja pomiędzy wykonywaniem pracy a poprawą jakości funkcjonowania w wymiarze jednostkowym i wspólnotowym podkreśla znaczenie pracy dla bezpieczeństwa społecznego⁴. Bez dbałości o dostęp do zatrudnienia i o odpowiednie warunki pracy nie można zagwarantować bezpieczeństwa społecznego. Praca wpływa bowiem na każdy aspekt wskazanego bezpieczeństwa – od bezpieczeństwa socjalnego, poprzez kwestie rozwojowe związane z wydobywaniem potencjału z kapitału ludzkiego, aż po aspekt wspólnotowy dotyczący koegzystencji społecznej.

W głównej mierze świadczenie pracy generuje środki finansowe, dzięki którym mogą zostać zaspokojone podstawowe potrzeby życiowe i tym samym urzeczywistniany jest stan bezpieczeństwa socjalnego. Świadczenie pracy gwarantuje również dostęp do możliwości rozwojowych człowieka i społeczeństwa. Prowadzi nie tylko do osobistego wzrostu i samorealizacji, ale także do ewolucji społeczeństwa, podno-

⁴ M. Kowalska, S. Szemik, *Zdrowie i jakość życia a aktywność zawodowa*, „Medycyna Pracy. Workers' Health and Safety”, 2016, nr 5, s. 663–671; M. Gitling, *Człowiek i jego praca*, „Nierówności Społeczne a Wzrost Gospodarczy”, 2013, nr 33, s. 211–221; M. Wyrostek, *Praca jako determinanta jakości życia człowieka*, „Zarządzanie i Finanse”, 2013, nr 3, s. 493–503; E. Wysocka, *Praca jako czynnik warunkujący jakość życia ludzi młodych – psychospołeczna perspektywa teoretyczna*, „Forum Pedagogiczne” 2011, nr 1, s. 12–44.

sząc ogólny poziom kompetencji społecznych. Z tej racji pracę można postrzegać jako siłę napędową innowacji oraz postępu w wymiarze indywidualnym i społecznym. Ponadto podkreślenia wymaga społeczny, wspólnotowy wymiar pracy. Praca umożliwia człowiekowi pełnienie określonej roli społecznej i udział w życiu społecznym, przyczynia się do tworzenia więzi międzyludzkich i rozwijania sieci wsparcia społecznego, a także wzmacnia integrację społeczną.

Praca w dobie *gig economy*

Praca w *gig economy* charakteryzuje się tymczasowością, niestabilnością i niejednorodnością⁵. Jednocześnie odpowiada na zmiany kulturowe, postulaty elastycznego i niezależnego stosunku pracy oraz na wymagania wobec pracy wynikające z postępu technologicznego⁶.

Gig economy wypiera tradycyjną formę pracy na etat. Świadczenie pracy w ramach stosunku pracy i na podstawie uregulowań zawartych w Kodeksie pracy⁷ lub też ustawach szczególnych⁸ jest powszechnie postrzegane jako zasadniczo zapewniające stabilność i bezpieczeństwo. W *gig economy* ze wskazanej, względnej stabilności rezygnuje się na rzecz autonomii i elastyczności. Na ogół we wskazanym modelu pracownicy wykonują zadania na podstawie umów cywilnoprawnych. Tradycyjny stosunek pracy to proces ciągły i regularne wykonywanie powierzonych obowiązków, z kolei praca w *gig economy* to zadaniowość, różnorodność i krótkoterminowość zadań.

Wyróżnikiem pracy w *gig economy* jest również korzystanie z możliwości wynikających z rozwoju technologicznego. Oferty pracy poszukiwane są w internecie i wykorzystywane są internetowe platformy komunikacyjne, które wspierają zdalne i hybrydowe tryby pracy. Ponadto praca organizowana jest często za pośrednictwem cyfrowych platform pracy, tzw. platform *crowdworkingowych*, co polega na wykonywaniu określonych zadań przez osobę fizyczną na podstawie stosunku umownego między przedmiotową platformą a osobą fizyczną⁹.

⁵ J. Woodcock, M. Graham, *The Gig Economy. A Critical Introduction*, Cambridge, Medford 2020, s. 10.

