

Przykłady analiz

Rozdział 10

Krystyna Janicka

Formy zatrudnienia a cechy sytuacji pracy*

Problematyka pracy w epoce nowych wyzwań

Ze względu na oczywisty związek struktury społecznej i gospodarki refleksja nad problemami pracy i zawodu nabiera szczególnego znaczenia w przełomowych dla społeczeństwa okresach. Tak było u progu socjalistycznej industrializacji i tak jest obecnie, w okresie wdrażania zasad liberalnej gospodarki rynkowej, co nastąpiło w związku z przełomem systemowym i odejściem od socjalistycznego ustroju polityczno-ekonomicznego. Perspektywy teoretyczne badania problemów aktywności ekonomicznej i zawodowej oraz ich związków ze strukturą społeczną i społecznym uwarstwieniem na każdym z tych etapów historii Polski są odmienne. W okresie powojennej industrializacji źródła, bariery i skutki socjalistycznej modernizacji rozpatrywano głównie pod kątem rozwiązywania kwestii społecznych: zapóźnienia cywilizacyjnego, odbudowy zniszczonego w czasie wojny potencjału gospodarczego, a zwłaszcza wyrównywania dziedziczonych po poprzednim ustroju nierówności społecznych¹. Natomiast w latach 90. XX wieku społeczne i ekonomiczne skutki ponownej modernizacji badane są w odniesieniu do modelu gospodarki rynkowej, jej swoistej racjonalności, a także koniecznej absorpcji nowych technologii i metod wytwarzania. Liberalizacji rynku producenta i konsumenta towarzyszy przyzwolenie na rosnące nierówności społeczne².

W wyniku zmian, jakim podlegają rozmaite dziedziny życia, ważne dla teorii i praktyki kategorie pojęciowe nabierają nowych znaczeń. Do pojęć, których desygnaty przybierają nowe formy, należy „aktywność ekonomiczna” i „praca zarobkowa”. Jeśli chodzi o pracę zarobkową, nadal oznacza ona względnie stałe

* Na podstawie tekstu, który ukazał się w pracy: K. M. Słomczyński, red., *Kariera i sukces*, Zielona Góra 2007.

¹ J. Szczepański, *Zmiany społeczeństwa polskiego w procesie uprzemysłowienia*, Warszawa 1978; W. Wesołowski, *Teoretyczne i metodologiczne problemy badań nad strukturą klasowo-warstwową*, [w:] W. Wesołowski, red., *Zróżnicowanie społeczne*, Wrocław 1970.

² J. Rifkin, *Koniec pracy*, Wrocław 2003; U. Beck, *Spoleczeństwo ryzyka*, Warszawa 2002.

wykonywanie zajęć wymagających określonych umiejętności w celu uzyskania dochodu, ale treść pracy, jej ramy formalnoprawne oraz warunki organizacyjne coraz bardziej się różnicują. Tendencje te widoczne są również w Polsce. Są nieuniknionym efektem włączenia się w globalny obieg gospodarczy, co nastąpiło w wyniku zmian systemowych. Racjonalizacja rynku pracy i całego systemu gospodarczego była warunkiem otwarcia się na wymianę i konkurencję w skali światowej.

Problematyce przemian struktury społecznej ujmowanych w kontekście pracy i zawodu socjologowie polscy poświęcili wiele uwagi. W końcu lat 80. jeden z wybitnych autorów zastanawiając się nad miejscem Polski wśród narodów Europy przewidywał, że właśnie praca będzie czynnikiem, który w przyszłości o tym miejscu przesądzi³. Dodajmy, że praca, o której roli w życiu człowieka i społeczeństwa pisał ten autor, rozumiana była raczej tradycyjnie jako zajęcie, do którego przygotowujemy się począwszy od wieku szkolnego przez całą praktycznie młodość, a potem wykonujemy w sposób dobrze sobie znany w ramach przejrzyistych struktur własnościowych i organizacyjnych.

Badaniom prowadzonym w ostatnich dekadach minionego wieku towarzyszyło przekonanie, że problematyka pracy tworzy ramy, w których rozmaite problemy życia mogą być kompleksowo rozpatrzone⁴. Uważano nawet, że okresy braku aktywności zawodowej są kształtowane właśnie przez przygotowywanie się do przyszłych ról zawodowych, bądź przez konsekwencje i doświadczenia płynące z ról pełnionych w przeszłości. Tymczasem przyspieszenie, jakiego na przełomie wieków nabrały procesy polityczne i gospodarcze w świecie, zwłaszcza w Europie Środkowo-Wschodniej, sprawiło, że sferę pracy zarobkowej dotknęły radykalne zmiany. Zasoby pracy uległy znacznemu ograniczeniu, a sama praca – o czym już wspomniano – nabrała nowych właściwości i znaczeń. Coraz liczniejsi pracownicy, bez względu na wiek i staż pracy oraz kwalifikacje zaczęli odczuwać trudności i niepokój związane z adaptacją do nieustannie zmieniających się wymagań rynku pracy.

Jednakże mimo ewolucji form zatrudnienia, zmian kontekstu instytucjonalnego i rosnącej roli mediów elektronicznych jako narzędzia pracy, społeczne funkcje aktywności zawodowej nie zmieniły się. Jeśli chodzi o podstawowe wymiary zróżnicowania społecznego (rozmaicie definiowane dobra i szanse życiowe) badacze stratyfikacji i nierówności społecznych wykazują, że pełnienie określonych zajęć zawodowych nadal pozostaje zasadniczą charakterystyką położenia jednostki w strukturze społeczeństwa oraz zasadniczym kryterium wyodrębniania kategorii i grup społecznych. Tak więc charakter pracy i wykony-

³ J. Szczepański, *Polska wobec wyzwań przyszłości*, Warszawa 1968.

⁴ D. Dobrowolska, *Praca w życiu człowieka*, Warszawa 1980.

wany zawód pozostały najlepszym wskaźnikiem wielowymiarowo określonego położenia społecznego, a problematyka badań nad pozycją zawodową pozostaje podstawowym problemem w socjologii uwarstwienia i struktury społecznej⁵.

Rynek pracy i struktura zatrudnienia w świetle badań socjologicznych

Analitycy rynku pracy i procesu pracy różnią się stopniem radykalizmu w ocenie stopnia dokonujących się w tej sferze zmian, jednakże w podstawowych kwestiach są na ogół zgodni. Zgoda ta dotyczy przekonania, że dostępność pracy staje się ograniczona, co wynika zarówno z mniejszej podaży pracy, jak i zmiany struktury zapotrzebowania na określone zajęcia. Nie ulega wątpliwości, że tym, co nadaje ton gospodarce przodujących ekonomicznie krajów, jest sektor informatyczny, a więc sfera produkcji dóbr i usług. Jej podstawą są technologie informacyjne i odpowiednio wyszkoleni pracownicy. Rozwój technologii informacyjnych dopuszczając pracę na odległość rewolucjonizuje pojęcie miejsca pracy i stanowiska roboczego. Powoduje także radykalną zmianę w stosunkach zarządzania i podległości, także we wzajemnych relacjach pracowniczych. W miarę wdrażania technologii informatycznych tendencje te zaczynają być widoczne także w Polsce⁶. Jak wykazują dane narodowego spisu powszechnego, poważnej zmianie ulega w Polsce struktura własnościowa instytucji pracy z rosnącą tendencją do wzrostu samozatrudnienia⁷. Radykalnym przeobrażeniem ulega system kontraktowania i ochrony prawnej pracy. W szczególności rosnąca elastyczność kodeksów pracy i pozostawiona pracodawcom coraz większa swoboda regulowania warunków zatrudnienia osłabia pewność pracy i siłę negocjacyjną pracowników najemnych.

