

Anna Kiersztyn

Rozdział 12

Niskie zarobki, brak stabilizacji: przegranani na rynku pracy*

Dlaczego przegrani?

Najczęściej, gdy mowa o przegranych na rynku pracy, odnosi się to do osób pozbawionych jakiegokolwiek zatrudnienia. Nie ma w tym zresztą nic dziwnego, zwłaszcza gdy weźmie się pod uwagę fakt, iż bezrobocie w Polsce od lat pozostaje na wysokim poziomie. Na koniec roku 2005 oficjalna stopa bezrobocia wyniosła 17,6%, dwa lata wcześniej aż 20,0%¹. Problem bezrobocia, jego społecznego zasięgu, dystrybucji, uwarunkowań i negatywnych konsekwencji jest w Polsce szeroko dyskutowany i analizowany w licznych publikacjach naukowych. Praca często traktowana jest w nich jako podstawowy wymiar uczestnictwa jednostek w społeczeństwie, a jej brak jako podstawowy czynnik społecznej marginalizacji. Dlatego też walkę z bezrobociem uważa się za główne zadanie polityki społecznej.

W rozdziale tym zakładam, iż „przegranani na rynku pracy” mogą być również osoby posiadające zatrudnienie. Są to ci, którzy wykonują najniższe płatne prace, niedające prestiżu, perspektyw awansu, prawa do świadczeń socjalnych ani chociażby szans na względną stabilizację (w literaturze anglojęzycznej prace tego typu określane są mianem *junk jobs*). Na tej właśnie grupie skupia się niniejsza analiza. Pozostawiam poza obrębem dalszych rozważań osoby pozbawione dostępu do jakiegokolwiek zatrudnienia. Moją intencją nie jest oczywiście negowanie faktu, iż bezrobocie stanowi szczególnie dotkliwy przejaw nierówności na rynku pracy. Skupienie się na „zatrudnionych przegranych” podyktowane jest raczej tym, iż w Polsce jest to grupa, o której wiadomo stosunkowo niewiele. Zarówno w dyskursie politycznym, jak i naukowym, kwestii *junk jobs*, czy – szerzej – jako-

* Niniejszy rozdział oparty jest na wynikach analiz przedstawionych w tekście pt. *Who Works for Less: Underemployment and Contingent Work*, [w:] K. M. Słomczyński i S. Marquart-Pyatt, red., *Continuity and Change in Social Life: Structural and Psychological Adjustment in Poland*, Warszawa 2007; ukazał się on też w pracy: K. M. Słomczyński, red., *Kariera i sukces*, Zielona Góra 2007. Zmianie uległ format przypisów bibliograficznych. Część przypisów merytorycznych została włączona do zasadniczego tekstu, a część – pominięta.

¹ Główny Urząd Statystyczny, *Kwartalna informacja o bezrobociu (IV kwartał 2005)*, Warszawa 2006.

ści zatrudnienia oferowanego przez polski rynek pracy, poświęca się zaskakująco mało miejsca². Celem niniejszej analizy jest częściowe zapełnienie owej luki.

Teza, że wśród osób posiadających zatrudnienie znajdują się zarówno „wygrani”, jak i „przegrani”, w literaturze przedmiotu formułowana była już od dawna. Bodajże najbardziej znany przykład stanowi teoria „dualnego rynku pracy”, rozwijana w Stanach Zjednoczonych na przełomie lat 60. i 70. zeszłego stulecia – głównie w celu wyjaśnienia trudności ekonomicznych, utrzymujących się w środowisku wielkomiejskich gett w czasach ogólnego wzrostu dobrobytu³. W ostatnich latach problem „jakości” miejsc pracy ponownie stał się przedmiotem żywego zainteresowania zagranicznych badaczy. Ma to związek ze wzrastającą popularnością tzw. „alternatywnych” czy „nietypowych” form zatrudnienia, przez które rozumie się wszelkie typy stosunków pracy, odbiegających od tradycyjnego modelu zatrudnienia na pełen etat⁴. Powyższe zmiany to przede wszystkim rezultat procesu globalizacji i rozwoju technologicznego, powodujących zaostrzenie konkurencji ekonomicznej i – w konsekwencji – coraz silniejszą presję w kierunku deregulacji rynku pracy, w celu zwiększenia przewagi konkurencyjnej przedsiębiorstw dzięki niższym kosztom pracy i możliwości szybkiego dostosowywania się do wahań popytu⁵. Zdaniem wielu (choć nie wszystkich) badaczy, nietypowe formy zatrudnienia są dla pracowników pod wieloma względami mniej korzystne, w porównaniu z tradycyjną pracą etatową. Ładnie brzmiące słowo „elastyczność”, jakie często można napotkać w publicznych debatach wokół reformy instytucji rynku pracy, dla licznej rzeszy zatrudnionych może w gruncie rzeczy oznaczać niższe płace, mniejszą stabilność zatrudnienia (i związane z tym niższe poczucie bezpieczeństwa), gorszy dostęp do świadczeń pracowniczych i inne niedogodności⁶.

² O ile mi wiadomo, do 2007 roku opublikowano zaledwie jeden artykuł poświęcony zjawisku *junk jobs* (W. Kozek, J. Kubisa i P. Ostrowski, *Blżej junk job niż working poor. Nisko kwalifikowana nisko płatna praca w usługach w Polsce*, „Polityka Społeczna” 2006, 32 (10), s. 1–8. Prezentuje on wyniki badań jakościowych dotyczących definiowania sytuacji pracy przez osoby wykonujące proste, nisko płatne prace na terenie Warszawy.