⁶ A. Batmunkh, M. Fekete-Farkas, Z. Lakner, *Bibliometric analysis of gig economy*, "Administrative Sciences", 2022, nr 2, 51, s. 2.

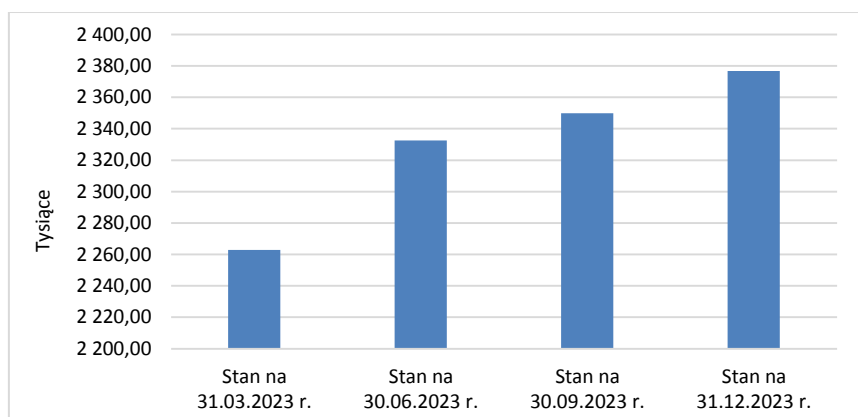
⁷ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. 2023, nr 24, poz. 141).

⁸ Ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz.U. 2008, nr 223, poz. 1458).

⁹ Jako przykład może posłużyć platforma związana z działalnością transportową – Uber, czy platforma dotycząca usług edukacyjnych – Sharing Academy.

W dyskursie naukowym podnoszone są trudności w ustalaniu statusu zatrudnienia osób za pośrednictwem internetowych platform pracy¹⁰. Pojawia się również wątpliwość dotycząca nomenklatury stosowanej wobec pracowników w *gig economy*, w szczególności w zakresie prawa pracy¹¹. Powstaje potrzeba refleksji, czy aktywność w ramach *gig economy* można określać mianem „pracy” oraz czy wobec osób podejmujących działalność zarobkową charakterystyczną dla *gig economy* winno stosować się termin „pracownik”, a w stosunku do zlecających realizację zadań – „pracodawca”.

Zmiany w obszarze pracy stają się coraz bardziej zauważalne, a model *gig economy* coraz bardziej rozpowszechniony, co znajduje odzwierciedlenie we wzroście liczby osób decydujących się na świadczenie krótkoterminowych, elastycznych zleceń zamiast podejmowania pracy na etat (zob. wykres 1). Wskazane transformacje stwarzają potrzebę analizy zagrożeń dla bezpieczeństwa społecznego, które mogą się z nimi wiązać.



Wykres 1. Liczba wykonujących pracę na podstawie umów zlecenia i pokrewnych w 2023 roku w Polsce

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego¹².

¹⁰ K. Naumowicz, *Status prawny osób zatrudnionych za pośrednictwem platform internetowych – w poszukiwaniu modelu ochrony*, „Acta Universitatis Lodziensis. Folia Iuridica”, 2022, nr 101, s. 95–103; A.M. Świątkowski, *Status stron cyfrowych stosunków prawnych: casus firmy przewozowej Uber*, „Roczniki Administracji i Prawa”, 2020, nr 4, s. 245–259; G. Gospodarek, *Status „niezależnego” usługodawcy a trójpodmiotowy model świadczenia usług w gig economy*, cz. 1, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, 2019, nr 2, s. 9–17.

¹¹ Z. Kowalik, *Gig economy a prawa pracownicze i sposoby organizacji pracowników* [w:] *FutureInsights: Technologie 4.0 a przemiany społeczno-gospodarcze*, red. K. Kozłowski, J.J. Zygmuntowski, Warszawa 2017, s. 37–38.

