



Jak uchwycić prekaryjne zatrudnienie w badaniach ilościowych?

Znaczenie danych o przebiegu karier i przykład
Polskiego Badania Panelowego POLPAN.

Anna Kiersztyn

Instytut Sociologii UW
chaber@is.uw.edu.pl

Zmiany w sferze pracy

Narracja: kariera oparta na modelu stabilnego zatrudnienia u jednego pracodawcy ulega fragmentacji – na epizody pracy tymczasowej u różnych pracodawców (Beck, Giddens, Sennett, Castells i inni).

Przejaw: wzrost popularności tzw. elastycznych form zatrudnienia, częstsze zmiany pracodawców.

Próby określenia problemu (dalekie od precyzyjnej definicji...):

- Niepewność ekonomiczna – niestabilne dochody
- Zagrożenie bezrobociem i popadnięciem w ubóstwo
- Zagrożenie marginalizacją społeczną (dostęp do świadczeń np. zasiłku dla bezrobotnych, zabezpieczeń społecznych zależy od posiadania „standardowego” zatrudnienia)



„Nowa klasa społeczna?”

Problem “prekariatu” - ludzi, którym niestabilność zawodowa i nieprzewidywalność kariery uniemożliwia planowanie własnej przyszłości, żyjący z dnia na dzień, poddani społecznej ekskluzji (Standing, 2011).

Prekariat traktowany jak „nowa klasa społeczna”.

Tezy dotyczące dalekosiężnych indywidualnych i społecznych skutków istnienia „prekariuszy”

Przykładowe skutki

- Negatywne konsekwencje zdrowotne
- Zmiany demograficzne (niższa dzietność, opóźnianie zakładania rodziny)
- Zmiany polityczne: zanik partycypacji politycznej / poparcie dla populistów obiecujących „radikalne zmiany” - zagrożenia dla demokracji



Prekariat - jak to zmierzyć?

Różne podejścia, ale najczęściej:

- forma zatrudnienia
- poczucie niepewności

Niestandardowe zatrudnienie / praca na czas określony / „śmieciówki”

Często zakłada się, że to zatrudnienie prekaryjne, ponieważ wiele badań wykazało, że zatrudnieni na czas określony generalnie:

- Częściej obawiają się utraty pracy (Chung & van Oorschot, 2011),
- Otrzymują niższe wynagrodzenia (EC, 2010; OECD, 2014)
- Mają gorszy dostęp do świadczeń pracowniczych i szkoleń finansowanych przez pracodawców (Arulampalam & Booth, 1998; McGovern et al., 2004; O'Connell & Byrne, 2012).



Zarazem niejednoznaczność

Czy niestandardowe zatrudnienie jest zawsze prekaryjne?

Alternatywne interpretacje:

- **„Narracja pracownika wiedzy”**: Niestandardowe kontrakty stają się preferowaną opcją dla wysoko wykwalifikowanych fachowców o cenionych umiejętnościach “...who seek rather than avoid flexible employment contracts and negotiate contracts that serve them first and the organization second” (e.g., Guest 2004: 2).
- **„Narracja odskoczni” (stepping stone)**: Niestandardowe zatrudnienie ułatwia wejście na rynek pracy i zdobycie pierwszych doświadczeń zawodowych, które z kolei pozwalają na uzyskanie stabilnej pracy w dalszej perspektywie (e.g., Jahn et al. 2012; Gash 2008). Pod tym względem lepsza jakakolwiek praca, dająca „zaczepienie” na rynku, niż bezrobocie.



I wynikający stąd problem

Na podstawie informacji o kontrakcie zatrudnienia w określonym momencie nie jesteśmy w stanie powiedzieć, czy dany pracownik jest „prekariuszem” czy też nie!

→ Skoro nie każda umowa czasowa jest prekaryjna – należy spytać samych zainteresowanych?



Odczuwana niepewność...