³ D. Gordon, *Theories of Poverty and Underemployment. Orthodox, Radical, and Dual Labor Market Perspectives*, New York 1972.

⁴ E. Kryńska, red., *Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy a popyt na pracę w Polsce*, Warszawa 2003, s. 13.

⁵ A. Kalleberg, *Nonstandard Employment Relations: Part-time, Temporary and Contract Work*, „Annual Review of Sociology” 2000, 26, s. 342; M. Regini, *The Dilemmas of Labour Market Regulation*, [w:] G. Esping-Andersen i M. Regini, red., *Why Deregulate Labour Markets?*, Oxford 2001, s. 13.

⁶ A. Kalleberg, B. Reskin i K. Hudson, *Bad jobs in America: standard and nonstandard employment relations and job quality in the United States*, „American Sociological Review” 2000, 65(2), s.273–274; S. Fleetwood, *Conceptualizing Unemployment in a Period of Atypical Employment: A Critical Realist Perspective*, „Review of Social Economy” 2001, 59 (1), s. 66.

Istnieją dwa ważne powody, dla których warto bliżej przyjrzeć się kwestiom związanym z „jakością” zatrudnienia w kontekście analiz poświęconych grupom, które przegrywają na polskim rynku pracy. Po pierwsze, liczne analizy wskazują na rozmaite negatywne – indywidualne i społeczne – skutki braku dostępu do „pełnowartościowego” zatrudnienia. Badania z zakresu psychologii dowiodły, że posiadanie nisko płatnej pracy, niedopasowanej do kwalifikacji, zwiększa prawdopodobieństwo depresji i problemów zdrowotnych⁷. Autorzy książki poświęconej problemom społecznej ekskluzji w krajach Unii Europejskiej zwracają uwagę, że zatrudnienie „niskiej jakości” stanowi jeden z wyznaczników marginalizacji. Ich zdaniem, „ekskluzja społeczna w pewnej mierze jest kwestią podatności na ryzyko. Na rynku pracy wystąpiła tendencja podziału na „insiderów” i „outsiderów”. Ci pierwsi posiadają stabilne zatrudnienie i mają dostęp do świadczeń socjalnych, podczas gdy „outsiderzy” pozostają w sferze tymczasowego zatrudnienia, bez możliwości nabycia prawa do świadczeń socjalnych, trwają w obawie, że wkrótce znów znajdą się w sytuacji bezrobocia. Ta druga grupa jest w pewnym sensie wykluczona społecznie”⁸.

Po drugie, w świetle literatury analizującej uwarunkowania współczesnych przemian na rynku pracy (jak również trwającej wciąż debaty wokół postulatów zwiększania elastyczności rynku pracy w celu zwalczania bezrobocia), wydaje się, że problem pogarszania „jakości” zatrudnienia będzie się pogłębiał⁹. Na taką tendencję w Polsce wskazuje fakt, iż w latach 2001–2007 nastąpił wyraźny i systematyczny wzrost odsetka pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na czas określony, a więc *de facto* nieposiadających stałego zatrudnienia. Jak wynika z danych BAEL, w roku 2005 w takiej sytuacji znajdował się co czwarty pracownik najemny (w roku 2001 – niespełna 12%)¹⁰. Rozważania powyższe prowadzą do wniosku, że z punktu widzenia oceny sytuacji jednostek i grup społecznych na rynku pracy w najbliższych latach co najmniej równie ważnym kryterium jak dostęp do jakiegokolwiek pracy może stać się szeroko pojęta „jakość” owego zatrudnienia. Nie samo posiadanie pracy, lecz także jej charakter wyznaczać mogą dostęp jednostek do rozmaitych dóbr społecznych

⁷ D. Dooley, *Unemployment, Underemployment, and Mental Health: Conceptualizing Employment Status as a Continuum*, „American Journal of Community Psychology” 2003, 1–2(32), s. 15–16; D. Friedland i R. Price, *Underemployment: Consequences for the Health and Well-Being of Workers*, „American Journal of Community Psychology” 2003, 1–2(32), s. 40–41.

⁸ D. Mayes, *Introduction*, [w:] D. Mayes, J. Berghman i R. Salais, red., *Social Exclusion and European Policy*, Northampton, Cheltenham 2001, s.7.

⁹ L. Thurow, *Przyszłość kapitalizmu. Jak dzisiejsze siły ekonomiczne kształtują świat jutra*, Wrocław 1999, s. 242–243.

¹⁰ Źródło: baza danych EUROSTAT, <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database>. Zob. też: A. Kiersztyn, *Marginalność poza marginesem, czyli o skutkach zmian na rynku pracy*, [w:] L. Frąckiewicz, red., *Wykluczenie społeczne*, Katowice 2005, s. 165–180.

i ich możliwość pełnego uczestnictwa w społeczeństwie. Krótko mówiąc, istnieją podstawy by przypuszczać, iż zatrudnienie w coraz mniejszym stopniu chronić będzie przed przegraną na rynku pracy.