¹² *Wykonujący pracę na podstawie umów zlecenia i pokrewnych w Polsce w marcu 2023 r.*, GUS, <https://stat.gov.pl>, 18.01.2024 (3.08.2024); *Wykonujący pracę na podsta-*

Zagrożenia dla bezpieczeństwa socjalnego

Bezpieczeństwo socjalne to kategoria bezpieczeństwa, której przedmiotem jest dbałość o zaspokojenie głównych potrzeb egzystencjonalnych człowieka¹³. O osiągnięciu stanu bezpieczeństwa socjalnego można mówić w sytuacji, gdy rzeczzone potrzeby zaspokojone są co najmniej na poziomie wyznaczonym przez minimum egzystencji. Takie minimum obejmuje potrzeby, które są niezbędne dla przetrwania, podtrzymania podstawowych funkcji życiowych człowieka¹⁴. Minimum egzystencji wyznacza ramy przedmiotu bezpieczeństwa socjalnego i umożliwia skuteczniejszą identyfikację zagrożeń w tym konkretnym obszarze.

Praca w modelu *gig economy* wiąże się ze zmiennością. Wynagrodzenie zależne jest od dostępności zleceń. Dostępność ta z kolei uzależniona jest od licznych, zmiennych czynników rynkowych. Aby zapewnić minimum egzystencji, skutecznie zabezpieczyć podstawowe potrzeby życiowe, niezbędne jest posiadanie odpowiednich środków finansowych. Brak dostatecznych środków finansowych może prowadzić do sytuacji ubóstwa, które w sposób bezpośredni wpływa na jakość życia jednostek oraz ich zdolność do zaspokajania podstawowych potrzeb. Dlatego też, aby zapewnić pełen dostęp do żywności, odzieży i innych niezbędnych dóbr, konieczne jest podejmowanie działań mających na celu zwiększenie dochodów oraz optymalizację zarządzania dostępnymi środkami.

Środki finansowe w głównej mierze generowane są poprzez pracę, choć katalog źródeł dochodu jest otwarty i szeroki. Obowiązkiem moralnym i społecznym osoby dorosłej, zdolnej do pracy, jest dążenie do samodzielności finansowej oraz zapewnienia sobie i potomstwu godnych warunków życia. Osoba dorosła co do zasady winna więc aktywnie poszukiwać pracy czy podejmować działania w celu samozatrudnienia lub

wie umów zlecenia i pokrewnych w Polsce w czerwcu 2023 r., GUS, <https://stat.gov.pl>, 14.03.2024 (3.08.2024); Wykonujący pracę na podstawie umów zlecenia i pokrewnych w Polsce we wrześniu 2023 r., GUS, <https://stat.gov.pl>, 15.05.2024 (3.08.2024); Wykonujący pracę na podstawie umów zlecenia i pokrewnych w Polsce w grudniu 2023 r., GUS, <https://stat.gov.pl>, 17.07.2024 (3.08.2024).

¹³ E.M. Pytel, *Bezpieczeństwo socjalne obywateli Unii Europejskiej w aspekcie Europejskiego Filaru Praw Socjalnych*, „Bezpieczeństwo Narodowe”, 2024, nr 1, vol. 44, s. 161.

¹⁴ P. Kurowski, *Koszki minimum socjalnego i minimum egzystencji – dotychczasowe podejście*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, <https://www.ipiss.com.pl>, 10.12.2002 (9.08.2024).

też umiejętnie korzystać z innych możliwości pozyskiwania zasobów finansowych, np. źródeł dochodów pasywnych.

W kontekście pracy jako głównego źródła dochodu, pozwalającego na życie w warunkach odpowiadających godności człowieka, *gig economy* niesie ze sobą zagrożenia wynikające z braku stabilności dochodów. Pracę w *gig economy* cechuje nieregularność, sezonowość, często również incydentalność zleceń, powodująca wahania dochodów. Tego typu praca wiąże się z niepewnością finansową i brakiem gwarancji kontynuacji pracy. W sytuacji, gdy zlecenia są rzadkie lub w ogóle niedostępne, występuje zagrożenie braku możliwości utrzymania minimalnego poziomu egzystencji. Tego typu ryzyko jest zwiększone przez trudności w prognozowaniu dochodów, planowaniu budżetu osobistego i oszczędzaniu. Praca w modelu *gig economy* utrudnia optymalne zarządzanie zasobami finansowymi i powoduje destabilizację finansową.