Celem tego rozdziału jest przedstawienie zasadniczych cech współcześnie obserwowanej aktywności społeczno-zawodowej Polaków – dominujących form zatrudnienia oraz niektórych cech sytuacji pracy. Podstawą analiz jest badanie, które przeprowadzono w 2003 roku z myślą o uchwyceniu tendencji i dynamiki zmian struktury społecznej w naszym kraju. Badanie to jest kolejnym projektem wykonanym w serii badań panelowych. Jednakże, mimo takiej formuły zacho-

⁵ W. Wesołowski, *Teoretyczne i metodologiczne problemy badań nad strukturą klasowo-warstwową*, op. cit.; K. M. Słomczyński i K. Janicka, *Pęknięta struktura społeczeństwa polskiego*, [w:] M. Jarosz, red., *Polska. Ale jaka?*, Warszawa 2005, s. 162–184.

⁶ M. D. Kryszczuk, „Sektor informacyjny a zmiany struktury społeczno-zawodowej w Polsce w latach 1992–2003”, Warszawa 2005, IFiS PAN (maszynopis rozprawy doktorskiej).

⁷ M. Nowojczyk, *Rynek pracy w Polsce. Szanse i zagrożenia w świetle wyników NSP 2002*, „Studia Socjologiczne” 2004, 1(172): 65–80.

wało reprezentacyjny charakter, ponieważ próba panelowa została uzupełniona losowo dobraną próbą osób najmłodszych (1). Dane te pokazują, że uwzględniając wszelkie, także dorywcze zajęcia przynoszące dochód, w 2003 roku pracę zarobkową wykonywała połowa badanych (zob. tabela 10.1). Natomiast poza rynkiem pracy znajdowała się ponad 1/3 dorosłej, będącej w wieku powyżej 20 lat populacji. W grupie tej znajdują się osoby, które z różnych, głównie demograficznych, powodów nie pracowały i zarazem nie poszukiwały pracy. Kategorię tę tworzą uczniowie, emeryci i renciści oraz osoby zajmujące się prowadzeniem domu. Znamienne jest, że wśród tej ostatniej kategorii osób będących poza rynkiem pracy, którą – jak wykazują wcześniejsze badania – tworzyły kiedyś wyłącznie kobiety-gospodynie domowe, z chwilą gdy przewidziano w badaniu taką możliwość samookreślenia, znaleźli się również mężczyźni (por. tabela 10.2). Generalnie w 2003 roku wśród dorosłej ludności w wieku powyżej 20 lat pracy poszukiwało 14, 2%, z czego 3% stanowili respondenci zajmujący się na co dzień domem. Niewielkie zainteresowanie pracą zarobkową w tej ostatniej grupie pozwala przypuszczać, że przypisanie do zajęć domowych jest akceptowanym wyborem, wynikającym raczej z logiki faz życia niż chwilową koniecznością.

Tabela 10.1. Typ aktywności ekonomicznej w badaniach: 1998 i 2003^a

Typ aktywności ekonomicznej	1998	2003
1. Praca najemna	37,2	31,8
1a. Praca najemna w sektorze prywatnym	16,8	17,1
1b. Praca najemna w sektorze publicznym	20,4	14,7
2. Praca samodzielna	13,0	11,1
2a. Przedsiębiorcy	2,8	2,5
2b. Praca na własny rachunek	10,2	8,6
3. Praca dorywcza	2,0	3,5
4. Praca najemna łączona z samodzielną	2,4	1,1
5. Praca najemna łączona z uzupełniającą	2,0	2,6
6. Praca samodzielna łączona z uzupełniającą	0,3	0,3
7. Poszukiwanie pracy	8,1	11,1
8. Prowadzenie domu ^a i poszukiwanie pracy	1,7	3,1
9. Poza rynkiem pracy	33,3	35,5
9a. Prowadzenie domu	2,9	8,7
9b. Emeryci, renciści oraz uczniowie	30,4	26,8
Ogółem (N=100%)	2135	1697

^a Na podstawie pytania: Czy można powiedzieć, że P. głównym zajęciem jest obecnie zajmowanie się domem?

Tabela 10.2. Typy aktywności ekonomicznej według płci i wieku w badaniach z 2003 roku

Typ aktywności ekonomicznej w 2003 roku	Mężczyźni			Kobiety		
	do 35 r. życia	36 lat i więcej	Razem	do 35 r. życia	36 lat i więcej	Razem
1. Praca najemna	8,9	27,9	33,6	44,3	24,8	30,0
1a. W sektorze prywatnym	34,8	13,9	19,6	30,0	9,1	14,6
1b. W sektorze publicznym	14,1	13,9	14,0	14,3	15,7	15,3
2. Praca samodzielna	10,1	15,6	14,1	7,0	8,8	8,3
2a. Przedsiębiorcy	3,1	3,3	3,3	0,4	2,4	1,8
2b. Pracujący na własny rachunek	7,0	12,3	10,8	6,5	6,4	6,5
3. Praca dorywcza	4,8	4,5	4,6	4,8	1,6	2,4
4. Praca najemna łączona z samodzielną	2,2	1,7	1,8	0,4	0,3	0,3
5. Praca najemna łączona z uzupełniającą	4,8	2,8	3,4	2,6	1,6	1,8
6. Praca samodzielna łączona z uzupełniającą	0,9	0,3	0,5	-	0,2	0,1
7. Poszukiwanie pracy	18,1	8,8	11,3	21,3	7,2	11,0
8. Prowadzenie domu i poszukiwanie pracy	-	1,8	1,3	3,9	5,0	4,7
9. Poza rynkiem pracy	10,1	36,7	29,4	15,7	50,6	41,3
9a. Prowadzenie domu	0,4	6,0	4,5	6,1	15,1	12,7
9b. Emeryci, renciści oraz uczniowie	9,7	30,7	24,9	9,6	35,5	28,6
Ogółem (N=100%)	227	603	830	230	637	867

Ze względu na panujące przekonanie o restryktywnym charakterze mechanizmów rynkowych wymuszającym w sferze pracy adaptację do „obiektywnych” wymogów, interesującą rzeczą jest ustalenie powszechności poszczególnych form zatrudnienia i określenie skali zmian ich częstości na przestrzeni 5 lat (1998–2003). Dane z naszych badań wskazują, że w 2003 roku poza nielicznymi przypadkami łączenia zatrudnienia o różnym charakterze, 1/3 badanych miała jednoznaczny status pracownika najemnego. Działalność na własny rachunek prowadziła co dziesiąta osoba (11,1%), a tylko 3,5% osób trudniło się wyłącznie pracą dorywczą. Znamienne jest, że mimo dynamicznych, zdawałoby się, przeobrażeń rynku pracy zasadnicze proporcje poszczególnych typów aktywności ekonomicznej w stosunku do 1998 roku uległy niewielkiej zmianie. Natomiast znamienne jest kierunek tych zmian. Udział pracy najemnej jako źródła zatrudnienia zmniejszył się w ciągu pięciu lat, również mniej liczną kategorią okazali się emeryci, renciści, a także studenci. Natomiast wzrosło nieco zatrudnienie o charakterze dorywczym, choć poziom ogólny tego rodzaju aktywności nie przekroczył 4%. Bardziej widoczna okazała się tendencja zwykła dwóch kategorii: osób traktujących zajmowanie się domem jako główną formę aktywności życiowej oraz osób zainteresowanych poszukiwaniem pracy (odpowiednio: z 2,9% do

8,7% oraz z 9,8% do 14,2%). Pierwsza z tych obserwacji każe zastanowić się nad kwestią zmiany wartościowania zajęć domowych w powiązaniu z koniecznością adaptacji do zmieniających się wymogów rynku pracy. Z kolei druga – sygnalizuje postępujące wraz z upływem czasu zaostrzenie się problemu bezrobocia.

