

Jak mierzyć prekaryjne zatrudnienie w perspektywie porównań międzynarodowych?

Anna Kiersztyn, Katarzyna Kopycka
Wydział Socjologii, Uniwersytet Warszawski

Stefan Bieńkowski
Instytut Filozofii i Socjologii, PAN



Dynamika niepewności zatrudnienia młodych: uwarunkowania, trajektorie i skutki w perspektywie porównawczej.

Projekt CNB-Young jest finansowany przez Narodowe Centrum Nauki w ramach grantu OPUS 16 nr 2018/31/B/HS6/02043.

Spis treści

1. Wprowadzenie

Projekt CNB-Young i jego cele.

2. Prekariat i operacjonalizacje prekariatu

Definicje i problemy z pojęciem prekariatu.

Podejścia do badania prekariatu w badaniach ilościowych. Problemy z jednowymiarowymi ujęciami.

3. Propozycja podejścia do operacjonalizacji

Alternatywne podejście do badania prekariatu używane w projekcie CNB Young oparte na analizie sekwencji zatrudnienia.

1. O projekcie CNB-Young

- 1 Projekt „Dynamika niepewności zatrudnienia młodych: uwarunkowania, trajektorie i skutki w perspektywie porównawczej” (NCN; WS UW+IFiS PAN)
-> crossnationalbiographies.edu.pl
- 2 Cel: rozwój infrastruktury badawczej dla celów porównawczej analizy prekaryzacji zatrudnienia młodych dorosłych i jej konsekwencji w różnych krajach...
- 3 ...poprzez harmonizację danych o biografiach zawodowych pochodzących z badań panelowych z: Polski (POLPAN), Niemiec (SOEP), Wlk. Brytanii (Understanding Society + BHPS), USA (NLSY79 Young Adults)

1. Główne zadania CNB-Young

1

Operacjonalizacja **prekaryjnego zatrudnienia** adekwatna dla porównań międzynarodowych.

2

Wybór **zmiennych docelowych (target variables)** – wskaźnik prekaryzacji + jego możliwe korelaty, na podstawie literatury, uwzględniając dostępność danych w poszczególnych surveyach (**iteracyjność!**).

3

Opracowanie i wdrożenie **procedur harmonizacji ex-post**, w oparciu o istniejące podejścia (CNEF, SDR) - zmodyfikowane dla uwzględnienia specyfiki danych biograficznych harmonizowanych w ramach CNB-Young.

2. Prekaryjne zatrudnienie

Wieloznaczne pojęcie - brak jednej definicji prekaryjnego zatrudnienia.

Najszerze podejścia:

- **subiektywne** - „zatrudnienie, które jest niepewne, nieprzewidywalne i niebezpieczne z punktu widzenia pracownika” (Kalleberg 2009)
- **obiektywne** - brak dostępu do stabilnego zatrudnienia, ochrony prawnej i bezpieczeństwa ekonomicznego (Standing 2011)
- **względne** - zatrudnienie uznawane za gorsze w określonym społeczeństwie (Dörre 2014)

2. Prekaryjne zatrudnienie - problemy

Względne

1. W ujęciu **subiektywnie** odczuwanej niepewności (może ona nie być odczuwana przez mechanizmy psychologiczne lub ideologiczne).
2. W ujęciu kontekstu **konkretnego społeczeństwa** (prekariat znaczy co innego w różnych krajach).

Heterogeniczne

Brak dostępu do standardowej umowy nie musi oznaczać prekaryzacji.

2. Prekaryjne zatrudnienie - definicje wielowymiarowe

Definicje odnoszą się do standardowej umowy o pracę jako dającej największe bezpieczeństwo. Uwzględniają:

- Niepewność pracy oraz zatrudnienia.
- Niskie wynagrodzenie.
- Brak dostępu do ubezpieczeń społecznych i świadczeń socjalnych.
- Kontrolę nad sposobem pracy.
- Możliwość rozwoju zawodowego w ramach pracy.

2. Operacjonalizacja w badaniach ilościowych

Dwa podejścia przyjmowane w analizach ilościowych:

1. Analiza **poszególonych wymiarów** prekaryjności oddzielnie (n.p.: raporty EU / EWCS) – w celu diagnozy sytuacji w różnych krajach pod względem zakresu ochrony dostępnej pracownikom i pracownicom lub jakości zatrudnienia.
2. **Zatrudnienie na czas określony** (dane LFS/EU-SILC/ESS) - mierzy “tymczasowość” relacji pracodawca-pracownik.