Aspektem *gig economy* determinującym ryzyko w obszarze bezpieczeństwa socjalnego jest także brak dostępu do ochrony socjalnej, zapewnianej osobom pracującym w tradycyjnym modelu zatrudnienia. Osoby zatrudnione na podstawie umów cywilnoprawnych pozbawione są szeregu praw pracowniczych gwarantowanych przez uregulowania Kodeksu pracy, m.in. prawa do urlopu czy ochrony przed zwolnieniem. Nadto tego typu pracownicy *sensu largo* mają ograniczony dostęp do systemu ubezpieczeń społecznych i zdrowotnych, co stawia ich w trudnej sytuacji pod względem zabezpieczenia społecznego¹⁵. System zabezpieczenia społecznego i mechanizm przymusowego odkładania środków finansowych na rzecz zabezpieczenia społecznego stanowi natomiast ważny budulec bezpieczeństwa socjalnego. Eliminuje bowiem ryzyko posiadania niewystarczających oszczędności na wypadek trudnych do przewidzenia sytuacji, takich jak choroba, wypadek, czy braku zdolności do pracy ze względu na wiek.

¹⁵ Warto zaznaczyć, że zgodnie z założeniami Krajowego Planu Odbudowy i Zwiększenia Odporności (KPO) planowane są reformy ukierunkowane na poprawę dostępu do ubezpieczeń w ramach umów cywilnoprawnych, poprzez nowelizację przepisów w zakresie ubezpieczeń społecznych. Zamiarem jest, aby wszystkie umowy cywilnoprawne objęte zostały składkami na ubezpieczenia społeczne, niezależnie od osiąganych przychodów, oraz aby zniesiona została zasada opłacania składki na ubezpieczenia społeczne z umowy cywilnoprawnej do wysokości najniższego wynagrodzenia. *Krajowy Plan Odbudowy i Zwiększania Odporności*, Ministerstwo Funduszy i Polityki Regionalnej, Warszawa 2022, s. 46, <https://www.kpo.gov.pl>, 7.08.2024 (8.08.2024). Modyfikacje nie zostały jeszcze wprowadzone, aczkolwiek pojawiają się sygnały o trwających pracach nad nowelizacją obowiązujących przepisów prawa w wymienionym zakresie. *Zleceniobiorca dostanie mniejszą wypłatę już w 2025 roku? MRPiPS: Składki ZUS obejmą prawie wszystkie zlecenia*, Infor, <https://ksiegowosc.infor.pl>, 21.08.2024 (23.08.2024).

Zagrożenia dla bezpieczeństwa rozwojowego

Człowiek nieustannie się rozwija, a więc przechodzi przez proces dążenia do samorealizacji, zdobywania nowych umiejętności i kompetencji oraz wzrostu świadomości. Stworzenie warunków pozwalających na ten wielopłaszczyznowy rozwój jest ważnym komponentem bezpieczeństwa społecznego.

Z perspektywy badania zagrożeń dla bezpieczeństwa społecznego determinowanych przez *gig economy* kategorią rozwoju osobistego, do której należy się odnieść, jest rozwój zawodowy. Generalnie mianem rozwoju zawodowego określić należy proces wieloaspektowego doskonalenia siebie poprzez pracę. Proces ten według teorii rozwoju kariery D. Supera składa się z pięciu etapów: fazy wzrostu (do 14. roku życia), fazy eksploracji (15–24 lat), fazy tworzenia (25–44 lat), fazy stabilizacji (45–64 lat) i fazy schyłkowej (od 65 lat)¹⁶. Pierwsze stadium dotyczy kształtowania aspiracji zawodowych, drugie poszukiwania możliwości zawodowych i testowania ról, trzecie szukania stałego miejsca pracy po określeniu głównej roli zawodowej, kolejne osiągania szczytów kariery i adaptacji do zmian, natomiast ostatnie refleksji nad osiągnięciami i przygotowań do zakończenia pracy ze względu na wiek¹⁷. O ile *gig economy* sprzyja fazie eksploracji, pozwalając na testowanie różnorodnych zleceń i szybsze odkrywanie talentów, o tyle powoduje trudności w fazach tworzenia i stabilizacji. Dynamika, niestabilność i często nieprzewidywalność środowiska *gig economy* pociąga za sobą potrzebę częstego redefiniowania celów zawodowych. Specyfika wskazanego środowiska wymaga ciągłego dostosowywania do zmiennych warunków i trendów rynkowych. Model *gig economy* wymaga od pracowników zdolności do adaptacji, otwartości na zmiany i utrudnia planowanie długoterminowe kariery. Negatyw *gig economy* to również występowanie ograniczeń w pogłębianiu wiedzy i rozwijaniu kompetencji w konkretnym obszarze.