Niniejsza analiza koncentruje się na dwóch wyznacznikach „jakości” zatrudnienia, mianowicie: wysokości płac i stabilności. Oczywiście te dwie charakterystyki nie wyczerpują listy możliwych kryteriów odróżniających „dobre” i „złe” miejsca pracy¹¹. Jednak to na nich w dużej mierze skupia się uwaga badaczy zajmujących się problemami rynku pracy. Na wagę problemu niskich płac wskazują coraz liczniejsze analizy poświęcone grupie „pracujących biednych” (*working poor*)¹². Powyższa kategoria pracowników brana jest pod uwagę także przez ekonomistów i psychologów, odwołujących się do popularnego paradygmatu „stopnia wykorzystania siły roboczej” (tzw. *Labor Utilization Framework*) w badaniach problemu „niedostatecznego zatrudnienia” (*underemployment*)¹³. Na kwestii stabilności zatrudnienia z kolei skupiają się przede wszystkim autorzy badający sytuację pracowników posiadających tzw. warunkową pracę (*contingent workers*). Za pomocą tego terminu określa się zatrudnienie krótkoterminowe, minimalizujące wzajemne zobowiązania pracodawcy i pracownika, niedające poczucia bezpieczeństwa czy stabilizacji¹⁴. Zalicza się do nich np. prace wykonywane tylko do czasu zakończenia określonego zadania, prace sezonowe i na czas określony¹⁵. O znaczeniu zarobków i stabilności jako wyznaczników „jakości” zatrudnienia świadczy również fakt, iż w świetle wyników sondaży opinii publicznej Polacy największą wagę przywiązują właśnie do tych dwóch cech „dobrej pracy”¹⁶.

¹¹ N. Rosenthal, *More than Wages at Issue in the Job Quality Debate*, „Monthly Labor Review” 1989, 111(December), s. 4–8.

¹² Zob. np. R. Peña-Casas. i M. Latta, *Working Poor in the European Union*, Dublin 2004; A. Mosisa, *The Working Poor in 2001*, „Monthly Labor Review” 2003, 123 (November–December), s. 13–19.

¹³ Zob. np. L. Jensen. i T. Slack, *Underemployment in America: Measurement and Evidence*, „American Journal of Community Psychology” 2003, 1–2(32), s 21–31. Przez niedostateczne zatrudnienie najczęściej rozumie się zatrudnienie nieadekwatne, niespełniające określonych standardów (odnoszących się do poziomu wynagrodzeń, wymiaru czasu pracy) lub niedostosowane do posiadanych przez pracowników kwalifikacji (zob. tamże, s. 21–22).

¹⁴ A. Polivka. i T. Nardone, *On the definition of “contingent work”*, „Monthly Labor Review” 1989, 111(December), s. 11.

¹⁵ A Polivka, *Contingent and alternative work arrangements, defined*, „Monthly Labor Review” 1996, 119 (October), s. 4.

¹⁶ CBOS, *Praca jako wartość. Komunikat z badań*, Warszawa 2004; zob. też: W. Morawski, *Praca w globalizującym się świecie. Koncepcja i realia*, [w:] K. Frieske, red., *Deregulacja polskiego rynku pracy*, Warszawa 2003, s. 253–25. Autorzy prac poświęconych problematyce *contingent work* zwracają uwagę, że niestabilne zatrudnienie nie stanowi – z definicji – przejawu trudnego położenia na rynku pracy, lecz czasem może być rozwiązaniem preferowanym przez pracowników (A. Polivka, *Into contingent and alternative employment: by choice?*, „Monthly

Cel niniejszych analiz to wstępne ustalenie, jakie kategorie pracowników są w Polsce szczególnie zagrożone przegraną na rynku pracy. Biorąc pod uwagę przyjęte tu kryteria pozwalające zaliczyć daną osobę do grupy „przegrych”, podstawowe pytania są następujące: kogo przede wszystkim dotyczy problem niskich zarobków, kto boryka się z brakiem stabilnej pracy.

Kim są przegrani?

W literaturze niejednokrotnie wskazywano na fakt, iż prawdopodobieństwo posiadania zatrudnienia „niskiej jakości” zależne jest od społeczno-demograficznych charakterystyk poszczególnych pracowników oraz ich pozycji na rynku pracy. Zmienne, na które zwracają uwagę poszczególni badacze, to: płeć, wiek i wykształcenie pracowników, ich miejsce zamieszkania, zawód, gałąź gospodarki i charakter zatrudnienia.

To, że kobiety znajdują się w trudniejszej sytuacji na rynku pracy niż mężczyźni, uchodzi niemal za oczywistość. Na problem ten wskazują zarówno analizy Międzynarodowej Organizacji Pracy badające warunki pracy dla przedstawicieli obu płci, jak i amerykańskie analizy społeczno-ekonomicznych korelatów warunkowego zatrudnienia¹⁷. Nie inaczej – jak się zdaje – jest w Polsce. Autorzy raportu UNDP dotyczącego polskiego rynku pracy piszą, że choć wykształcenie kobiet jest wyższe niż mężczyzn, „kobiety mają trudniejszy dostęp do rynku pracy, nie osiągają w pracy tych samych pozycji co mężczyźni, mają przeciętnie niższe płace oraz są bardziej zagrożone bezrobociem. (...) Rozkład płac pokazuje, że kobiety plasują się w najniższych i średnich przedziałach wynagrodzeń, a mężczyźni – w najwyższych”¹⁸. Zakładam, że ryzyko niskich płac i braku stabilizacji zawodowej jest również wyższe dla kobiet niż dla mężczyzn.

Równie oczywista wydaje się teza, iż perspektywy ekonomiczne poszczególnych jednostek są ściśle związane z posiadanym przez nie wykształceniem. W publikacjach dotyczących sytuacji na rynku pracy wskazuje się, że osoby gorzej wykształcone są najbardziej zagrożone bezrobociem i niskimi zarobkami.

