

ŁĘK PRZED UTRATĄ PRACY A PROBLEMY PSYCHOSOMATYCZNE CZŁOWIEKA

Karolina Sęczkowska

Uniwersytet Jagielloński, Wydział Zarządzania i Komunikacji Społecznej

Streszczenie

Celem artykułu jest analiza uwarunkowań i konsekwencji lęku przed utratą pracy, ze szczególnym uwzględnieniem skutków zdrowotnych w obszarze następstw somatycznych oraz psychologicznych. W opracowaniu przedstawiono także determinanty oraz konsekwencje lęku przed utratą pracy.

Słowa kluczowe: lęk przed utratą pracy, problemy psychosomatyczne, zdrowie.

Wprowadzenie

W ciągu ostatnich dwóch dekad wzrosła liczba niestandardowych form zatrudnienia, a także pojawiły się zupełnie nowe sposoby na podjęcie pracy. Sytuacja ta związana jest przede wszystkim z szybkim rozwojem technologicznym, cyfryzacją, a także rosnącym znaczeniem Internetu w codziennej pracy człowieka. Dodatkowo, zmiany ekonomiczne oraz społeczne sprawiają, że człowiek stał się nie tylko podmiotem, ale także przedmiotem na rynku pracy. Oznacza to, że współcześni pracownicy mają wiele możliwości wyboru i sami decydują o swojej karierze zawodowej. Z jednej strony widoczna jest tendencja do większej elastyczności w grupie wielu pracodawców, a z drugiej strony sporej części pracowników wciąż zależy na stabilizacji oraz na bezpieczeństwie zatrudnienia [1, s. 10]. Jednocześnie, na rynek pracy wkraczają nowe pokolenia, tzw. generacje „Y” oraz „Z”. Przedstawiciele tego pokolenia uznawani są za zupełnie inny typ pracownika – ich głównym celem jest znalezienie równowagi między pracą i życiem osobistym, a jednocześnie ciągły rozwój zawodowy. Współcześnie coraz częściej mówi się o tym, że tradycyjny kontrakt między pracodawcą i pracownikiem zmienił się, a niewiele osób zatrudnionych wiąże swoją karierę tylko z jedną firmą. Wyżej zasygnalizowane zmiany mają szczególny wpływ na zdrowie somatyczne oraz psychiczne pracowników, ponieważ sprawiają, że u dużej grupy osób pojawia się lęk przed utratą zatrudnienia (ang. *job insecurity*).

Celem opracowania jest analiza uwarunkowań i konsekwencji lęku przed utratą pracy, ze szczególnym uwzględnieniem konsekwencji zdrowotnych, czyli następstw somatycznych i psychologicznych.

Pojęcie lęku przed utratą pracy

Lęk przed utratą pracy często utożsamiany jest z poczuciem niepewności zatrudnienia. Pierwsze wzmianki na temat tego pojęcia pojawiły się w literaturze amerykańskiej już w latach 70. XX wieku, chociaż początkowo traktowano lęk przed utratą pracy jako składnik stresu zawodowego. Dopiero w latach 80. i 90. ubiegłego wieku stwierdzono, że pojęcie to należy odnosić zarówno do kwestii zdrowotnych, jak i psychologicznych oraz poznawczych [2, s. 530].

Lęk przed utratą pracy to pojęcie definiowane jako „oczekiwania dotyczące trwałości pracy, ogół obaw związanych z jej przyszłością, spostrzeganie potencjalnego zagrożenia dla stałości wykonywanej przez człowieka pracy” [1, s. 24]. Uznaje się, że sytuacja, w której pracownik nie wie, jak będzie wyglądać jego przyszłość zawodowa, nie ma zagwarantowanej stabilizacji, a także obawia się utraty wynagrodzenia finansowego, cech swojej pracy oraz możliwości kariery, jest związana z bezsilnością oraz pojawieniem się poczucia braku kontroli nad swoim życiem [3, s. 2].