Nadto w środowisku *gig economy* brakuje wsparcia w postaci mentora. Mentor w kontekście pracy jest doświadczonym doradcą, który pełni funkcję doradczo-wspierającą wobec mniej doświadczonego pracownika (*mentee*). Mentorstwo jest zagadnieniem szeroko omawianym w obszarze zarządzania, psychologii i edukacji. Akcentowana jest jego istota w rozwijaniu kompetencji zawodowych i osobistych. J. Carruthes

¹⁶ B. Bajcar [i in.], *Psychologia preferencji i zainteresowań zawodowych. Przegląd teorii i metod*, „Zeszyty Informacyjno-Metodyczne Doradcy Zawodowego”, 2006, z. 34, s. 75–77.

¹⁷ *Ibidem*.

określa mentoring trzema słowami: przyciąganie (*attraction*), działanie (*action*) i wpływ (*affect*)¹⁸. Przyciąganie w mentoringu odbywa się poprzez inspirowanie do dążenia do ambitnych celów, działanie z kolei dotyczy przekazywania istotnych umiejętności oraz wiedzy, natomiast wpływ oznacza motywowanie i oferowanie konstruktywnej krytyki. Mentoring pozytywnie wpływa na bezpieczeństwo rozwojowe, ponieważ wspiera jednostki w ich osobistym i zawodowym rozwoju. Dostępność mentoringu w tradycyjnych formach zatrudnienia jest ułatwiona przez istnienie formalnych struktur organizacyjnych wspierających instytucję mentoringu, postrzeganie mentoringu jako strategicznej inwestycji w rozwój kapitału ludzkiego, a także przez możliwość budowania długotrwałych relacji między mentorami a *mentees*. W *gig economy* brakuje stabilnych fundamentów sprzyjających mentoringowi. Pomimo iż istnieje możliwość samodzielnego poszukiwania mentorów, to tego rodzaju ewentualność wiąże się z kosztami oraz potencjalnymi trudnościami w nawiązywaniu wartościowych relacji mentoringowych.

Zatrudnienie oparte na krótkoterminowych umowach w ramach *gig economy* ogranicza także dostęp do szkoleń i kursów, które w tradycyjnych formach pracy na etat są bardziej powszechne i stanowią komponent polityki rozwoju pracowników¹⁹. Specyfika pracy w *gig economy* pociąga za sobą problem ograniczenia inwestycji pracodawców w rozwój pracowników. Brak perspektyw rozwoju i brak dostępu do benefitów wspierających proces rozwoju może powodować spadek satysfakcji z pracy czy obniżenie motywacji do podejmowania działań na rzecz rozwoju osobistego i zawodowego.

Zagrożenia dla bezpieczeństwa wspólnotowego

Bezpieczeństwo wspólnotowe jako integralny komponent bezpieczeństwa społecznego dotyczy bezpiecznego funkcjonowania w różnych formach wspólnoty. W społeczeństwie funkcjonuje wiele różnorodnych wspólnot, które można systematyzować według różnych kryteriów, ta-

¹⁸ J. Carruthes, *The principles and practis of Mentoring* [w:] *The return of the mentor: Strategies for workplace learning*, red. B.J. Caldwell, E M.A. Carter, Routledge 2003, s. 11.