Labor Review” 1996, 119 (October), s. 5–74). W niniejszych analizach starałam się zminimalizować prawdopodobieństwo wystąpienia tego typu sytuacji, wyłączając z próby badawczej te kategorie demograficzne, dla których, w świetle badań, warunkowe zatrudnienie najczęściej stanowi preferowaną opcję.

¹⁷ S. Hipple, *Contingent work: results from the second survey*, „Monthly Labor Review” 1998, 121 (November), s. 23–24. Zob. także S. Hipple i J. Stewart, *Earnings and benefits of workers in alternative work arrangements*, „Monthly Labor Review” 1996, 119 (October), s. 46–54.

¹⁸ UNDP, *W trosce o pracę. Raport o rozwoju społecznym Polska 2004*, Warszawa 2004, s.169.

Poziom wykształcenia jest podstawową zmienną determinującą dochody jednostek¹⁹.

Zarówno badania amerykańskie, jak i polskie analizy sugerują, że ryzyko przegranej na rynku pracy jest do pewnego stopnia zależne od wieku pracownika. Jak piszą autorzy cytowanego wcześniej raportu, „zarówno pracownicy młodzi – wchodzący na rynek pracy – jak i pracownicy starsi – schodzący z rynku pracy – są przez pracodawców traktowani gorzej niż przeciętnie. Młodzi, bo nie mają doświadczenia, a starsi, bo nie mają już tej samej energii, co w wieku młodszym, a to przekłada się na niższą wydajność pracy”²⁰. Za szczególnie trudną uważa się w Polsce sytuację absolwentów, którzy niejednokrotnie muszą pogodzić się ze statusem warunkowych pracowników i relatywnie niższymi zarobkami²¹.

Kolejną ważną zmienną determinującą szanse na rynku pracy jest miejsce zamieszkania. Na ten czynnik każą zwrócić uwagę liczne analizy terytorialnych różnicowań ekonomicznych i ich oddziaływań na takie czynniki, jak poziom płac czy warunki zatrudnienia. W świetle literatury przedmiotu nie jest jednak jasne, jaki jest związek między poziomem rozwoju społeczno-ekonomicznego a „niską jakością” oferowanych miejsc pracy. Z jednej strony rozsądne wydaje się założenie, że zjawisko to stanowić może przejaw ogólniejszych trudności na rynku pracy. Z drugiej strony pewne jego formy uznaje się za skutek modernizacji ekonomicznej.

Idąc tropem pierwszej hipotezy, możemy po pierwsze powiedzieć, że problem „niskiej jakości” zatrudnienia dotyczy przede wszystkim obszarów wiejskich lub małych miasteczek, położonych na uboczu głównych szlaków komunikacyjnych i z dala od dużych ośrodków miejskich. W literaturze dotyczącej problematyki rozwoju regionalnego od dawna wskazuje się na zróżnicowanie potencjału rozwojowego miast i wsi. W warunkach globalnej konkurencji o inwestycje nierówności te mogą dodatkowo się pogłębiać – coraz wyraźniejszy jest podział na nowoczesne, bogate metropolie i regiony peryferyjne, oferujące swoim mieszkańcom znacznie gorsze perspektywy ekonomiczne. W badaniach amerykańskich stwierdzono, iż zagrożenie zatrudnieniem „niskiej jakości” jest większe wśród osób mieszkających na wsi, z dala od większych aglomeracji²². Analogiczne prawidłowości mogą występować także i w Polsce. W tym kontek-

¹⁹ J. Rutkowski i S. Scarpetta, *Enhancing Job Opportunities. Eastern Europe and the Former Soviet Union*, Warszawa 2005, s. 102; H. Domański, *Hierarchie i bariery społeczne w latach dziewięćdziesiątych*, Warszawa 2000, s. 96–98.

²⁰ UNDP, *W trosce o pracę. Raport o rozwoju społecznym Polska 2004*, op. cit., s. 193.

²¹ Tamże, s. 197–202.

²² L. Jensen i T. Slack, *Underemployment in America: Measurement and Evidence*, op. cit., 28; patrz też G. Gorzelak i B. Jałowiecki, *Konkurencyjność regionów*, „Studia Regionalne i Lokalne” 2000 1(1), s. 16–17.

ście uzasadnione wydaje się również założenie, że niskie zarobki i brak stabilizacji są częstsze w najsłabiej rozwiniętych województwach Polski Wschodniej, jak również w dawnych ośrodkach przemysłowych, które w latach 90. przeszły intensywną restrukturyzację (województwo łódzkie i śląskie)²³. Trzecią ważną zmienną, mogącą oddziaływać na ryzyko przegranej na rynku pracy, jest stopa bezrobocia na terenie województwa. Zakładam, że w regionach o wysokim bezrobociu pracownicy mają mniejszą „siłę przetargową”, przez co jest im trudniej wymusić na pracodawcach poprawę warunków zatrudnienia. Na powyższe zróżnicowania pośrednio wskazują autorzy niedawno opublikowanego raportu Banku Światowego dotyczącego sytuacji na rynku pracy w Europie Środkowo-Wschodniej oraz krajach byłego Związku Radzieckiego²⁴.

Założenie, że pogarszanie się „jakości” miejsc pracy związane jest z modernizacją ekonomiczną, *implicite* obecne jest w rozważaniach Ulricha Becka dotyczące „społeczeństwa ryzyka”, w którym większa mobilność (także zawodowa) współwystępuje z wyższym poczuciem niepewności²⁵. Na istnienie powyższego związku wskazuje również dyskusja, jaka toczy się wokół przyszłości pracy w nowoczesnych społeczeństwach. W odniesieniu do polskich realiów, hipotezę powyższą częściowo potwierdzają rezultaty badań pod kierunkiem Elżbiety Kryńskiej sugerujące, że wykorzystanie elastycznych form zatrudnienia jest wyższe w firmach dobrze prosperujących, ulokowanych w większych miastach²⁶.