Przykłady zastosowań w badaniach

(1): „voluntary” fixed-term employment (pytanie o powody podjęcia pracy na czas określony – jak ktoś deklaruje, że to jego/jej „własny wybór” - nie jest zaliczany(a) do prekariuszy)

(2): badania deklarowanej niepewności (przewidywania co do możliwości utraty pracy, braku możliwości znalezienia nowej, obawy z tym związane)

→ odrębny nurt w literaturze, forma zatrudnienia nie jest na pierwszym planie, choć jest uwzględniana wśród zmiennych niezależnych (i wychodzą tu korelacje...).



Czy nie do końca odczuwana?

→ Wywiady pogłębione wśród osób w wieku od 21-40 lat, z Warszawy lub okolic, które od dłuższego czasu pracują wyłącznie na niestandardowych umowach (głównie zlecenia); 2016 rok.

→ **Wielu badanych definiowało swoje zatrudnienie jako „adekwatne” (do wieku, potrzeb, branży...).**

Nigdy nie zostałem wyrzucony z pracy. Nigdy nie było tak, że nie chcieli mi przedłużyć umowy, mogę śmiało powiedzieć, że wszystkie decyzje były podjęte przeze mnie. (...) po prostu jeżeli praca mi się nie podoba, nawet nie wiadomo jacy ludzie by tam byli, po prostu nie wytrzymam w takiej pracy więc nie będę tam pracował i tyle. Koniec kropka.

Ogólnie podchodzę do życia optymistycznie i tak mi się wydaje, że to ma też dużo wpływu na to, że coś mi w tym życiu do tej pory wyszło.



Możliwe wyjaśnienia:

(1) porównania z grupą odniesienia

→ przykładowo, zatrudnienie na czas określony jest silniej skorelowane z odczuwaną niepewnością w sektorze publicznym i w krajach o wyższym poziomie wydatków na cele socjalne (Kiersztyn 2017)

(2) kiepska praca – niewiele do stracenia

→ przykładowo, b. niska płaca osłabia zależność między zatrudnieniem na czas określony a odczuwaną niepewnością (Kiersztyn 2017)



„Fałszywa świadomość”?

(3) zmiana kulturowa; indywidualizacja (Beck)

→ Poczucie, że to jednostka odpowiada za swój los, powinna aktywnie kształtować własną biografię – takie przeświadczenie sprzyja postrzeganiu niestabilnego zatrudnienia jako „własnego wyboru” i źródła „autonomii”

Na to nakłada się...

Redukcja dysonansu poznawczego (Pouliakas i Theodossiou 2010)

Wykazali, że posiadanie pracy tymczasowej stanowi samo w sobie czynnik zwiększający poziom akceptacji dla tego typu zatrudnienia. Łatwiej jest znieść trudną sytuację, jeśli uwierzymy, że znaleźliśmy się w niej nie z własnej winy (wiara w powszechność i uzasadniony charakter niestabilnego zatrudnienia), i jeżeli staramy się znaleźć jej dobre strony.



Jak uchwycić zjawisko prekariatu?

Badając historie zawodowe jednostek!

Obecnie: analizy przejścia z pracy tymczasowej do stałej, mające odpowiedzieć na ogólne pytanie „pułapka czy odskocznia?” (które zresztą dały zróżnicowane wyniki).

Dla próby ogółu dorosłych - Odskokcznia: Booth, Francesconi & Frank 2002; Gash 2008, Korpi & Levin 2001 (Sweden); **Pułapka:** Giesecke & Groß 2003;

Dla próby młodych - Odskokcznia: Gebel 2010; Cockx & Picchio 2012; Göbel & Verhofstadt 2008; Berton, Devicienti & Pacelli 2011; **Pułapka:** Barbieri & Scherer 2009; Gagliarducci 2005; Garcia-Perez et al. 2014



Odpowiedź zależy od...

Kontekstu danego kraju, np.