Wraz z uwzględnieniem cech demograficznych (wieku i płci) w przedstawionej wyżej strukturze aktywności ekonomicznej pojawiają się charakterystyczne zmiany i rozbieżności. Wskazują one na specyfikę sytuacji życiowej kobiet i osób młodych. Kobiety w większym stopniu zajmują się prowadzeniem domu, czy wręcz częściej znajdują się w ogóle poza rynkiem pracy, a jeśli chodzi o rodzaj podejmowanej aktywności zawodowej, rzadziej niż mężczyźni prowadzą pracę na własny rachunek⁸. Jeśli chodzi o częstość poszukiwania pracy, w szczególnej sytuacji znajdują się respondenci młodszy będący w wieku do 35 lat, zarówno kobiety, jak i mężczyźni. Tendencja ta jest nawet bardziej widoczna wśród kobiet (21,3% *versus* 18,1%). Wśród starszych wiekiem respondentów proporcja osób poszukujących pracy – zgodnie z naturalnym cyklem aktywności zawodowej – zmniejsza się radykalnie. Natomiast rośnie odsetek emerytów i rencistów, a wśród kobiet – także gospodyń domowych (zob. tabela 10.2).

Zakres i dynamika przedstawionych typów aktywności ekonomicznej ustalona została w odniesieniu do wszystkich badanych, dając tym samym wyobrażenie o proporcji poszczególnych segmentów ekonomiczno-demograficznych w całej badanej populacji. Zaletą tego ujęcia jest określenie proporcji poszczególnych segmentów pracowniczych oraz kategorii osób znajdujących się poza rynkiem pracy wśród ogółu dorosłej populacji. Wielkość określonych w ten sposób członów ukazuje społeczną rangę segmentacji rynku pracy i wynikających z nich podziałów.

Typy aktywności ekonomicznej: podstawowe cechy i zmiany w latach 1998 – 2003

Ta część rozdziału odnosi się wyłącznie do osób posiadających pracę zarobkową. Dane w tabeli 10.3 ukazują zmiany w strukturze zatrudnienia w latach 1998–2003. Okazuje się, że w okresie tym pod względem form zatrudnienia struktura ta w zasadniczym kształcie pozostała niezmienną. Oznacza to, że przeważającą kategorię wśród pracujących stanowią wykonujący stałą pracę pracownicy na-

⁸ K. Janicka, *Kobiety i mężczyźni w strukturze społeczno-zawodowej: podobieństwa i różnice*, [w:] A. Titkow i H. Domański, red., *Co to znaczy być kobietą w Polsce*, Warszawa 1995; A. Titkow, red., *Szklany sufit. Bariery i ograniczenia karier kobiet*, Warszawa 2003; E. Lisowska, „Przyszłość pracy a kobiety” (w raporcie E. Bendyka i E. Lisowskiej „Przyszłość pracy. Wyzwania XXI wieku” dla Fundacji im. Heinricha Bolla, Warszawa 2006).

jemni, w obu porównywanych momentach są oni trzykrotnie liczniejsi niż osoby prowadzące działalność na własny rachunek (2003 roku: 63,1% i 22,1%), a pracą dorywczą jako jedyną formą aktywności zarobkowej trudni się niecałe 7% ogółu pracujących.

Tabela 10.3. Struktura pracujących według rodzaju zatrudnienia w badaniach: 1998 i 2003

Typ aktywności ekonomicznej	1998	2003
1. Praca najemna	65,4	63,1
1a. W sektorze prywatnym	29,5	34,0
1b. W sektorze publicznym	35,9	29,2
2. Praca samodzielna	22,8	22,1
2a. Przedsiębiorcy	4,9	5,0
2b. Pracujący na własny rachunek	17,9	17,1
3. Praca dorywczą	3,5	6,9
4. Praca najemna łączona z samodzielną	4,3	2,1
5. Praca najemna łączona z uzupełniającą	3,5	5,2
6. Praca samodzielna łączona z uzupełniającą	0,5	0,6
Ogółem (N=100%)	1215	854

Ciekawe, że wykonywanie kilku prac i łączenie ich mimo różnych statusów zatrudnienia dotyczy jedynie około 8% zatrudnionych i praktycznie, przez pięć lat, proporcja ta nie uległa zmianie. Prawidłowości te oznaczają, że mimo ciągłych i wydawałoby się, dynamicznych zmian gospodarczych, podstawowy charakter rynku pracy, przynajmniej pod względem struktury zatrudnienia jest raczej stabilny. Posiadanie więcej niż jednej pracy o tym samym charakterze w 2003 roku deklaruje zaledwie około 3% pracowników najemnych podobnie jak zatrudnionych na własny rachunek oraz niecałe 7% spośród osób wykonujących prace o charakterze dorywczym. Pięć lat wcześniej proporcje te były tylko nieznacznie wyższe. Większą liczbę prac (trzy i więcej) mają na ogół nieliczni w zasadzie pracownicy o podwójnym statusie zatrudnienia (od 11% do 8%). Ciekawe jest, że skala, w jakiej ma miejsce łączenie prac o różnym charakterze (chodzi o różne statusy zatrudnienia), okazała się w rzeczywistości mniejsza, niż można było oczekiwać na podstawie ogólnej wiedzy o skali i charakterze zmian własnościowych i organizacyjnych w sferze gospodarczej.

Zmiany statusu pracowniczego w latach 1998–2003

Wobec dokonujących się przeobrażeń rynku pracy powstaje pytanie o stabilność zatrudnienia definiowanego poprzez typ aktywności ekonomicznej i związanej z nim sytuacji pracy. Dane panelowe pozwalają określić, z perspektywy roku 2003, tendencje zmian statusu pracowniczego osób, które w 1998 roku lokowały się w wybranych segmentach struktury zatrudnienia. Przypomnijmy, struktura ta odzwierciedla zróżnicowanie aktywności ekonomicznej ze względu na: charakter pracy (najemna/samozatrudnienie), rodzaj własnościowego sektora gospodarki oraz jednorodność i stabilność zatrudnienia. Kategoriami dopełniającymi typologię form zatrudnienia jest sytuacja poszukiwania pracy oraz pozostawanie poza rykiem pracy. Dane zamieszczone w tabeli 10.4 ilustrują zmiany, jakie w ciągu pięciu lat zaszły w położeniu na rynku pracy osób badanych w 1998 roku. Okazało się, że wspólną cechą różnych grup zatrudnionych, jest dość zbliżony poziom stabilizacji zatrudnienia. Sytuacja ta dotyczy zarówno pracowników najemnych w sektorze prywatnym i publicznym, jak i przedsiębiorców oraz pracujących na własny rachunek i obejmuje mniej więcej połowę osób w danym segmencie rynku pracy.