Analizy segmentacji rynku pracy każą przypuszczać, że ryzyko niskich zarobków i braku stabilizacji jest różne dla różnych grup pracowników. Istotne wydają się takie cechy, jak pozycja zawodowa, gałąź przemysłu i sektor gospodarki, a także typ i wielkość zakładu pracy – co jest potwierdzone przez liczne badania polskie i zagraniczne²⁷. Badania te wykazały, że „niższa” jakość zatrud-

²³ G. Gorzelak i B. Jałowicki, *Konkurencyjność regionów*, *op. cit.*, s. 22–24; E. Kryńska, *Segmentacja rynku pracy*. Łódź, 1996, s. 201. Trudności ekonomiczne, w szczególności drastyczne ograniczenia zatrudnienia w największych państwowych zakładach przemysłowych, mogły w znacznym stopniu przyczynić się do pogorszenia „jakości” miejsc pracy w tych regionach.

²⁴ J. Rutkowski i S. Scarpetta, *Enhancing Job Opportunities. Eastern Europe and the Former Soviet Union*, *op. cit.*, s. 101–102.

²⁵ U. Beck, *Społeczeństwo ryzyka. W drodze do innej nowoczesności*, Warszawa 2002, s. 212.

²⁶ W. Morawski, *Praca w globalizującym się świecie. Koncepcja i realia*, *op. cit.*, s. 247–249; H. Sobocka-Szczapa, *Nietypowe formy zatrudnienia pracowniczego*, [w:] E. Kryńska, red., *Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy a popyt na pracę w Polsce*, Warszawa 2003, s. 143.

²⁷ R. Kaufman i R. Hodson, *Economic Dualism. A Critical Review*, „*American Sociological Review*” 1982, 6(47), s. 735–737; S. Hipple, *Contingent work: results from the second survey*, *op. cit.*, s. 24–25; E. Kryńska, red., *Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy a popyt na pracę w Polsce*, *op. cit.*, s. 165–166, 169–170, 172–174; H. Domański, *Hierarchie i bariery społeczne w latach dziewięćdziesiątych*, *op. cit.*, s. 105–106; J. Rutkowski i S. Scarpetta, *Enhancing Job Opportunities. Eastern Europe and the Former Soviet Union*, *op. cit.*, s. 102; H. Sobocka-Szczapa, *Nietypowe formy zatrudnienia pracowniczego*, *op. cit.*, s. 127.

nienia częściej występuje wśród zatrudnionych w sektorze drobnych usług oraz w budownictwie. Badania prowadzone w Polsce wskazują ponadto na istnienie znaczących różnic w sytuacji pracowników w różnych gałęziach przemysłu. Branże takie, jak: przemysł włókienniczy, meblarski, spożywczy, od lat oferują pracownikom najniższe wynagrodzenia i charakteryzują się wysokimi współczynnikami zwolnień z pracy. Ryzyko niskich płac jest wyższe również dla osób wykonujących pracę fizyczną, zwłaszcza robotników niewykwalifikowanych. Badania prowadzone wśród pracodawców pokazały ponadto, że pracownicy na stanowiskach robotniczych stosunkowo częściej zatrudniani są na czas określony.

Analizy segmentacji rynku pracy sugerują, że „jakość” zatrudnienia zależy od wielkości zakładu pracy – trudniejsza jest sytuacja osób zatrudnionych w małych przedsiębiorstwach. Może to mieć związek m.in. z faktem, iż w większych zakładach częściej działają związki zawodowe, dbające o interes swoich członków. Wreszcie, zatrudnienie w sektorze publicznym w Polsce uważa się z reguły za znacznie stabilniejsze w porównaniu z sektorem prywatnym. Dane GUS sugerują, iż pracownicy z tego sektora otrzymują średnio wyższe wynagrodzenie niż osoby zatrudnione w prywatnych firmach.

W dyskusjach toczących się wokół kwestii przemian na rynku pracy ważne miejsce zajmują tzw. nietypowe czy elastyczne formy zatrudnienia. Postrzega się je często jako pracę gorszej kategorii: pracownicy mogą być łatwo zwalniani, nie są objęci regulacjami dotyczącymi minimalnego wynagrodzenia i innymi przepisami prawa pracy. Badania prowadzone w krajach rozwiniętych pokazały jednak, że pewne grupy pracowników zatrudnionych na nietypowych zasadach znajdują się w znacznie lepszej sytuacji niż większość pracowników etatowych. Elastycznie zatrudnienie nie musi być także równoznaczne z pracą warunkową. W tym kontekście wskazuje się również na fakt, iż wiele niestandardowych form zatrudnienia oferuje określone korzyści pracownikom, szczególnie tym, którzy nie chcą wiązać się na długie lata z tym samym pracodawcą, bądź chcieliby samodzielnie podejmować decyzje dotyczące czasu, miejsca i ilości wykonywanej pracy. Wydaje się, że tego typu korzyści mają znaczenie zwłaszcza dla osób o najwyższym statusie zawodowym, trudno zastępowanych i przez to najbardziej cenionych przez pracodawców (w ich przypadku elastyczność może stanowić wręcz przywilej).