¹⁹ Jednym z obowiązków pracodawcy jest ułatwianie pracownikom podnoszenia kwalifikacji zawodowych, przez które rozumie się zdobywanie lub uzupełnianie wiedzy i umiejętności przez pracownika, z inicjatywy pracodawcy albo za jego zgodą. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. 2023, nr 24, poz. 141), art. 94 ust. 6, 103¹.

kich jak charakter relacji, cel istnienia czy rodzaj działalności. Ważną rolę w życiu społecznym odgrywają grupy pierwotne²⁰, a zatem rodzina, przyjaciele, i małe grupy społeczne, w tym sąsiedztwo. Stanowią one źródło wsparcia, bezpieczeństwa i tożsamości. Obok wskazanych podstawowych grup społecznych funkcjonują również grupy wtórne, bazujące na wspólnych, konkretnych celach, cechujące się bardziej formalnym charakterem. W kontekście pracy grupą wtórną jest dana organizacja, grupa działająca w ramach tej organizacji (np. grupa robocza, zespół projektowy) bądź też specyficzny twór zrzeszający przedstawicieli danego zawodu czy branży, tj. związki zawodowe lub stowarzyszenia branżowe.

Wspólnoty w postaci grup pierwotnych są szczególnie narażone na negatywne konsekwencje *gig economy*, głównie z uwagi na niestabilność oraz nieregularne godziny pracy, które mogą utrudniać zbalansowanie życia zawodowego z osobistym. Elastyczność pracy, mimo iż stanowi zasadniczy walor *gig economy*, może wywoływać zagrożenia dla wspólnot, zwłaszcza gdy nieregularność pracy jest wymuszona, a nie wynika z świadomego wyboru pracownika. Na szereg negatywnych konsekwencji wymuszonej elastyczności pracy w *gig economy* narażona jest w szczególności rodzina. Otwarty katalog potencjalnych implikacji narzuconej nieregularności zawiera trudności w podziale ról w rodzinie, zaburzenia w organizacji wspólnych aktywności, konflikty w rodzinie.

W odniesieniu do grup wtórnych w środowisku pracy *gig economy* należy stwierdzić, że takie wspólnoty funkcjonują i można wśród nich wyróżnić konkretną platformę cyfrową czy grupę networkingową korzystającą z narzędzi online. Wykazać można jednak istotną dyferencję pomiędzy tego typu grupami a grupami wtórnymi istniejącymi w tradycyjnym modelu pracy – grupy wtórne w ramach tradycyjnych form pracy są bardziej stabilne od ich odpowiednika w *gig economy*. W tradycyjnych formach pracy pracownicy co do zasady tworzą zharmonizowane zespoły, sprzyjające współpracy i budowaniu silnych więzi społecznych. Z kolei w środowisku *gig economy* zmienność i ciągła rotacja pracowników powodują niestabilność grupy wtórnej. Specyfika środowiska *gig economy* nie sprzyja budowaniu trwałych związków, zaufania i wspólnej tożsamości, a także utrudnia zacieśnianie więzi.

²⁰ Grupy pierwotne wg C.H. Cooley'a są fundamentem procesu kształtowania społecznej natury i ideałów człowieka. Charakteryzuje je interakcja *face to face* i kooperacja. B. Mikołajewska, *Zjawisko wspólnoty (wybór tekstów)*, New Haven 1999, s. 107.

W *gig economy* grupy wtórne tracą swoiste walory wspólnotowe. Potencjał tych grup w *gig economy* osłabia indywidualizm przejawiający się w autonomii w podejmowaniu decyzji, samodzielnej organizacji pracy (zarządzaniu czasem, zadaniami, celami, jakością pracy), znikomych interakcjach ze współpracownikami lub brakiem takich interakcji, rywalizacji o zlecenia (zadania, projekty), kreowaniu osobistej marki. Indywidualna praca może pociągać za sobą brak lub osłabienie poczucia przynależności i związku z daną grupą. Typowa dla *gig economy* fragmentacja doświadczeń zawodowych, ich rozproszenie i nieuporządkowanie wynikające z angażowania się w różne zadania dla różnych klientów wiąże się z możliwością poczucia izolacji i braku przynależności do danej wspólnoty zawodowej.