Lęk przed utratą pracy jest zjawiskiem o tyle istotnym, że nie dotyczy tylko osób pracujących „na czarno” lub w tzw. szarej strefie, ale także tych jednostek, które są zatrudnione na podstawie umowy o pracę na czas określony, umów cywilnoprawnych,

kontraktu lub wykonują wolny zawód i są tzw. *freelancerami*. Problem lęku przed utratą zatrudnienia dotyczy także osób pracujących zdalnie lub podejmujących zatrudnienie na zasadzie pracy tymczasowej. Warto zaznaczyć, że zdaniem Kiersztyn osoby szczególnie narażone na lęk przed utratą pracy to jednostki młode, absolwenci, a także ci, którzy dopiero wchodzi na rynek pracy [3, s. 2].

We Francji w latach 80. ubiegłego wieku wprowadzony został termin, odnoszący się niejako do tej części społeczeństwa, która podejmuje pracę na podstawie wyżej wymienionych umów, tj. prekariat. Termin ten używany był przede wszystkim przez Pierre Bourdieu, Serge Paugmana oraz Roberta Castela na określenie osób, które podejmują pracę na zasadzie umów tymczasowych [4, s. 59]. Z kolei na świecie mówi się o osobach „ubogich pracujących” (ang. *working poor*), czyli takich jednostkach, które mimo że podjęły zatrudnienie, nie są w stanie utrzymać się i zapewnić sobie godnego bytu [4, s. 597]. Lęk przed utratą pracy odnosi się także do wszelkich działań, takich jak podejmowanie prac dorywczych i niskopłatnych, których celem jest tylko „dorobienie sobie”, ponieważ pensja podstawowa w żadnym stopniu nie wystarcza na zaspokojenie głównych potrzeb, w tym np. opłacenie czynszu oraz zakup żywności. Osoby, które odczuwają brak pewności pracy są pozbawione następujących gwarancji zatrudnienia [3, s. 597]:

- a) rynku pracy, czyli możliwości znalezienia odpowiedniej pracy;
- b) ochrony pracowniczej;
- c) bezpieczeństwa pracy, w tym także ochrony zdrowia;
- d) reprodukcji umiejętności, nauki, rozwoju zawodowego;
- e) dochodu, czyli odpowiedniego wynagrodzenia;
- f) reprezentacji, czyli osób, które reprezentują interesy pracowników.

Lęk przed utratą pracy jest głównie zjawiskiem subiektywnym, przez co trudno wskazać uniwersalny obszar wpływu jego oddziaływania na człowieka. Może modyfikować m.in. postawy, schematy myślowe, czy dobrostan człowieka. Reakcje pracowników na ten typ lęku zależą od różnych czynników, takich jak np. ogólne zmiany na rynku pracy, dochody, posiadane oszczędności, praca dodatkowa, postrzeganie możliwości zatrudnienia, perspektywy na przyszłość, a także sytuacja rodzinna [5, s. 180]. W większości przypadków lęk przed utratą pracy dotyczy osób młodych, jednak zwykle tych, które posiadają

rodziny, kredyty lub inne zobowiązania finansowe. Pracownicy obawiają się zwykle tego, że mogą być zmuszeni zetknąć się z problemem bezrobocia, i co za tym idzie przekonaniem o niemożności znalezienia nowego zatrudnienia. Ma to szczególne znaczenie w przypadku osób wąsko wyspecjalizowanych, dla których jest mało ofert na rynku pracy. Zdecydowanie najgorzej z lękiem przed utratą pracy mogą radzić sobie te jednostki, dla których praca ma ogólnie duże znaczenie w hierarchii wartości. Doświadczanie lęku przed utratą pracy wiąże się także ze specyficznymi cechami osobowości jednostki, na przykład neurotyzmem, pesymizmem, skłonnością do reagowania negatywnymi emocjami. Tak naprawdę znaleźć można wspólny mianownik wielu badań odnoszących się do lęku przed utratą pracy, lęku przed śmiercią, a także lęku przed utratą rodziny. Pabich stwierdził, że lęk przed śmiercią jest zjawiskiem, które dotyczy wielu osób, jednak nadzieja sprawia, że lęk zmniejsza się [6, s. 120]. Można uznać, że lęk przed utratą pracy to zjawisko dotyczące wiele osób we współczesnym świecie, a przede wszystkim absolwentów uczelni wyższych, osoby po 50 roku życia, a także tych, którzy pracują na umowach cywilnoprawnych [7, s. 8]. Zgodnie z wynikami badań Gallie, Felstead, Green oraz Inanc, lęk przed utratą pracy jest zjawiskiem zależnym nie tylko od rodzaju umowy, ale także od specyfiki rynku pracy oraz od kultury organizacyjnej [8, s. 4].