W niniejszych analizach skupiam się na pracy kontraktowej, która – jak wskazują badania prowadzone wśród pracodawców – jest w Polsce chętnie stosowana. Jej też przede wszystkim dotyczą wspomniane wcześniej kontrowersje dotyczące związków między nietypowymi formami zatrudnienia a „niską jakością” miejsc pracy. Na podstawie wyników badań można postawić hipotezę, że w Polsce zatrudnienie kontraktowe stanowi czynnik zwiększający prawdopodobieństwo wystąpienia takich negatywnych cech miejsca pracy, jak niskie zarobki

i brak stabilizacji. Ma to związek z funkcją, jaką tego typu praca pełni w polskich warunkach. Z cytowanych wcześniej badań pracodawców wynika, iż znaczący odsetek badanych stosujących tę formę zatrudnienia zatrudniał w ten sposób byłych etatowych pracowników. Takie pozorne samozatrudnienie umożliwia przesunięcie kosztów związanych z zatrudnieniem i ubezpieczeniem, a także ryzyka związanego z niepewną sytuacją na rynkach zbytu, z pracodawcy na pracownika. W tym przypadku samozatrudnienie wprost wiąże się z pracą na gorszych warunkach i jest jednoznacznie uważane za krzywdzące dla pracownika (próbuję się to ograniczać – często z mizernym zresztą skutkiem – za pomocą środków formalnoprawnych).

Podsumowując, przyjąłem hipotezę, iż niskie zarobki i brak stabilizacji częściej występują wśród: kobiet, osób gorzej wykształconych, pracowników najmłodszych lub najstarszych, a także wśród robotników (zwłaszcza niewykwalifikowanych), pracowników w drobnych zakładach usługowych i w budownictwie, a także samozatrudnionych pracowników kontraktowych. Ryzyko „niskiej jakości” zatrudnienia może zależeć także od gałęzi przemysłu. Na podstawie literatury trudniej natomiast o jednoznaczne przewidywania dotyczące przestrzennego zróżnicowania analizowanego zjawiska.

Analizowane zmienne

W niniejszym opracowaniu wykorzystałam dane pochodzące z 2003 roku. W analizie uwzględniłam tylko te osoby, które w momencie przeprowadzenia badania posiadały jakiegokolwiek zatrudnienie. Z badanej próby wyłączyłam ponadto respondentów w wieku poniżej 25 lat lub w wieku emerytalnym. Chodziło mi o wykluczenie sytuacji, w której dana osoba niejako świadomie godzi się na pracę na gorszych warunkach, traktując ją jako ewentualne uzupełnienie, a nie podstawę dochodów czy źródło utrzymania (np. rozmaite *odd jobs* podejmowane przez studentów będących na utrzymaniu rodziców). Ponieważ interesuje mnie tu „jakość” zatrudnienia przede wszystkim w kontekście opisanych wcześniej przemian w relacji między pracodawcą a pracownikiem, z dalszych analiz wyłączyłam również rolników indywidualnych. W badanej próbie pozostawiłam natomiast właścicieli, z uwagi na wspomniane powyżej zjawisko pozornego samozatrudnienia.

Dla celów niniejszej analizy przyjąłem cztery wskaźniki „przegranej na rynku pracy”. Pierwszy z nich odnosi się do niskich zarobków, pozostałe trzy mają za zadanie uchwycenie zjawiska warunkowego zatrudnienia.

1. Praca nisko płatna. Do grupy „przegranych na rynku pracy” zaliczyłam wszystkich respondentów, których miesięczne dochody netto z głównej

pracy (czyli tej, na którą respondent poświęca najwięcej czasu) w roku 2003 nie przekroczyły kwoty 600 zł²⁸. Mniej więcej tyle wyniosła wówczas ustawowa płaca minimalna. Warto zaznaczyć, iż w literaturze przedmiotu kryterium niskich zarobków najczęściej oblicza się wykorzystując oficjalne linie ubóstwa. Wydaje się jednak, iż odwołanie się do ustawowej płacy minimalnej jest mniej podatne na zarzut arbitralności. Podstawą do uznania danej osoby za „przegraną” nie jest w tym przypadku odgórnie wyznaczona granica dochodów, lecz raczej określona relacja między nią a pracodawcą: pracownik nie jest ceniony na tyle, by pracodawca zapłacił mu więcej, niż tego wymaga prawo.

2. Praca dorywcza. Zastosowany w niniejszych analizach wskaźnik zatrudnienia w postaci pracy najemnej dorywczej oparty jest na definicji przyjętej w badaniach POLPAN. Zgodnie z nią zatrudnienie dorywcze to każda praca, która trwa krócej niż 3 miesiące lub zajmuje mniej niż 15 godzin w tygodniu. Powyższy wskaźnik z założenia nie wyklucza sytuacji, w których wykonywanie pracy dorywczej jest rezultatem świadomego wyboru i nie jest związane z postreganym lub faktycznym brakiem szans na znalezienie innego zatrudnienia. Istnieją jednak dane empiryczne sugerujące, iż obecny wzrost liczby pracujących w niepełnym wymiarze godzin związany jest przede wszystkim z zatrudnieniem niedobrowolnym. Badania ankietowe prowadzone w USA wykazały, że zdecydowana większość osób posiadających warunkowe zatrudnienie deklaruje, że wolałyby pracę na tradycyjny etat, gdyby miały możliwość jej podjęcia²⁹.