Warunki panujące w środowisku *gig economy* kreują kulturę rywalizacji. Czynniki takie, jak ograniczony dostęp do zleceń, wzrost liczby potencjalnych wykonawców, wzrost oczekiwań pracodawców, niskie bariery wejścia (łatwość w rozpoczęciu danej działalności), wprowadzanie systemów oceniania i rankingów wykonawców na platformach internetowych, determinują rywalizowanie między jednostkami. Rywalizowanie wiąże się z brakiem współdziałania i dzielenia się informacjami oraz może powodować dysfunkcyjne zachowania. Rywalizacja ma wymiar podmiotowy, co wyłącza jej społeczny aspekt²¹. Negatywne implikacje rywalizacji mogą osłabić kolektywną identyfikację i solidarność członków wspólnoty.

Zakończenie

Konkludując, potwierdza się zawartą we wstępie tezę, iż *gig economy* generuje zagrożenia, które można zidentyfikować w każdym aspekcie bezpieczeństwa społecznego, a zatem bezpieczeństwie socjalnym, rozwojowym i wspólnotowym. Rzeczone zagrożenia można ująć w trzy grupy, tj. zagrożenia egzystencji, zagrożenia rozwojowe i zagrożenia wspólnotowe. Zaproponowana klasyfikacja zagrożeń dla bezpieczeństwa społecznego opiera się na wspomnianym na wstępie trójpodziale bezpieczeństwa społecznego zaproponowanym przez M. Leszczyńskiego²². Poniżej przedstawiono schemat systematyzujący zagrożenia rozpoznane i przeanalizowane w ramach niniejszego artykułu.

²¹ B. Śliwerski, *Kultura rywalizacji i współpracy w szkole*, Warszawa 2022, s. 24.

²² M. Leszczyński, *op.cit.*

Schemat 1. Zagrożenia dla bezpieczeństwa społecznego wynikające z *gig economy*

Źródło: opracowanie własne.

Na podstawie poczynionych dociekań naukowych wnioskuje się, że rozpoznane zagrożenia mają złożony charakter. Istnienie wskazanych zagrożeń i ryzyko ich zmaterializowania się zależy od wielowarstwowego działania różnych czynników, zarówno wewnętrznych, jak i zewnętrznych. Nadto zagrożenia egzystencji, rozwojowe i wspólnotowe powiązane są ze sobą w złożonej sieci relacji przyczynowo-skutkowych. Dane zagrożenie może inicjować lub intensyfikować inne, co pociąga za sobą kumulację problemów. W szczególności zagrożenia egzystencji mają tendencję do wywoływania zagrożeń pozostałych kategorii, dotyczą bowiem podstaw funkcjonowania – bazy dla dalszego rozwoju oraz zaangażowania społecznego.