Czynniki zwiększające lęk przed utratą pracy

Zmiany na rynku pracy w Polsce pojawiły się już po okresie transformacji ustrojowej, jednak szczególne znaczenie miał rozwój technologiczny, globalizacji oraz cyfryzacja, a także pojawienie się nowych form zatrudnienia. Z jednej strony, nastawienie indywidualistyczne pracowników, a także potrzeby elastycznych form pracy, sprawiły, że szybko zaczęły rozwijać się umowy o pracę tymczasową, zajęcia dorywcze, a także zawody tzw. wolnych strzelców. Z drugiej jednak strony, to pracodawcy zaczęli proponować podwładnym formy zatrudnienia, takie jak umowy cywilnoprawne i umowy w formie *business-to-business* (tzw. umowy B2B, czyli samozatrudnienie), co związane jest z obniżeniem kosztów pracy, a także ze zwiększeniem dochodów przedsiębiorstw [2, s. 198].

Tym zjawiskom dodatkowo towarzyszy wizja kariery bez granic, zgodnie z którą pracownicy rezygnują z tradycyjnej formy pracy u jednego pracodawcy, na rzecz zdobywania wielu różnych doświadczeń zawodowych w kilku, a nawet kilkunastu firmach. Zdarzają się osoby, które zmieniają pracę z własnej woli bardzo często, z różnych przyczyn. Taki trend sprawił, że nawet rekruterzy bardziej są otwarci na tych kandydatów, którzy częściej decydują się na zmianę miejsca zatrudnienia. W ten sposób pojawić się może ciągła niepewność o to, co będzie dalej, i czy ktoś młodszy lub lepszy nie zastąpi pracownika na danym stanowisku. Umowy czasowe proponowane są już nie tylko podwładnym w pracach sezonowych, ale także osobom zajmującym wyższe stanowiska.

Z badań Chirkowskiej-Smolak wynika, że na poczucie lęku przed utratą zatrudnienia wpływa nie tylko rodzaj umowy oraz jej czas trwania, ale także typ zatrudnienia, sytuacja ogólna na rynku pracy oraz kwestie zdrowotne, uwarunkowania osobowościowe oraz rodzinne. Osoby, które są przekonane o tym, że posiadają bardzo dobre kompetencje z punktu widzenia pracodawców, zwykle w mniejszym stopniu obawiają się utraty pracy [7, s. 9]. Zupełnie inne odczucia mają te osoby, które są jedynymi żywicielami rodziny, posiadają zobowiązania finansowe, np. bankowy kredyt hipoteczny i obawiają się utraty płynności finansowej. Dodatkowym czynnikiem zwiększającym lęk jest także pozostawanie osobą bezrobotną w przeszłości [7, s. 9].

Konsekwencje psychosomatyczne lęku przed utratą pracy

Lęk przed utratą pracy wiąże się z wieloma negatywnymi konsekwencjami, które mogą wpłynąć na codzienne funkcjonowanie człowieka. Można wyróżnić zarówno konsekwencje jednostkowe, jak i organizacyjne. W przypadku tych drugich wskazać należy na:

- a) spadek satysfakcji z pracy,
- b) obniżenie poziomu zdrowia fizycznego i psychicznego,
- c) mniejszą efektywność oraz produktywność w miejscu pracy,
- d) większą fluktuacja pracowników,
- e) mniejszy poziom zaufania do firmy [9, s. 58].