3. Niestabilne zatrudnienie. Za posiadających niestabilne zatrudnienie uznałam respondentów, którzy w ciągu 5 lat poprzedzających badanie byli zatrudnieni, kolejno, u co najmniej 3 różnych pracodawców (samozatrudnienie potraktowałam jako osobnego pracodawcę). Wskaźnik ten jest silnie skorelowany ze zmienną identyfikującą pracowników mających staż krótszy niż 1 rok (najczęściej używaną w zagranicznych badaniach). Zmienna informująca o krótkim

²⁸ W większości badań tego typu podstawą do obliczenia wskaźnika nisko płatnego zatrudnienia (*wage-underemployment*) jest wynagrodzenie za godzinę pracy. W niniejszych analizach nie posłużyłam się analogicznym wskaźnikiem z uwagi na fakt, iż dane dotyczące liczby przepracowanych godzin są stosunkowo mało wiarygodne. W sytuacji, gdy dana osoba uzyskuje niskie dochody z uwagi na krótki czas pracy, a zarazem preferowałaby zatrudnienie w pełnym wymiarze, lecz nie ma możliwości jego podjęcia, istnieją podstawy, by osobę taką uznać za poszkodowaną na rynku pracy.

²⁹ A. Kalleberg, *Nonstandard Employment Relations: Part-time, Temporary and Contract Work*, *op. cit.*, s. 344. Próba zastosowania deklarowanej przez respondentów gotowości do pracy w większym wymiarze godzin jako wskaźnika owej dobrowolności może z kolei spowodować zanieżenie częstości występowania niedobrowolnego zatrudnienia. Jak zauważa S. Fleetwood, *Conceptualizing Unemployment in a Period of Atypical Employment: A Critical Realist Perspective*, *op. cit.*, w odniesieniu do pracy w niepełnym wymiarze godzin *nie jest jasne, czy chodzi o to, że osoby te nie chcą pracować w pełnym wymiarze godzin może być też tak, że nie chcą one poświęcać więcej czasu na pracę oferującą niewielkie gratyfikacje* (s. 63–64).

stażu pracy nie najlepiej nadaje się do wykorzystania jako wskaźnik niestabilnego zatrudnienia w niniejszych analizach z uwagi na fakt, iż jest ona silnie związana z wiekiem badanych. Należy również zaznaczyć, że powyższa miara nie uwzględnia ważnego aspektu niestabilności, związanej nie tyle z faktyczną zmianą pracodawcy, ile z koniecznością ciągłego liczenia się z perspektywą takiej zmiany. Przyjęty tu wskaźnik nie pozwala na ustalenie, jak często mamy w Polsce do czynienia z sytuacją, w której pracownik nie ma stałej pracy, mimo że od wielu lat zatrudnia go ten sam pracodawca, na podstawie umowy na czas określony.

4. Poszukiwanie alternatywnego zatrudnienia. Do pracowników warunkowych zaliczyłam osoby, które w ciągu 6 lat poprzedzających badanie przynajmniej raz podjęły poszukiwania pracy w czasie trwania aktualnego zatrudnienia. Wskaźnik ten nie odnosi się wprost do sytuacji braku stabilnego zatrudnienia (niska stabilność nie musi być jedynym lub głównym czynnikiem motywującym do poszukiwania innej pracy). Zwraca on jednak uwagę na społeczny aspekt niestabilności, związany z brakiem poczucia lojalności opartej na długoterminowych, wzajemnych zobowiązaniach pracodawcy i pracownika. Podejmowanie przez respondentów prób znalezienia nowej pracy sugeruje, że jedynym czynnikiem, który podtrzymuje ich relacje z obecnym pracodawcą, jest brak alternatywy w postaci innej, bardziej atrakcyjnej pracy. Wskaźnik ten w praktyce może zaniżać faktyczną liczebność populacji zatrudnionej na niezadowolających warunkach z uwagi na znaczne prawdopodobieństwo zniechęcającego oddziaływania wysokiego bezrobocia – dającego ludziom poczucie, że wszelkie poszukiwania lepszej pracy są z góry skazane na niepowodzenie.

Procentowy rozkład analizowanych zmiennych przedstawia tabela 12.1. Wynika z niej, że w analizowanej próbie niemal 13% respondentów uzyskiwało miesięcznie wynagrodzenie niższe niż 600 zł netto miesięcznie. W przypadku pozostałych wskaźników odpowiednie odsetki okazały się znacznie niższe. Z trzech zmiennych informujących o niskiej stabilności zatrudnienia utworzyłam dwuwartościową skalę, którą traktuję jako wskaźnik warunkowego zatrudnienia. Do tego, by dana osoba została zaliczona do grupy „warunkowo zatrudnionych” wystarczy, by przynajmniej jedna ze zmiennych wchodzących w skład skali miała wartość równą jeden (dana osoba posiada dorywcze zatrudnienie lub często zmienia pracodawców lub poszukiwała pracy w czasie trwania aktualnego zatrudnienia).

Zmienne niezależne uwzględnione w niniejszych analizach podzielić można na trzy grupy: cechy społeczno-demograficzne badanych, zmienne odnoszące się do miejsca zamieszkania respondentów oraz wskaźniki opisujące rozmaite aspekty ich sytuacji zawodowej.

Tabela 12.1. Nisko płatne i niestabilne zatrudnienie w 2003 roku

Wskaźnik „przegranej” na rynku pracy	Odsetek respondentów, dla których wskaźnik miał wartość 1
Wynagrodzenie w granicach płacy minimalnej	13,0
Praca dorywcza	05,4
Niestabilne zatrudnienie (częste zmiany pracodawców)	06,2
Poszukiwanie alternatywnego zatrudnienia	04,4
Ogólny wskaźnik niestabilności zatrudnienia	13,8

Podstawowe cechy społeczno-demograficzne: płeć, wiek i wykształcenie respondenta. W przypadku wieku, spośród respondentów wyodrębniłam osoby relatywnie młode (w wieku 25–29 lat) oraz starsze (od 55 lat do granicy wieku emerytalnego). Ostatnią zmienną był poziom wykształcenia respondenta (podstawowe i poniżej, zasadnicze zawodowe, średnie lub wyższe).