Stosunkowo najbardziej stabilni okazują się być przedsiębiorcy (54,2%), a najmniej – pracownicy najemni w sektorze prywatnym (49%). Dla porównania odnotujemy, że szanse utrzymania pracy o charakterze dorywczym są ponadtrzykrotnie mniejsze (ok. 15%). Znaczna część osób deklarujących w 1998 roku brak stałego zatrudnienia po upływie pięciu lat bądź poszukuje pracy (22,2%), bądź całkowicie wypada z rynku pracy (22%). Znamienne jest, że jeśli te osoby znajdują w ogóle pracę najemną, w większości trafiają do sektora prywatnego (18,5). W sektorze prywatnym również nieco częściej niż w publicznym znajdują zatrudnienie osoby, które w 1998 roku były bezrobotne. Tendencja taka jest zgodna z kierunkiem własnościowej ewolucji gospodarki polskiej. Jeśli na losy pracowników spojrzeć pod kątem prawdopodobieństwa utraty pracy przez pracowników najemnych, to widać, że sektor prywatny prawie dwukrotnie częściej niż publiczny „produkuje” bezrobotnych (odpowiednio: 17% i 9,1%). Natomiast z sektora publicznego „łatwiej” wypada się w ogóle poza rynek pracy (odpowiednio: 11,6% i 19,1%). Podyktowane jest to zapewne tym, że zakłady pracy w sektorze publicznym częściej były restrukturalizowane, prywatyzowano je, modernizowano czy wręcz likwidowano. Często towarzyszył temu system zachęt do wcześniejszego przechodzenia na emeryturę. Wynegocjowane korzystne pakiety zabezpieczeń socjalnych zapewne sprzyjały dobrowolnemu „opuszczaniu” rynku pracy. Jak można było oczekiwać, najbardziej trwała okazała się sytuacja związana z pozostawaniem poza rynkiem pracy. W 2003 status taki miało nadal ponad 80% osób

zaliczonych do tej kategorii w roku 1998. Pozostała część, prawie 20%, nie była jednak pozbawiona aspiracji zawodowych. Okazało się, że w 2003 roku niektórzy z nich podjęli pracę najemną, głównie w sektorze prywatnym (łącznie 5,3%), nieliczni zostali przedsiębiorcami (2,6%), a jeszcze inni poszukiwali pracy (6%).

Tabela 10.4. Typ aktywności ekonomicznej w 2003 roku w zależności od sytuacji na rynku pracy w roku 1998

Typ aktywności ekonomicznej w 1998 roku	Typ aktywności ekonomicznej w 2003 roku								
	1	2	3	4	5	6,7,8	Poszukujący pracy	Poza rynkiem pracy	Razem N=100%
Praca najemna w sektorze prywatnym	49,0	7,9	1,7	4,6	2,5	5,8	17,0	11,6	241
Praca najemna w sektorze publicznym	12,6	52,2	0,3	1,3	1,3	4,1	9,1	19,2	318
Przedsiębiorcy	9,1	-	54,5	9,1	4,5	4,5	6,7	11,3	44
Praca na własny rachunek	1,7	2,2	5,1	52,2	6,2	1,2	6,2	25,3	178
Praca dorywcza	18,5	3,7	-	14,8	14,8	3,7	22,2	22,2	27
Praca najemna łączona z samodzielną	11,1	25,0	8,3	8,3	8,3	27,8	5,6	5,6	36
Praca najemna łączona z uzupełniającą	30,0	30,0	-	3,3	-	23,4	6,7	6,6	30
Praca samodzielna łączona z uzupełniającą	1	1	-	1	1	1	-	-	5
Poszukujący pracy ^a	12,9	9,3	-	6,4	3,6	2,5	28,6	22,1	453
Poza rynkiem pracy ^b	4,0	1,3	0,2	2,6	2,2	0,7	6,0	81,0	140
Ogółem	14,9	15,5	2,9	9,6	3,2	3,9	12,3	37,8	1472

^a W kategorii tej uwzględniono również gospodynie domowe poszukujące pracy.

^b Emeryci, renciści, studenci oraz gospodynie domowe nieposzukujące pracy.

Przedstawione zmiany form aktywności ekonomicznej w latach 1998–2003 odwzorowują przebieg zatrudnienia, a więc indywidualnych losów ocenianych z perspektywy segmentacji rynku pracy. Segmentacja ta, powiązana ściśle z procesami ekonomicznymi zakreśla strukturalne ramy przebiegu indywidualnych karier zawodowych, a ze strony drugiej, poprzez status zatrudnienia, wyznacza ważne parametry stanowiska roboczego i sytuacji pracy.

Ciągłość stanowiska pracy

Niezależnie od dynamiki statusu zatrudnienia i jej wzorów ciekawym wskaźnikiem sytuacji pracowniczej jest ciągłość zatrudnienia na danym (aktualnym w czasie badań w 2003 roku) stanowisku roboczym. Rodzaj swego rodzaju „zasiedziałości” w miejscu pracy jest pochodną sposobu, w jaki objęte zostało dane stanowisko ro-

bocze. W szczególności chodzi tu o ustalenie, czy stanowi ono kontynuację pierwszej pracy, czy wynika ze zmian w obrębie przedsiębiorstwa czy też z przejścia do innego przedsiębiorstwa. Dane ilustrujące tę kwestię zamieszczono w tabeli 10.5.

Tabela 10.5. Charakter zatrudnienia pracowników najemnych a sposób objęcia obecnego stanowiska pracy na podstawie badań z 2003 roku^a

Typ aktywności ekonomicznej	Aktualne stanowisko pracy objęto w wyniku:			Inna sytuacja	Razem N = 100%
	zmiany przedsiębiorstwa	zmiany w obrębie przedsiębiorstwa	kontynuacji pierwszej pracy		
1. Praca najemna	42,7	23,0	23,9	10,4	539
1a. W sektorze prywatnym	42,8	19,3	23,8	14,1	290
1b. W sektorze publicznym	42,6	27,3	24,1	6,0	249
2. Praca najemna oraz samodzielna	66,7	20,0	13,3	0,0	15
3. Praca najemna oraz dorywczą	36,4	27,3	22,7	13,6	44
Ogółem	42,8	23,2	23,6	9,7	598

^a Na podstawie pytania: Czy na obecnym stanowisku rozpoczął(ęła) P. pracę w wyniku przejścia: (1) z jednej firmy do drugiej, czy (2) w ramach tej samej firmy? (3 – pierwsza praca), (4 – inna sytuacja).

Interpretować je można dwojako: bezpośrednio, jako wskaźniki motywowanej różnymi względami mobilności pracowniczej, bądź pośrednio są wyrazem elastyczności organizacji i polityki zatrudnienia w zakładach pracy. Jest oczywiste, że aby sprostać wymaganiom rynkowym i utrzymać działalność ekonomiczną na optymalnym poziomie, przedsiębiorstwa stosują odpowiednie strategie adaptacyjne. Reorganizacja dawnych struktur oraz tworzenie nowych miejsc pracy jest niewątpliwie jedną z takich strategii. Oceniając sytuację pracowników najemnych pod względem ciągłości stanowiska roboczego okazuje się, że w 2003 roku tylko 1/4 spośród nich kontynuowała pracę na stanowisku roboczym objętym w pierwszej pracy. Również taka sama proporcja osób zajmowane w momencie przeprowadzania badań stanowisko robocze uzyskała w wyniku transferu wewnątrz tego samego zakładu pracy. Natomiast najwięcej pracowników najemnych aktualne stanowisko robocze objęło w wyniku transferu między przedsiębiorstwami. Ten sposób uzyskiwania stanowiska pracy charakteryzuje ponad 42% zatrudnionych zarówno w sektorze publicznym, jak i prywatnym. Wielkość ta zdaje się dobrze charakteryzować skalę zmian w polskiej gospodarce.