Dużo większe znaczenie, z punktu widzenia mniejszego opracowania, mają konsekwencje indywi-

dualne, które dotyczą pracowników. Przede wszystkim, u osób które odczuwają ciągły lęk, nawet w sposób nieuświadomiony, pojawia się stres. Wiąże się to z wydzielaniem hormonów, na przykład kortyzolu, które negatywnie wpływają na funkcjonowanie człowieka. Nie bez znaczenia jest też stres w miejscu pracy, związany z codziennymi zadaniami i obowiązkami, który powoduje, że jednostka odczuwa ciągłe napięcie wewnętrzne. Można wymienić następujące konsekwencje zdrowotne lęku przed utratą pracy:

- a) nadciśnienie tętnicze;
- b) podwyższone tętno, arytmia serca;
- c) specyficzne choroby serca;
- d) otyłość;
- e) podniesiony poziom cholesterolu ogólnego LDL (ang. *low-density lipoprotein*, czyli tzw. „zły cholesterol”), trójglicerydów, a jednocześnie obniżenie poziomu HDL (ang. *high-density lipoprotein*, czyli tzw. „dobry cholesterol”);
- f) częstsze korzystanie z pomocy medycznej;
- g) kłopoty ze snem;
- h) chroniczne zmęczenie [7, s. 10].

Warto także zaznaczyć, że pracownicy, którzy odczuwają lęk przed utratą pracy, w warunkach braku bezpieczeństwa fizycznego (na przykład wykonywania zadań w nieodpowiednich warunkach), koncentrują się na jak najbardziej wydajnym działaniu, a nie na własnym bezpieczeństwie, przez co może dochodzić do różnych wypadków w miejscu zatrudnienia [7, s. 11]. Ma to szczególne znaczenie w przypadku osób wykonujących prace fizyczne.

Wyniki dotychczasowych badań wskazują, że zatrudnienie na czas określony w negatywny sposób wpływa na zdrowie podwładnych. Przykładowo, studia porównawcze w krajach skandynawskich, a także w Polsce oraz w Stanach Zjednoczonych wykazały, że:

- a) osoby zatrudnione na czas określony gorzej oceniają stan swojego zdrowia, w sensie subiektywnym [10, s. 368];
- b) u pracowników z wysokim poziomem lęku przed utratą pracy pojawiały się dolegliwości mięśniowo-szkieletowe [11, s. 368];
- c) poziom depresji oraz agresji i wrogości u osób na umowach terminowych jest wyższy niż u pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony;
- d) pracownicy na umowach o pracę na czas określony mają wyższy poziom absencji i zwolnień chorobowych [11, s. 531].

Zgodnie z wynikami badań autorów skandynawskich, tj. Virtanena, Kivimakiego, Elovainio, Vahtera i Coopera, można uznać, że praca tymczasowa oraz umowy cywilnoprawne są bardziej szkodliwe w przypadku kobiet [10, s. 367]. Dodatkowo, brak umowy o pracę na czas nieokreślony w znacznym stopniu utrudnia decyzję o posiadaniu dziecka, a także godzenie pracy z wychowywaniem potomstwa.

Ponadto, warto zwrócić uwagę na problemy psychologiczne, które może generować lęk przed utratą zatrudnienia, takie jak: spadek satysfakcji z pracy i zaangażowania w wykonywane obowiązki, niższy poziom zaufania i lojalności, duża liczba opuszczanych dni w pracy, konflikt praca-rodzina, zaburzenia w zakresie relacji rodzinnych [7, s. 10]. U pracowników, odczuwających ciągły lęk przed utratą pracy pojawiać się mogą także stany depresyjne. Konsekwencje związane z pogorszeniem zdrowia fizycznego i psychicznego odnoszą się zarówno do młodszych, jak i do starszych pracowników, chociaż w przypadku tej drugiej grupy skutki są bardziej widoczne w zakresie somatycznym [7, s. 11]. Można wyróżnić objawy występujące u wszystkich grup podwładnych, takie jak: ból głowy, brak apetytu, zaburzenia równowagi, problemy ze snem, przyspieszone bicie serca.