- Regulacje rynku pracy; siła związków zawodowych
- Czynniki makroekonomiczne
- Dostępność zasiłków dla bezrobotnych

Od sytuacji i charakterystyk jednostek w poszczególnych krajach

- Na ten temat wiemy mniej... **(choć to kluczowe, jeśli naszym celem jest identyfikacja prekariuszy!)**
- Zawód ma znaczenie (Kiersztyn 2015; 2016)
- Ale też: przebieg wcześniejszej kariery zawodowej: łączny staż pracy czy wcześniejsze zatrudnienie na czas nieokreślony (wyniki dla młodych rozpoczynających kariery; Kiersztyn 2015)



Potrzebne szczegółowe dane

Uwzględniające

- całościowe trajektorie, a nie tylko moment przejścia z pracy tymczasowej do stałej (po której możliwa jest powtórna destabilizacja)
- zmiany wykonywanego zawodu, pracodawcy, formy zatrudnienia
- nakładanie się na siebie edukacji i pracy
- przerwy w wykonywaniu pracy (np. prace sezonowe, dorywcze zlecenia)

Zarazem, zwłaszcza wśród młodych

Zwiększona mobilność zawodowa – młodzi wcześniej zaczynają karierę, częściej łączą pracę i studia, częściej zmieniają pracę...

Problem: indywidualizacja oznacza również, że wzory karier ulegają destandaryzacji – jak zatem badać kariery za pomocą standardowego kwestionariusza???



Jak uchwycić prekaryjne zatrudnienie...? Metodologiczne Inspiracje 2018: Badania Ilościowe w Naukach Społecznych - Wyzwania i Problemy/

Propozycja: POLPAN 2018

Polskie Badanie Panelowe POLPAN, realizowane w IFiS PAN od 1988 roku (kolejne fale co 5 lat), dane m.in. o historii karier zawodowych, od 2008 uwzględniające formę zatrudnienia (rodzaj umowy).

W 2018 zastosowano nowy sposób pytania o kolejne prace respondenta

- **Co jest jednostkową „pracą”?**

Do 2013 – założenie: każda zmiana zawodu, stanowiska, pracodawcy, formy zatrudnienia traktowana jak nowa praca. Dla każdej pracy wypełniana osoba tabela z zestawem pytań o cechy tej pracy.

2018 – punktem wyjścia jest własna definicja respondenta, ale pytamy o ZMIANY; jeśli zmiany są istotne – w szczególności dotyczą wykonywanego zawodu oraz rodzaju pracy w podziale na stałą najemną / nieregularną, dorywczą / sezonową / we własnej firmie / we własnym gospodarstwie – traktujemy jako osobne prace.



Jak uchwycić prekaryjne zatrudnienie...? Metodologiczne Inspiracje 2018: Badania Ilościowe w Naukach Społecznych - Wyzwania i Problemy/

Propozycja: POLPAN 2018

Ankieter nie tyle odczytuje kolejne pytania o poszczególne prace, ile dąży do ustalenia informacji o tych pracach → wywiad swobodny.

F01. Cofnijmy się do stycznia 2013 roku. Czy w tym czasie pracował(a) P. zarobkowo?

(1 – tak) → TABELA PRACY NR 1 (2 – nie) (8 – nie pamiętam, trudno powiedzieć)

Następnie pytania o:

Czas rozpoczęcia i ew. zakończenia pracy, zawód, czynności, działalność pracodawcy, stanowisko kierownicze (iloma osobami kierował(a))

3F. Czy w okresie tej pracy nastąpiły istotne zmiany, na przykład zmienił się zakres P. zadań i obowiązków, zmienił(a) P. stanowisko, czy zmienił(a) P. firmę/instytucję, w której P. pracował(a)?

(1) tak → Dopytać, na czym polegały zmiany i od kiedy (rok i miesiąc). Uzupelnić odp. w 3A-3E.

(2) nie było takich zmian (8 – trudno powiedzieć)



Propozycja: POLPAN 2018

ANKIETER: Zadać pyt. 4 lub zaznaczyć właściwą odpowiedź, gdy wynika ona z przebiegu rozmowy.

4. Proszę spojrzeć na kartę i powiedzieć, które z określeń najlepiej opisuje tę pracę? **KARTA K-12**

- (1) Stała praca najemna
- (2) Praca nieregularna lub dorywcza
- (3) Praca sezonowa → **4A.** W jakich miesiącach roku?
- (4) Praca we własnej firmie → **4B.** Czy oprócz P., firma zatrudniała jeszcze inne osoby?
(1 – tak) → **6A/6B** (2 – nie) → **6A/6B** (8 – trudno powiedzieć) → **6A/6B**
- (5) Praca w gospodarstwie rolnym → **6A/6B**
- (6 – Inne: jakie?)