Używane jest w porównaniach międzynarodowych.

2. Dlaczego nie zatrudnienie na czas określony?

1. Ten wskaźnik mierzy różne zjawiska zależnie od kraju:
 - nie określa wspólnego poziomu bezpieczeństwa zatrudnienia.
 - pomija zróżnicowanie w obrębie kategorii “ tymczasowego zatrudnienia” w poszczególnych krajach (jest to zmienna zero-jedynkowa).
2. Pomija niskie wynagrodzenie - jeden z ważnych wymiarów prekaryzacji.
3. Jeśli mierzone w jednym punkcie czasowym - nie pozwala na rozróżnienie czy zatrudnienie tymczasowe stanowi pomost czy pułapkę.
4. Z punktu widzenia projektu CNBY: dane o tymczasowości zatrudnienia nie są dostępne dla wszystkich prac i we wszystkich falach.

3. Miara prekaryjnych karier zawodowych w CNB-Young

Cele:

- porównywalność międzynarodowa (zdarzenia/ statusy o “uniwersalnym” znaczeniu, nie specyficzne dla kraju formy regulacji stosunków pracy)
- uwzględnienie sekwencji statusów (wymiar kumulatywny, prekaryjność odnosi się do przebiegu kariery, a nie charakterystyk zatrudnienia w jednym punkcie czasowym)
- zmienna ciągła (indeks)

3. Miara prekaryjnych karier zawodowych w CNB-Young

Słabości istniejących propozycji podobnych indeksów:

- koncentrują się na jednym wymiarze prekaryjności, np. okresach pozostawania bez pracy (Busetta et. al 2019) lub różnorodności statusów w ramach sekwencji (Elzinga 2010)
- zakładają hierarchiczność statusów (Ritschard 2018)
- nie uwzględniają zmian pracodawcy
- nie uwzględniają niskiego dochodu

3. Miara prekaryjnych karier zawodowych w CNB-Young

Indeks prekaryzacji CNB-Young to suma ważona następujących elementów:

1. **Wewnętrzne różnicowanie sekwencji (SC)**
2. **Natężenie statusów niepożądanych (miara skumulowana) (ACI)**

3. Miara prekaryjnych karier zawodowych w CNB-Young

1. Wewnętrzne różnicowanie sekwencji

- entropia: względna częstość poszczególnych statusów odniesiona do liczby możliwych elementów
+
- liczba “przejsć” w stosunku do długości sekwencji
- do przejść zaliczamy też zmiany pracodawcy

$$SC = \sqrt{\frac{h(s)}{\log(n_a)} \frac{nt_s}{(l_s - 1)}}$$

$$h(s) = - \sum_i^a \pi_i * \log(\pi_i)$$

gdzie

π_i to odsetek czasu spędzonego w danym statusie

n_a odpowiada liczbie możliwych statusów

l_s to długość sekwencji (w przyjętej jednostce czasowej)

3. Miara prekaryjnych karier zawodowych w CNB-Young

2. Natężenie statusów niepożądanych (miara skumulowana)

- liczba lat z doświadczeniem niepożądanego statusu (np. brak pracy, niskie wynagrodzenia) ważona ich położeniem w sekwencji
- możliwe jest ujęcie różnych statusów - elastyczność
- grupa wskaźników: mogą funkcjonować osobno

$$ACI = \alpha \frac{\sum_{i,j \in S} (d_{ij} + 1)^{-1} * w_{ij}}{(T/2)} + (1 - \alpha)re$$

$$re = \frac{\sum_{j \in S} j}{\frac{T(T+1)}{2}}$$

gdzie

α to waga przypisana natężeniu statusu niepożądanego w stosunku do jego aktualności.