Można także uznać, że wraz z wydłużeniem się okresu trwania lęku przed utratą pracy, liczba i nasilenie objawów psychosomatycznych wzrasta. U niektórych podwładnych pojawiają się także zaburzenia dodatkowe oraz zachowania nieprzystosowawcze, na przykład spożywanie nadmiernej ilości alkoholu, częste sięganie po leki. W ten sposób stan zdrowia psycho-fizycznego ulega pogorszeniu, a jednostka wpada w tzw. „błędne koło”, którego skutkiem może być właśnie utrata pracy [7, s. 10].

Niepewność pracy wiąże się także z negatywnymi czynnikami społecznymi, ponieważ jednostki, które pracują w nieodpowiednich warunkach i otrzymują minimalne wynagrodzenie, zwykle nie są wspierane przez społeczeństwo, w myśl zasady „praca leży na ulicy”. W rzeczywistości, dobre relacje społeczne, a także wsparcie rodziny i przyjaciół, mogą być buforem, który przeciwdziała poczuciu lęku przed utratą pracy.

Ograniczenie negatywnych konsekwencji lęku przed utratą pracy

Zmniejszenie skutków lęku przed utratą pracy jest możliwe zarówno z punktu widzenia organizacji, jak

i pracownika. Przede wszystkim, przedsiębiorstwa powinny tworzyć jak najbezpieczniejsze warunki do pracy, w sensie psychologicznym. W tym kontekście znaczenie ma oferowany typ kontraktu, a także równe i sprawiedliwe traktowanie podwładnych. Ponadto, istotne jest negocjowanie rodzaju podpisywanej umowy oraz czasu jej trwania, adekwatnie do potrzeb pracownika. Dzięki temu możliwe jest zarządzanie poprzez cele i skoncentrowanie się na kapitale ludzkim. Ważne jest także wdrożenie takich działań, które mogą pomóc pracownikom zwalnianym, na przykład szkoleń pracowniczych, pomocy w znalezieniu nowego miejsca zatrudnienia, dostarczanie rzetelnych informacji o możliwościach na rynku pracy. Organizacje mogą także przygotowywać specjalne programy *outplacementu*, czyli programy zwolnień monitorowanych, które mają na celu przygotowanie podwładnych do nowej sytuacji, a także do podjęcia nowej pracy. Takie działania zwiększają szanse pracowników i sprawiają, że są oni lepiej postrzegani na rynku pracy [7, s. 11].

Z drugiej strony, także pracownicy mogą podejmować różne działania, które zmniejszą negatywne konsekwencje lęku przed utratą pracy. Przede wszystkim, powinni oni poszukiwać takich miejsc pracy, w których otrzymają odpowiednią do swoich potrzeb umowę, a stanowisko będzie stabilne. W sytuacji, w której takie działania są niemożliwe, ważne jest poszukiwanie innych ofert pracy, a także działania proaktywne i nastawienie zadaniowe. Dodatkowo osoby, które przeżywają lęk przed utratą pracy mogą podjąć działania, takie jak: zwiększenie aktywności fizycznej, przeznaczenie więcej czasu na swoje zainteresowania, relaksacja, medytacja, doszkalanie zawodowe. Pracownicy nie powinni czuć się jak „ofiary” w konkretnej sytuacji, tylko zadbać o swój pozytywny wizerunek. W odniesieniu do zdrowia fizycznego znaczenie ma m.in. uprawianie sportu, odpowiednie odżywianie, wykonywanie badań kontrolnych, a także stosowanie się do zaleceń lekarskich [7, s. 11]. Bardzo duże znaczenie mają także programy typu *work-life balance*, które polegają na wprowadzeniu równowagi pomiędzy życiem zawodowym i osobistym [12, s. 42]. Tego typu programy polegają na wdrożeniu rozwiązań takich, jak: skrócenie czasu pracy dla rodziców, elastyczne godziny pracy, korzystanie z siłowni i fitness w miejscu zatrudnienia, wygodne i komfortowe przestrzenie odpoczynku dla pracowników, zdrowe żywienie miejscu pracy. W ten sposób pracodawcy dbają o podwładnych i sprawiają, że ich

zdrowie somatyczne oraz psychologiczne może się polepszyć [12, s. 43].