Kategorią szczególnie skłoną do „wędrowania” między przedsiębiorstwami są pracownicy łączący pracę najemną z działalnością na własny rachunek (66,7%). Podwójny status zatrudnienia poprawia zapewne sytuację dochodową, ale równocześnie działalność tego rodzaju obciążona jest znacznym ryzykiem. Współwystępująca z ową działalnością praca najemna równoważy, w pewnym

sensie, tę niepewność i z tego właśnie powodu utrzymywanie i poszukiwanie zatrudnienia o charakterze pracy najemnej jest atrakcyjne. W sytuacji podwójnego zatrudnienia, gdy drugie zatrudnienie jest pracą dorywczą, zmiany przedsiębiorstwa przez pracowników najemnych występują rzadziej (36,4%). Natomiast, jeśli chodzi o odsetek osób o podwójnym statusie, które mimo dodatkowych zajęć dorywczych kontynuują pierwszą pracę, jest on zbliżony do poziomu, jaki charakteryzuje pracowników najemnych mających tylko jedną pracę.

Szansę zatrudnienia w poszczególnych sferach rynku pracy zależą od potencjału rozwojowego różnych działów gospodarki. Potencjał ten przejawia się w liczbie i strukturze stanowisk oferowanych pracownikom najemnym lub ekonomicznie w poszczególnych sektorach. W odniesieniu do roku 2003 problem ten ilustrują dane zamieszczone w tabeli 10.6 oraz tabeli 10.7. Z przedstawionych danych wynika, że jeśli chodzi o sferę pracy najemnej branżą, w której utworzono najwięcej nowych miejsc pracy są ujęte łącznie energetyka i budownictwo. Dla porównania: w dziedzinie nauki, zdrowia oraz usług niematerialnych nowoutworzone stanowiska pracy stanowią 1/4 ogółu dostępnych w tej sferze działalności. Mierzona przyrostem nowych stanowisk pracy skala rozwoju innych działów gospodarki jest zbliżona. Dziedziną działalności gospodarczej, która wyróżnia się najmniejszym przyrostem miejsc pracy najemnej, jest rolnictwo i rybołówstwo (10%). Wydaje się to oczywiste ze względu na specyficzną strukturę własnościową w tych dziedzinach działalności gospodarczej. Dominującą formą jest tu własność o charakterze rodzinnym, co bezpośrednio łączy się ze skalą wielkości przedsiębiorstw i, w konsekwencji, oznacza mniejsze szanse tworzenia nowych miejsc pracy najemnej.

Tabela 10.6. Sektor zatrudnienia a tworzenie nowych stanowisk pracy dla pracowników najemnych w badaniu z 2003 roku^a

Sektor zatrudnienia (wg EKD)	Stanowisko pracy respondenta		N=100%
	istniało	zostało utworzone	
1. Rolnictwo i rybołówstwo	90,0	10,0	10
2. Przemysł	71,1	28,9	152
3. Energetyka i budownictwo	55,2	44,8	29
4. Handel	77,9	22,1	68
5. Usługi	75,0	25,0	128
6. Nauka, zdrowie i inne	74,6	25,4	177
Pracownicy najemni ogółem	73,4	26,6	564
W tym:			
Sektor prywatny	70,3	29,7	269
Sektor publiczny	78,9	21,1	237

^a Na podstawie pytania: Czy zanim rozpoczął(ęła) P. pracę na obecnym stanowisku w tej firmie: (1) wcześniej pracował na nim ktoś inny, czy (2) nigdy nikt na nim nie pracował? (8 – nie wiem).

Tabela 10.7. Sposób powstania przedsiębiorstwa a charakter prowadzonej działalności w badaniach z 2003 roku^a

Praca samodzielna	Przedsiębiorstwo zostało:			Razem N=100%
	przejęte od rodziny	przejęte od kogoś obcego	utworzone przez respondenta	
1. Przedsiębiorcy	11,6	4,7	83,7	43
2. Praca na własny rachunek	61,4	3,4	35,2	145
3. Praca na własny rachunek łączona z pracą o innym charakterze	47,8	4,3	47,8	23
Ogółem	49,8	3,8	46,4	211

^a Na podstawie pytania: Czy przejął(ęła) P. tę działalność od kogoś innego? (1) tak, od kogoś z rodziny, (2) tak od kogoś obcego, (3) nie, od nikogo jej nie przejąłem(ęłam).

W analizie struktury miejsc pracy związanych z działalnością na własny rachunek, ze względu na swoistą logikę funkcjonowania sektora prywatnego, odróżniono dwie kategorie przedsiębiorstw: zakłady pracy stworzone od podstaw przez właścicieli oraz przedsiębiorstwa przejmowane od rodziny lub innych osób. Uwzględnienie genezy firm jest ważnym i interesującym kryterium chociażby z tego powodu, że sposób powstawania przedsiębiorstw prywatnych mówi nie tylko o dynamizmie, skłonności do ryzyka i zasobach osób je prowadzących, ale jest także wskaźnikiem ekonomicznej atrakcyjności konkretnych dziedzin gospodarki wybieranych świadomie jako pole do inwestowania.

W 2003 roku wśród ogółu zakładów prywatnych przedsiębiorstwa utworzone od podstaw przez respondenta stanowiły 46%. Nieco liczniejszą kategorię, choć porównywalną jeśli chodzi o skalę, stanowią zakłady przejmowane od członków rodziny. Jest ich niemal połowa (49,5%). W tej grupie przeważają gospodarstwa rolne, które z oczywistych względów przekazywane są w drodze dziedziczenia. W tym segmencie sektora prywatnego tradycja rodzinna i reguły transferu majątku mają decydujące znaczenie dla przejmowania przedsiębiorstw. W debacie nad wyróżnikami nowoczesnej gospodarki szczególną rangę przypisuje się zdolności do innowacyjnych rozwiązań. Przywołując doświadczenia gospodarki włoskiej zwraca się jednakże uwagę, że „zbyt duży udział małych i średnich, opartych na rodzinnej formie własności przedsiębiorstw w gospodarce nie sprzyja jej innowacyjności, bo innowacyjność wymaga współdziałania w sieci organizmów gospodarczych o różnym potencjale i różnej strukturze”⁹.

⁹ E. Bendyk, „Przyszłość pracy. Polska, Czechy, Słowacja” (w raporcie E. Bendyka i E. Lisowskiej „Przyszłość pracy. Wyzwania XXI wieku”, *op. cit.*).

Struktura branżowa nowoutworzonych przedsiębiorstw jest ważną cechą gospodarki każdego kraju. Wszakże modernizacja i rozwój w dużej mierze zależą od kierunku alokowania kapitału inwestycyjnego. Z tego względu szczególne znaczenie mają tzw. sektory innowacyjne, wykorzystujące wiedzę i kreatywność pracowników. Mapa branżowa dla nowoutworzonych przedsiębiorstw w sektorze prywatnym (w naszych badaniach) pokazuje, że najczęściej powstawały one w dziedzinie usług i handlu (po 22,2%), a także w przemyśle (20%), następnie – w podobnym stopniu – w budownictwie (13,3%), rolnictwie (13,3%), a najrzadziej w edukacji i zdrowiu (8,2%). Dane zamieszczone w tabeli 10.8 sygnalizują jeszcze nieco inny problem. Oto, gdy uwzględni się dane „ogółem” (prawy margines tabeli) widać, że połowa polskich przedsiębiorców związana jest z rolnictwem lub rybołówstwem (50,1%). Handlem i tradycyjnymi usługami zajmuje się prawie 26%. W dziedzinie przemysłu lub energetyki i budownictwa działalność prowadzi prawie 17%. Natomiast usługami o charakterze „niematerialnym” (nauką, zdrowiem itp.) zajmuje się zaledwie 6,1%. W świetle danych dla 2003 roku okazuje się więc, że struktura branżowa prowadzonej na własny rachunek działalności gospodarczej jest raczej konserwatywna: poza dominującym rolnictwem, dziedzinami przyciągającymi uwagę przedsiębiorców są w kolejności: handel, tradycyjne usługi i przemysł. Obraz ten ulega zmianie, gdy poszczególne branże porównamy ze względu na udział przedsiębiorstw samodzielnie utworzonych od podstaw. O sprawie tej mówią dane zamieszczone w tabeli 10.8.