5. KARTA K-13 Jaki rodzaj umowy określa(ł) warunki P. zatrudnienia?

- (1) Umowa o pracę → **zadać 5A i 5B**
 - 5A.** Czy jest/była to umowa na czas określony, czy nieokreślony?
(1) określony; (2) nieokreślony; (8 – trudno powiedzieć)
 - 5B.** Czy pracuje/ pracował(a) P. na pełny, czy na niepełny etat?
(1) pełny; (2) niepełny; (8 – trudno powiedzieć)
- (2) Umowa zlecenia lub umowa o dzieło
- (3) Staż/praktyki zawodowe
- (4) Kontrakt menedżerski
- (5) Działalność gospodarcza (także tzw. samozatrudnienie)
- (6) Bez umowy pisemnej, umowa ustna
- (7) Inna umowa (jaka?)

- 5C.** Czy w okresie pracy nastąpiły zmiany rodzaju umowy?
- (1) tak → **zapisać jakie zmiany i od kiedy (rok, mies.)**
 - (2) nie
 - (8 – trudno powiedzieć)



Jak uchwycić prekaryjne zatrudnienie...? Metodologiczne Inspiracje 2018:
Badania Ilościowe w Naukach Społecznych - Wyzwania i Problemy/

Podsumowanie

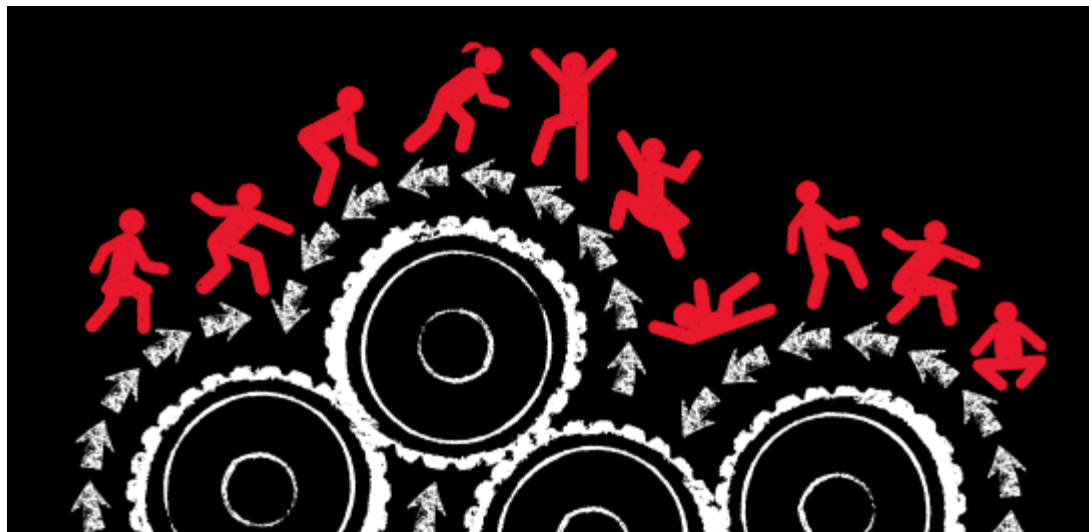
Plusy:

- spojrzenie na „pracę” z perspektywy respondenta i dopuszczenie możliwości zmian w ramach jednej „pracy” - możliwość dokładniejszego uchwycenia tego, co działo się z respondentem.
- uwzględnienie wielu różnych form zatrudnienia (nie tylko prosty podział na zatrudnienie stałe / na czas określony jak np. w BAEL / LFS / EU-SILC)
- elastyczność narzędzia – umożliwia uwzględnienie wielu zmian w sytuacji pracy bez zwiększania objętości kwestionariusza; umożliwia wychwycenie istotnych różnic (bez konieczności szczegółowego zaznaczania tych cech, które nie uległy zmianie)

Zarazem jednak:

- kluczowe znaczenie jakości pracy ankieterów – ich przygotowania i zaangażowania





Dziękuję za uwagę!

chaber@is.uw.edu.pl
www.polpan.org