Ważne są także działania, które sprawią, że sytuacja jednostki na rynku pracy się poprawi. Oznacza to, że pracownik, który obawia się utraty pracy, powinien skoncentrować się na podejmowaniu nowych wyzwań zawodowych, poszukiwaniu nowych ofert pracy, dbaniu o swój wizerunek. Szczególne znaczenie ma także udział w szkoleniach oraz warsztatach, a także podjęcie decyzji o przebranżowieniu się, zwłaszcza w sytuacji, w której pojawia się obawa, że na dany zawód i rodzaj wykonywanej pracy jest coraz mniejsze zapotrzebowanie na rynku. Dzięki temu pracownik kontroluje sytuację i jest przygotowany na różnego rodzaju zmiany, a także problemy. W tym zakresie można korzystać z różnego rodzaju wyszukiwarek internetowych, które prognozują zapotrzebowanie zatrudnienia w danych branżach. Można tu wymienić np. tzw. Barometr Zawodów (<https://barometr-zawodow.pl/>), który prezentuje zawody z podziałem na zawody: deficytowe (deficyt znaczny i mały) i w równowadze, uwzględniając podział administracyjny Polski. Serwis www.barometr-zawodow.pl powstał na bazie serwisu internetowego www.barometr.obserwatorium.malopolska.pl współfinansowanego przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

Możliwe są także działania ze strony państwa, które przeciwdziałają zjawisku prekaryzacji, a także pojawianiu się lęku przed utratą pracy. Wśród tych działań można aktualnie (III kw. 2019 r.) w Polsce wyróżnić m.in.: zwolnienie z podatku dochodowego dla osób poniżej 26. roku życia, obniżkę podatku dochodowego od osób fizycznych z 18% do 17% oraz podniesienia kosztów uzyskania przychodów, wzrost pensji minimalnej (w 2020 roku wynagrodzenie minimalne ma docelowo wynosić 2450 złotych brutto), wdrożenie tzw. Konstytucji dla Biznesu wprowadzającej liczne ułatwienia dla funkcjonowania sektora przedsiębiorstw w Polsce. Tego typu działania w skali makro mają przyczynić się do poprawy sytuacji na rynku pracy, jednak warto zaznaczyć, że najważniejsze skutki ich wdrożenia będą widoczne w horyzoncie najbliższych lat.

Podsumowanie

Lęk przed utratą pracy jest zjawiskiem coraz bardziej powszechnym, ponieważ wiąże się ze wzrastającą liczbą niestandardowych form zatrudnienia,

a także ze zmianami społecznymi i technologicznymi. Brak poczucia bezpieczeństwa i stabilizacji zawodowej wiąże się ze stresem, a także wysokim napięciem i poczuciem braku kontroli nad własnym życiem, a także przebiegiem kariery zawodowej. Właśnie dlatego u wielu pracowników pojawiają się różne objawy psychosomatyczne, takie jak: nadciśnienie tętnicze, choroby serca, chroniczne zmęczenie, problemy ze snem, depresja, lęk, podniesiony poziom neurotyzmu. Lęk przed utratą pracy wiąże się także z wieloma negatywnymi konsekwencjami z punktu widzenia organizacyjnego, na przykład z: większą rotacją pracowników, brakiem zaufania ze strony podwładnych, niższą satysfakcją z pracy, co przekłada się na gorszą efektywność oraz niższe wyniki finansowe przedsiębiorstw. Narastanie obaw o ciągłość zatrudnienia i towarzyszący im lęk są więc zjawiskami wysoce negatywnymi i niekorzystnymi zarówno z punktu widzenia jednostki, jak i organizacji. Istnieją jednak pewne metody, które mogą zmniejszyć lęk u pracowników, takie jak: respektowanie oczekiwań podwładnych przez pracodawców, zawieranie umów o pracę na czas nieokreślony, efektywna komunikacja z podwładnymi, uczciwe traktowanie, a także takie zarządzanie, które koncentruje się na kapitale ludzkim.