Tabela 10.8. Sposób powstania przedsiębiorstwa a sektor prowadzonej działalności w badaniach z 2003 roku

Sektor gospodarczy działalności	Status prowadzonego przedsiębiorstwa			Razem	N=100%
	przejęte od rodziny	przejęte od kogoś innego	utworzone od podstaw przez respondenta		
1. Rolnictwo i rybołówstwo	84,3	2,8	12,0	50,9	108
2. Przemysł	13,0	0,0	87,3	10,8	23
3. Energetyka i budownictwo	0,0	0,0	100,0	6,1	13
4. Handel	19,4	9,7	71,0	14,6	31
5. Usługi tradycyjne	4,2	4,2	91,7	11,3	24
6. Nauka, zdrowie i inne	30,8	7,7	61,5	6,1	13
Ogółem	49,5	3,8	46,2	212	212

Dane w tabeli 10.8 odnoszą się wyłącznie do przedsiębiorstw sektora prywatnego i przedstawiają genezę owych przedsiębiorstw w zależności od branżowej przynależności. Okazuje się, że branżą wyróżniającą się pod względem udziału

nowoutworzonych przedsiębiorstw jest energetyka i budownictwo (100%), następnie tradycyjne usługi (91%) i przemysł (87,3%), a w dalszej kolejności handel (71%). Warto odnotować, że w najbardziej nowoczesnej branży, tj. usługach niematerialnych nowoutworzone przedsiębiorstwa też stanowią większość (61%).

Charakter zatrudnienia a niektóre cechy sytuacji pracy

Cechy formalnoprawne zatrudnienia oraz charakter branżowy działalności zarobkowej wyznaczają ramy organizacyjne i współtworzą warunki, w jakich wykonywana jest dana praca. W tej części artykułu interesuje nas problem, czy segmentacja zatrudnienia znajduje swoje przedłużenie w niektórych cechach sytuacji pracy. W szczególności chodzi tu o warunki, które z jednej strony rozpatrywać można w kategorii nakładów oraz nagród – z drugiej. Do tej pierwszej kategorii zaliczyć można czas pracy mierzony liczbą przepracowanych godzin w tygodniu oraz wykształcenie wyrażone w latach nauki. Nagrody to dochód z pracy definiowany dwuwariantowo: raz jako zarobki w przypadku tylko jednej pracy lub jako łączny dochód w przypadku większej liczby prac. W każdym wypadku jest to deklarowany dochód miesięczny, obliczony jako średnia z ostatnich trzech miesięcy.

Tabela 10.9. Typ aktywności ekonomicznej a czas pracy, wykształcenie i dochód z pracy^a w badaniu z 2003 roku

Typ aktywności ekonomicznej	Czas pracy (liczba godzin w tygodniu)	Wykształcenie (lata nauki)	Dochód z pracy (w stosunku do średniej ^b)	Łączny dochód z pracy (w stosunku do średniej ^c)
1. Praca najemna w sektorze prywatnym	45,5	11,7	0,94	0,89
2. Praca najemna w sektorze publicznym	41,0	13,2	1,01	0,96
3. Przedsiębiorcy	59,9	13,0	2,29	2,29
4. Praca na własny rachunek	57,24	10,6	0,93	0,84
5. Praca dorywcza	-	12,0	0,53	0,47
6. Praca najemna łączona z samodzielną	61,8	12,1	-	1,98
7. Praca najemna łączona z uzupełniającą	39,4	13,1	-	1,49
Ogółem	47,1	11,3	1266,30	1394,42

^a Średnia „na rękę” z ostatnich 3 miesięcy.

^b Dotyczy osób mających tylko jedną pracę.

^c Dotyczy wszystkich bez względu na liczbę wykonywanych prac.

Dane charakteryzujące warunki pracy w poszczególnych segmentach struktury zatrudnienia przedstawiono w tabeli 10.9. Typy aktywności ekonomicznej, wyróżnione w boczku tej tabeli na pozycji od 1 do 4, odnoszą się do pracy standardowej w znaczeniu posiadania zatrudnienia tylko w jednym miejscu.

Dane w tabeli 10.9 nie pozostawiają wątpliwości co do wyjątkowej czasochłonności zajęć związanych z biznesem. To właśnie przedsiębiorcy i osoby prowadzące działalność na własny rachunek poświęcają pracy najwięcej czasu, prawie 60 godzin tygodniowo. W porównaniu z pracownikami najemnymi w sektorze prywatnym różnica ta wynosi ponad 14 godzin tygodniowo. Rozpiętość ta rośnie jeszcze bardziej i dochodzi prawie do 19 godzin, gdy porówna się przedsiębiorców z pracownikami zatrudnionymi w sektorze publicznym. Skala rozbieżności pod względem czasu pracy jest znaczna, ale jak się wydaje, nie jest na co dzień dostrzegana. Gdyby było inaczej, nastawienie społeczne i sposób oceniania ludzi biznesu byłyby z pewnością bardziej przychylne. Znamienne jest również to, że wykształcenie, a więc mierzone liczbą lat nauki kompetencje przedsiębiorców, są niewiele niższe od najlepiej wykształconych pracowników sektora publicznego (odpowiednio: 13 i 13,2 lat nauki). Dla porównania dodajmy, że relatywnie najniższym wykształceniem legitymują się osoby prowadzące działalność na własny rachunek (10,6 lat nauki).

Sprawdźmy teraz, czy formy zatrudnienia w czytelny sposób przekładają się na sytuację materialną pracowników. Różnice w dochodach z pracy pomiędzy poszczególnymi segmentami pracowników są poważne. Najwyższe dochody osiągają przedsiębiorcy, ich zarobki przewyższają średnią w populacji ponad dwukrotnie (2,29). Przeciwny biegun dochodowy stanowi praca dorywcza przynosząca dochód na poziomie połowy średniej. Wprawdzie nie rozważamy tu dochodu w przeliczeniu na głowę rodziny, ale zarobki z pracy na tym poziomie stanowią wyraźną zapowiedź życia w niedostatku. Tak więc powiedzieć można, że niestandardowa forma zatrudnienia łączy się z substandardowymi zarobkami. Łatwo przewidzieć, że ścieżka taka wiedzie wprost ku społecznej marginalizacji. Ciekawą sprawą jest brak istotnych różnic między sektorami pod względem zarobków z pracy najemnej. W sektorze publicznym są one tylko nieco wyższe niż w sektorze prywatnym, ale w obu przypadkach ich wysokość kształtuje się na poziomie średnich dochodów w populacji.