$i > j$ to pozycje w sekwencji lat z doświadczeniem niepożądanego statusu

d_{ij} to dystans między parą lat z doświadczeniem niepożądanego statusu

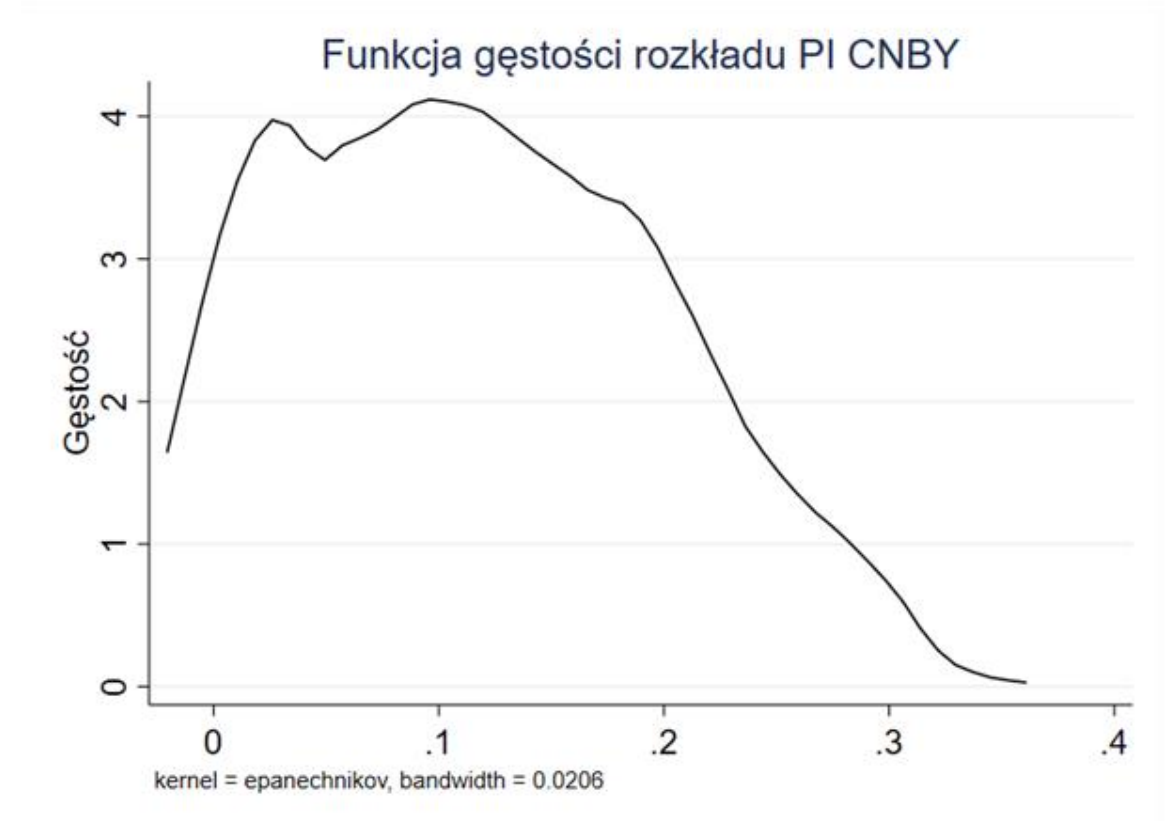
w_{ij} to przeciętna intensywność status niepożądanego w parze lat

T to długość sekwencji w latach

3. Miara prekaryjnych karier zawodowych w CNB-Young

aci_neet_r	aci_linc_r	seqcomp_r	PI_CNBY_r
0	.1	0	.03
.03	.08	.14	.08
0	.02	.08	.03
.04	.28	.27	.19
0	.17	.09	.09
.04	.06	.16	.09
0	0	0	0
.17	.42	.08	.22
0	0	.02	.01
.12	.12	.24	.16

	aci_ne~r	aci_li~r	seqcom~r	PI_CNBY~r
aci_neet_r	1.0000			
aci_linc_r	0.4910	1.0000		
seqcomp_r	0.1467	0.3826	1.0000	
PI_CNBY_r	0.6920	0.9018	0.6286	1.0000



4. Dalsze kroki

- Testowanie indeksu przy zastosowaniu różnych wskaźników statusów niepożądanych, wag...
- Analiza zależności między indeksem prekaryzacji CNB-Young ze wskaźnikiem tymczasowego zatrudnienia - czy “mierzą” to samo w poszczególnych krajach?
- Analiza zależności między indeksem prekaryzacji CNB-Young a klasyfikacją otrzymaną w wyniku grupowania sekwencji (sequence analysis)

Dziękujemy za uwagę!

**Dynamika niepewności zatrudnienia młodych:
uwarunkowania, trajektorie i skutki w perspektywie porównawczej.**

Projekt CNB-Young jest finansowany przez Narodowe Centrum Nauki w ramach grantu OPUS 16 nr 2018/31/B/HS6/02043.

crossnationalbiographies.edu.pl