Bibliografia

- Bajcar B. [i in.], *Psychologia preferencji i zainteresowań zawodowych. Przegląd teorii i metod*, „Zeszyty Informacyjno-Metodyczne Doradcy Zawodowego”, 2006, z. 34.
- Batmunkh A., Fekete-Farkas M., Lakner Z., *Bibliometric analysis of gig economy*, “Administrative Sciences”, 2022, nr 2, <https://doi.org/10.3390/admsci12020051>.
- Carruthes J., *The principles and practis of Mentoring* [w:] *The return of the mentor: Strategies for workplace learning*, red. B.J. Caldwell, E.M.A. Carter, Routledge 2003.
- Gierszewski J., *Bezpieczeństwo społeczne jako dziedzina bezpieczeństwa narodowego*, „Historia i Polityka”, 2018, nr 30(23).
- Gitling M., *Człowiek i jego praca*, „Nierówności Społeczne a Wzrost Gospodarczy”, 2013, nr 33.
- Gospodarek G., *Status „niezależnego” usługodawcy a trójpodmiotowy model świadczenia usług w gig economy*, cz. 1, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, 2019, nr 2, DOI:10.33226/0032-6186.2019.2.3.
- Jamka B., *Zarządzanie projektami: kompetencje pracy młodych w gig economy* [w:] *Zarządzanie projektami w dobie postępującej cyfryzacji i zwiększonego ryzyka*, red. A. Laskowska-Rutkowska, Warszawa 2022.
- Kowalik Z., *Gig economy a prawa pracownicze i sposoby organizacji pracowników* [w:] *FutureInsights: Technologie 4.0 a przemiany społeczno-gospodarcze*, red. K. Kozłowski, J. J. Zygmuntowski, Warszawa 2017.
- Kowalska M., Szemik S., *Zdrowie i jakość życia a aktywność zawodowa*, „Medycyna Pracy. Workers’ Health and Safety”, 2016, nr 5.
- Krajowy Plan Odbudowy i Zwiększania Odporności*, Ministerstwo Funduszy i Polityki Regionalnej, Warszawa 2022, <https://www.kpo.gov.pl>, 7.08.2024 (8.08.2024).
- Kurowski P., *Koszty minimum socjalnego i minimum egzystencji – dotychczasowe podejście*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, <https://www.ipiss.com.pl>, 10.12.2002 (9.08.2024).
- Leszczyński M., *Bezpieczeństwo społeczne Polaków wobec wyzwań XXI wieku*, Warszawa 2011.
- Mikołajewska B., *Zjawisko wspólnoty (wybór tekstów)*, New Haven 1999.
- Naumowicz K., *Status prawny osób zatrudnionych za pośrednictwem platform internetowych – w poszukiwaniu modelu ochrony*, „Acta Universitatis Lodziensis. Folia Iuridica”, 2022, nr 101, <https://doi.org/10.18778/0208-6069.101.07>.

- Pytel E.M., *Bezpieczeństwo socjalne obywateli Unii Europejskiej w aspekcie Europejskiego Filaru Praw Socjalnych*, „Bezpieczeństwo Narodowe”, 2024, nr 1, vol. 44.
- Śliwerski B., *Kultura rywalizacji i współpracy w szkole*, Warszawa 2022.
- Świątkowski A.M., *Status stron cyfrowych stosunków prawnych: casus firmy przewoźowej Uber*, „Roczniki Administracji i Prawa”, 2020, nr 4, DOI: 10.5604/01.3001.0014.8438.
- Ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz.U. 2008, nr 223, poz. 1458).
- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. 2023, nr 24, poz. 141).
- Woodcock J., Graham M., *The Gig Economy. A Critical Introduction*, Cambridge, Medford 2020.
- Wykonujący pracę na podstawie umów zlecenia i pokrewnych w Polsce w marcu 2023 r.*, GUS, <https://stat.gov.pl>, 18.01.2024 (3.08.2024).
- Wykonujący pracę na podstawie umów zlecenia i pokrewnych w Polsce w czerwcu 2023 r.*, GUS, <https://stat.gov.pl>, 14.03.2024 (3.08.2024).
- Wykonujący pracę na podstawie umów zlecenia i pokrewnych w Polsce we wrześniu 2023 r.*, GUS, <https://stat.gov.pl>, 15.05.2024 (3.08.2024).
- Wykonujący pracę na podstawie umów zlecenia i pokrewnych w Polsce w grudniu 2023 r.*, GUS <https://stat.gov.pl>, 17.07.2024 (3.08.2024).
- Wyrostek M., *Praca jako determinanta jakości życia człowieka*, „Zarządzanie i Finanse”, 2013, nr 3.
- Wysocka E., *Praca jako czynnik warunkujący jakość życia ludzi młodych – psychospołeczna perspektywa teoretyczna*, „Forum Pedagogiczne” 2011, nr 1.

Threats to societal security resulting from the gig economy

Abstract

The article attempts to recognize and systematize threats to societal security resulting from the phenomenon of gig economy. Realizing the research objective, the focus was on three aspects of societal security: social, development and community, according to the concept of the tripartite of societal security proposed by M. Leszczynski. The theoretical research approach was applied, using general logical research methods and source analysis. It was found that threats can be classified in three main areas: existential threats, development threats and community threats and that these threats are linked in a complex network of cause-effect relationships, in which a given threat can generate or exacerbate others, leading to the emergence of a spiral of negative consequences. The text is a potential basis for empirical research or practical use.

Keywords: societal security, social security, gig economy, threats, work