Specyfika sytuacji pracowników zatrudnionych w poszczególnych segmentach rynku pracy, traktowanych *en bloc*, jest bardziej widoczna, gdy wysokość dochodów odniesiemy do poziomu wykształcenia i rzeczywistego czasu pracy. Konstatacja, do jakiej prowadzi to porównanie, jest następująca: przedsiębiorcy zarabiają wprawdzie najwięcej, ale jednocześnie mają relatywnie wysokie kompetencje i poświęcają pracy zdecydowanie najwięcej czasu. Zarobki pracowników najemnych zatrudnionych w sektorze państwowym w porówna-

niu z przedsiębiorcami są dwukrotnie niższe a kompetencje najwyższe, jednakże pula czasu poświęconego pracy jest znacznie mniejsza. Z kolei w sektorze prywatnym przy niższym wykształceniu i tylko nieco niższych zarobkach czas pracy w skali tygodnia jest o 4,5 godz. dłuższy. Charakterystyczne dla poszczególnych segmentów zatrudnienia wzory asymetrii warunków pracy zrekonstruowano na poziomie parametrów ustalonych na poziomie globalnym z pominięciem wewnętrznego zróżnicowania. Chodziło nam tu jednak o nakreślenie mapy zróżnicowań wyrażających specyfikę sytuacji pracy głównych grup pracowniczych w świetle parametrów najbardziej podstawowych.

Złożoność pracy

Parametrem o szczególnej doniosłości, który wyraża specyficzny charakter zajęć zawodowych i określa ich substancywną treść, jest złożoność pracy. W pojęciu złożoności sytuacji pracy chodzi głównie o zwrócenie uwagi na immanentne cechy procesu pracy, zdeterminowane głównie przez technologiczną i organizacyjną naturę zajęć wykonywanych na danym stanowisku roboczym. Nawiązanie do immanentnych, a zarazem uniwersalnych cech pozwala opisać każdy rodzaj aktywności zawodowej bez względu na formę zatrudnienia i zewnętrzne warunki pracy. W wersji podstawowej skala ta jest konstruktem ufundowanym na podstawie wskaźników wyrażających stopień skomplikowania relacji z ludźmi, przedmiotami i symbolami, jakie są konieczne do wykonania danego rodzaju pracy¹⁰.

Wraz z postępem i modernizacją struktura społeczno-zawodowa współczesnych społeczeństw ewoluuje w kierunku wzrostu udziału zajęć wyspecjalizowanych, wymagających znacznej wiedzy i kwalifikacji. Zatem należałoby oczekiwać, że także w Polsce zatrudnienie na nowoutworzonych stanowiskach roboczych będzie się odznaczało wyższym stopniem złożoności zajęć, w szczególności w zakresie operacji na danych i symbolach. Tendencję tę poddamy weryfikacji korzystając z dostępnych dla roku 2003 danych. W tabeli 10.10 przedstawiono średnie wartości dla złożoności zajęć zawodowych na stanowiskach wcześniej istniejących oraz nowoutworzonych oddzielnie w sferze pracy najemnej i samodzielnej działalności. Złożoność pracy zdefiniowano wielowymiarowo, w odniesieniu do ludzi, danych i przedmiotów. Złożoność kompleksowa jest nadbudowanym nad tymi trzema elementami konstruktem syntetycznym. Nie ulega wątpliwości, że w obu segmentach rynku pracy nowoutworzone stanowiska robocze w każdym wymiarze działalności zawodowej odznaczają się większą złożonością.

¹⁰ K. Janicka, *Sytuacja pracy a struktura społeczna*, Warszawa 1997.

Tabela 10.10. Złożoność czynności w pracy na stanowiskach roboczych istniejących oraz nowotworzonych dla pracowników najemnych oraz pracujących na własny rachunek w 2003 roku

Rodzaj stanowiska roboczego	Złożoność pracy ^a			
	kompleksowa	z ludźmi	z danymi	z przedmiotami
1. Praca najemna				
Istniejące	468,21	3,60	3,60	4,91
Nowoutworzone	502,75	3,85	4,05	5,37
2. Działalność samodzielna				
Przedsiębiorstwa przejęte	416,60	2,80	3,33	3,47
Przedsiębiorstwa nowoutworzone	448,88	3,44	3,44	4,20

^a Sposób konstruowania skal złożoności pracy omówiono w: K. M. Słomczyński i G. Kacprowicz, *Skale zawodów*, Warszawa 1997.

Wobec nowoprzyjmowanych pracowników oznacza to wyższe wymagania w zakresie pracy nie tylko z ludźmi i danymi, ale także z przedmiotami. Naturalnym tego efektem jest wzrost kompleksowej złożoności pracy. Prawdopodobnie ta potwierdza tendencję współczesnych gospodarek do ograniczania zasobów pracy wymagającej mniejszych kwalifikacji. Znamienne jest to, że ów wzrost wymagań dotyczy nie tylko sfery informacyjno-symbolicznej wymagającej specjalistycznej wiedzy, ale także konkretnych operacji na przedmiotach, obiektach pracy. Notabene wzrost wymagań co do potencjału intelektualnego w większym stopniu dotyczy pracowników najemnych niż przedsiębiorców i pracujących na własny rachunek.

Zarobki z pracy a własnościowy sektor zatrudnienia

Traktując zarobki z pracy jako nagrodę za poniesione nakłady warto zapytać, czy fakt zatrudnienia w prywatnym bądź publicznym sektorze gospodarki ma jakiś wpływ na mechanizm determinacji uzyskiwanych z pracy dochodów. Czy w zależności od własnościowego sektora zatrudnienia określone nakłady przynoszą określone nagrody? Po stronie nakładów uwzględniono wykształcenie, pełnienie kierowniczego stanowiska oraz poziom kompleksowej złożoności pracy. Płeć traktujemy jako zmienną kontrolną ze względu na silny efekt segregacyjny tego czynnika, jeśli chodzi o alokację w strukturze społeczno-zawodowej¹¹. Model re-

¹¹ K. Janicka, *Sytuacja pracy a struktura społeczna*, op. cit., s. 95–101.

gresji zarobków z pracy uwzględniający wymienione cechy jako zmienne niezależne, przedstawiono w tabeli 10.11.

Tabela 10.11. Regresja zarobków z pracy najemnej osiągniętych w sektorze publicznym i prywatnym na płeć i cechy sytuacji pracy

Zmienne niezależne	Sektor publiczny	Sektor prywatny
	Standaryzowane współczynniki regresji	
Płeć	-0,223**	-0,080
Wykształcenie	0,402**	0,198*
Kompleksowa złożoność pracy	0,020	0,454**
Stanowisko kierownicze	0,387**	0,010
R ²	0,404	0,356

* istotność statystyczna na poziomie $p < 0,01$

** istotność statystyczna na poziomie $p < 0,001$

Układ czynników istotnych z punktu widzenia wysokości zarobków w każdym z sektorów gospodarki okazał się bardzo czytelny i w szczególności sposób charakterystyczny dla sytuacji zatrudnienia. Tym, co w sektorze publicznym najbardziej waży na wysokości uzyskiwanych zarobków, jest wykształcenie i kierownicze stanowisko. Wpływ ten jest oczywiście pozytywny i polega na podwyższaniu zarobków w miarę wzrostu każdego z tych czynników. Natomiast płeć działa wprawdzie nieco słabiej, ale w przypadku kobiet – niestety dyskryminująco (-0,223). Zagadkowe jest to, że w sektorze publicznym, inaczej niż w prywatnym, złożoność rzeczywiście wykonywanych zajęć zdaje się zupełnie nie mieć znaczenia. Czyżby miało tu miejsce oderwanie od konkretnych cech pracy na rzecz swobodnego przypisania zarobków do świadectwa lub dyplomu potwierdzającego posiadanie stosownych kwalifikacji. Kompleksowa złożoność pracy jako czynnik współdeterminujący zarobki liczy się poważnie w prywatnym sektorze gospodarki (0,454). Pewną rolę, choć znacznie mniejszą niż w sektorze publicznym, pełni wykształcenie (0,198). Fakt pełnienia funkcji kierowniczej nie odgrywa tu żadnej roli, podobnie jak płeć. Te zaskakujące na pierwszy rzut oka ustalenia zdają się odzwierciedlać odrębną w każdym sektorze logikę funkcjonowania. Logika ta w swoisty sposób określa zasadę merytokracji w każdym sektorze zatrudnienia. W sektorze prywatnym kryterium takim jest realna, mierzona poziomem złożoności, konkretna praca, natomiast w państwowym rolę kryterium pełni dyplom i stanowisko, a więc wartości bardziej potencjalne niż rzeczywiste.