W wielu firmach zostały już wdrożone programy, dzięki którym możliwe jest dbanie o zdrowie somatyczne i psychologiczne podwładnych, jednak wciąż w licznych mniejszych przedsiębiorstwach brakuje odpowiednich rozwiązań. Wśród przykładów takich działań można wyróżnić programy *work-life balance*, w których pojawiają się różne rozwiązania systemowe, takie jak: elastyczne godziny pracy, możliwość pracy zdalnej, firmowy żłobek/przedszkole, a także dodatkowe szkolenia oraz nauka języków obcych w trakcie dnia pracy, jak i nieodpłatne wyżywienie czy korzystanie z firmowej siłowni [12, s. 48–49]. Tego typu programy mogą być doskonałym drogowskazem dla tych przedsiębiorstw, które nie wprowadziły jeszcze odpowiednich rozwiązań. Pracownicy z kolei powinni poszukiwać takich miejsc zatrudnienia, w których czują się bezpiecznie, a poziom ich lęku jest jak najniższy.

Bibliografia

- [1] Chirkowska-Smolak T., Grobelny J., *Przemiany współczesnego rynku pracy – w stronę niepewności*, [w:] Chirkowska-Smolak T., Grobelny J. (red.),

- Człowiek na rynku pracy. Wyzwania i zagrożenia*, Wydawnictwo Libron, Kraków 2015.
- [2] Puzio-Waślawik B., *Samozatrudnienie jako element systemowego wsparcia rynku pracy w Polsce*, „Studia Ekonomiczne” 2013, nr 145, s. 197–207.
- [3] Kiersztyn A., *Niepewność zatrudnienia: kto jej doświadcza? Czy to stan chwilowy? Wybrane wyniki Polskiego Badania Panelowego POLPAN 1988–2013*, Zespół Porównawczych Analiz Nierówności Społecznych, Instytut Filozofii i Socjologii Polskiej Akademii Nauk, 2014.
- [4] Niewiadomska A., *Prekariat na polskim rynku pracy, próba identyfikacji zjawiska*, „Gospodarka w Praktyce i Teorii” 2017, nr 2, s. 57–76.
- [5] Dobrowolska M., *Postrzeżenie zachowań nieetycznych przez pracowników zatrudnionych w nietradycyjnych formach zatrudnienia*, [w:] A. Chudzicka-Czupala (red.), *Człowiek wobec wartości etycznych: badania i praktyka*, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice 2013.
- [6] Pabich R., *Nadzieja podstawowa a poczucie sensu życia i lęk przed śmiercią u młodzieży akademickiej*, „Forum Pedagogiczne” 2015, nr 1, s. 120–134.
- [7] Chirkowska-Smolak T., *Konsekwencje stresu wynikającego z braku bezpieczeństwa zatrudnienia i sposoby radzenia sobie z nim*, „Bezpieczeństwo Pracy: Nauka i Praktyka” 2015, nr 10, s. 8–11.
- [8] Gallie D., Felstead A., Green F., Inanc H., *The Hidden Face of Job Insecurity*, “Work, Employment and Society” 2017, nr 3, s. 36–53.
- [9] Burchell B., Ladipo D., Wilkinson F., *Job Insecurity And Work Intensification*, Routledge, London 2002.
- [10] Virtanen M., Kivimäki M., Elovainio M., Vahtera J., Virtanen P., Cooper C.L., *Contingent Employment, Health and Sickness Absence*, „Scand. J. Work Environ. Health” 2001, no. 27.
- [11] Dąbrowska, K., *Programy na rzecz równowagi życia zawodowego i rodzinnego*, „Annales. Etyka w życiu gospodarczym” 2017, nr 2, s. 41–53.
- [12] Żołnierczyk-Zreda D., *Kontrakt psychologiczny w świetle elastycznego zatrudnienia pracowników – przegląd badań*, „Medycyna Pracy” 2016, nr 4, s. 529–536.

JOB INSECURITY AND HUMAN'S PSYCHOSOMATIC PROBLEMS

Summary

The purpose of this paper is to characterize the concept of job insecurity, with emphasize on health consequences, in the somatic and psychological range. The study also presents the determinants and consequences of job insecurity.

Keywords: job insecurity, psychosomatically problems, health.