Lęk przed utratą pracy

Kwestia odczuwania lęku przed utratą pracy stanowi istotne dopełnienie ogólnej charakterystyki sytuacji pracy. W sytuacji wysokiego poziomu bezrobocia jest oczywiste, że pewność zatrudnienia staje się rzeczywiście docenianym i ważnym dla ludzi problemem. Brak owej pewności jest źródłem dyskomfortu nie tylko w sytuacji pracy, ale poprzez psychologiczny mechanizm uogólniania doświadczeń – sprawia, że reakcje lękowe przenoszone są również na inne sfery życia¹². W badaniu naszym respondenci byli pytani *jak często obawiają się utraty pracy. Czy sytuację taką uważają za prawie lub całkiem niemożliwą czy tylko prawdopodobną, czy wręcz za pewną lub prawie pewną?* Odpowiedzi typu „dość prawdopodobna” oraz „pewna lub prawie pewna” połączono w jedną kategorię i potraktowano, jako wskaźnik obawy utracenia pracy. Dane w tabeli 10.12 pokazują jak w latach 1998 – 2003, w poszczególnych segmentach rynku pracy, zmienił się społeczny zasięg tej obawy.

Tabela 10.12. Typ aktywności ekonomicznej a poczucie zagrożenia utratą pracy wśród pracowników najemnych w roku 1998 i 2003^a

Typ aktywności ekonomicznej	Poczucie zagrożenia utratą pracy w roku	
	1998	2003
1. Praca najemna w sektorze prywatnym	46,3	61,4
2. Praca najemna w sektorze publicznym	46,8	50,2
3. Praca najemna łączona z samodzielną	54,3	46,7
4. Praca najemna łączona z uzupełniającą	51,2	50,0

^a Na podstawie pytania: Ludzie często obawiają się teraz utraty pracy. A jak jest w P. przypadku? Czy utratę pracy uważa P. za (1) prawie niemożliwą lub całkiem niemożliwą, (2) mało prawdopodobną, (3) dość prawdopodobną, czy (4) za pewną lub prawie pewną. W tabeli połączono odpowiedzi (3) i (4).

Poczucie zagrożenia utratą pracy wzrosło w tym czasie najbardziej wśród najemnych pracowników w sektorze prywatnym (ok. 15 punktów procentowych). W 2003 roku już prawie dwie trzecie zatrudnionych w tym sektorze gospodarki utraciło pewność zatrudnienia (61,4%). Wśród pracowników sektora publicznego poziom lęku o pracę jest niższy, ale ciągle poważny. Co druga osoba tu pracująca przewiduje możliwość utraty zatrudnienia (50,2%). Jednakże jako swoisty przywilej zatrudnienia w sektorze publicznym można by uznać fakt, że w okresie 5 lat poczucie niepewności pracy w obrębie tej kategorii pracowników

¹² K. M. Słomczyński, K. Janicka, B. W. Mach, W. Zaborowski, *Struktura społeczna a osobowość*, Warszawa 1996.

najemnych praktycznie się nie zmieniło. Jedyną kategorią, która w 2003 roku w mniejszym stopniu niż przed pięcioma laty obawiała się o swoje zatrudnienie, są pracownicy łączący pracę najemną z działalnością na własny rachunek. Choć lęk o pracę w tej grupie też jest znaczny (46,7%), odnieść można wrażenie, że podwójne zatrudnienia przynajmniej w pewnym stopniu pełni rolę swoistego gwaranta zachowania pracy.

Zakończenie

Analizując formy zatrudnienia i cechy sytuacji pracy w niniejszym rozdziale dokonaliśmy przeglądu wybranych tendencji charakteryzujących rynek pracy w Polsce. Ze względu na skalę zmian, jakie dokonały się w sferze gospodarki w związku z transformacją ustrojową oraz spodziewane przeobrażenia rynku pracy, problem ten jest szczególnie ważny. Sposób funkcjonowania gospodarki i struktura zatrudnienia określają pulę dostępnych miejsc pracy oraz warunki jej wykonywania. Dostępność zatrudnienia i jego jakość wyrażającą się w rozmaitych cechach sytuacji pracy jest istotnym warunkiem rozwoju zarówno społeczeństwa jako całości, jak i poszczególnych osób. Niektóre z poruszonych w artykule problemów dotyczących zatrudnienia i jego cech warto przypomnieć z tego chociażby względu, że usytuowanie na rynku pracy przesądza najczęściej nie tylko o jakości zatrudnienia i sytuacji samej pracy, ale również o całej sytuacji życiowej.

Z przeprowadzonych analiz wynika, że skala uczestnictwa w rynku pracy oraz formy zatrudnienia w ciągu 5 lat nie uległy poważniejszym zmianom. Wbrew oczekiwaniom udział niestandardowych form zatrudnienia w rynku pracy nie jest duży. Praca dorywcza jest wyłączną formą zatrudnienia w przypadku niecałych 7% pracowników. Przypadki łączenia kilku prac o różnym statusie formalnoprawnym występują w podobnej skali. Praca dorywcza łączona ze stałą pracą najemną bądź działalnością na własny rachunek daje większe gwarancje utrzymania się na rynku pracy. Osoby będące w takiej sytuacji rzadziej wyrażały niepokój w związku z możliwością utraty pracy. Dominującą formą uczestnictwa w rynku pracy pozostaje stała praca najemna. Samozatrudnienie jest formą pracy występującą trzykrotnie rzadziej. Charakterystyczne jest, że w ciągu 5 lat wzrosła nieco kategoria osób wskazujących na „pracę domową”, a więc zajmowanie się domem, jako główne swoje zajęcie. Ciekawe, że dotyczy to także mężczyzn. Jeśli chodzi o uczestnictwo w rynku pracy najmłodszych respondentów, jest znamienne, że kobiety nieco częściej niż mężczyźni poszukują pracy. Widoczna tu asymetria wpisuje się w ogólny wzór dyskryminacji kobiet na rynku pracy.

Wzajemne proporcje pracowników o różnym statusie zatrudnienia nie zmieniły się zbyt wiele na przestrzeni lat 1998–2003. Sądzić zatem można, że zasadniczy kształt segmentacji rynku pracy i struktury zatrudnienia został określony. Oznaczałoby to, że główne procesy wzajemnej adaptacji gospodarki i struktury zatrudnienia dokonały się w Polsce w końcowych latach XX wieku. Obecnie mamy do czynienia z ustabilizowaniem ekonomiczno-społecznych skutków transformacji ustrojowej.

Przedstawiona w artykule analiza społecznych aspektów rynku pracy kończy się na roku 2003. Po tym czasie dokonały się kolejne zmiany, których wpływ na rynek pracy, jego segmentację i poszczególne mechanizmy może być istotny. Przykładem nowego zjawiska, które pojawiło się dopiero po przystąpieniu do Unii Europejskiej, jest liczna emigracja zarobkowa młodych i wykształconych osób. Choć nie można jeszcze określić, w jakim stopniu jest to emigracja trwała, znaczenie samego zjawiska dla rynku pracy w Polsce trudno przecenić. Przyszłe badania struktury społeczno-zawodowej i jej związków z rynkiem pracy będą musiały ten fakt uwzględnić.