Wskaźniki charakteryzujące miejsce zamieszkania respondenta. Pierwszy z nich to klasa miejscowości zamieszkania (tereny wiejskie, miasta liczące do 100 tysięcy mieszkańców, miasta mające powyżej 100 tysięcy mieszkańców). Drugi to zmienna identyfikująca respondentów zamieszkujących tereny niemetropolitalne, za które uznałam te spośród dawnych 49 województw, na terenie których nie występuje miasto lub aglomeracja miejska o liczbie ludności powyżej 500 tysięcy. W równaniach regresji uwzględniłam również możliwość wystąpienia interakcji między zamieszkaniem na terenach wiejskich a niemetropolitalnym charakterem województwa. Ostatnie trzy wskaźniki to zmienne zero-jedynkowe informujące o tym, czy dana osoba mieszka w regionach słabo rozwiniętych ekonomicznie (do których zaliczyłam województwa: warmińsko-mazurskie, podlaskie, lubelskie, świętokrzyskie i podkarpackie), na terenie dawnych ośrodków przemysłowych (województwo łódzkie lub śląskie), czy też w województwach o najwyższym bezrobociu (warmińsko-mazurskie, zachodniopomorskie, lubuskie).

Ostatnia grupa zmiennych niezależnych charakteryzuje pozycję respondenta na rynku pracy. Należą do niej: zawód, samozatrudnienie, praca w sektorze publicznym, wielkość zakładu pracy i rodzaj działalności. Pierwsza z tych zmiennych oparta jest na jednocyfrowej Społecznej Klasyfikacji Zawodów. Respondentów podzieliłam na następujące kategorie: kierownicy i inteligencja, pozostali pracownicy umysłowi (technicy i pracownicy biurowi), właściciele firm, robotnicy wykwalifikowani (do tej grupy zaliczyłam również pracowników fizyczno-umysłowych) i robotnicy niewykwalifikowani. Kolejny wskaźnik identyfikuje „jednoosobowe” firmy – respondentów samozatrud-

nionych i zarazem niezatrudniających pracowników spoza najbliższej rodziny. Zmienna ta stanowi przybliżony wskaźnik nietypowych form zatrudnienia.

Dane dotyczące wielkości zakładu pracy i rodzaju działalności dostępne są tylko dla tych respondentów, których główne zatrudnienie ma stały charakter (według definicji zastosowanej w badaniach POLPAN). Pierwsza z tych zmiennych kategoryzuje respondentów w zależności od tego, czy pracują w firmach zatrudniających poniżej 10, 10–49, 50–499, czy ponad 500 pracowników. Kolejna zmienna, oparta na Polskiej Klasyfikacji Działalności pozwala wyodrębnić respondentów, którzy zatrudnieni są w sekcjach i działach PKD oferujących najniższe wynagrodzenia. Na podstawie danych GUS i literaturowych, do tej grupy zaliczyłam sekcje: budownictwo, handel i naprawy (do tej kategorii włączyłam też respondentów pracujących w sekcji: hotele i restauracje) oraz następujące gałęzie przemysłu: produkcja wyrobów z metali, gumowych i z tworzyw sztucznych, z pozostałych surowców niemetalicznych, włókiennictwo, produkcja mebli, artykułów spożywczych i napojów oraz produkcja skór wyprawionych i wyrobów z nich. W roku 2002 zatrudnieni w tych działach PKD mieli najniższe wynagrodzenia (od 6,8 do 47,9 poniżej średniej krajowej) dla, odpowiednio, pracowników w produkcji wyrobów z pozostałych surowców niemetalicznych oraz pracowników w produkcji skór wyprawionych i wyrobów z nich (GUS 2003).

Wyniki analizy

Hipotezy badawcze testowałam za pomocą modeli regresji logistycznej, wyjaśniającej różnicowanie prawdopodobieństwa posiadania przez respondentów POLPAN nisko płatnego bądź niestabilnego zatrudnienia. Dla obu zmiennych zależnych zbudowałam trzy równania. Pierwsze spośród nich uwzględnia wyłącznie społeczno-demograficzne charakterystyki respondentów oraz ich miejsce zamieszkania. Drugie analizuje znaczenie rozmaitych aspektów pozycji badanych na rynku pracy jako czynników oddziałujących na ryzyko zatrudnienia na niekorzystnych zasadach. W trzecim, ostatnim modelu, obie grupy zmiennych analizowane są łącznie.

Wyniki analizy regresji w odniesieniu do najniższych wynagrodzeń przedstawia tabela 12.2. Jak pokazują wartości R^2 wszystkie trzy modele są dość dobrze dopasowane do danych. Zależności między zmienną wyjaśnianą a zmiennymi społeczno-demograficznymi w większości są zgodne z oczekiwaniami wywiedzionymi z badanych hipotez.

Tabela 12.2. Wartości równania regresji logistycznej płacy w granicach minimalnego wynagrodzenia w 2003 roku

Zmienne niezależne:	Model 1			Model 2			Model 3		
	B	Błąd standardowy (SE)	Exp(B)	B	Błąd standardowy (SE)	Exp(B)	B	Błąd standardowy (SE)	Exp(B)
Płeć: kobiety	0,899	0,268	2,456**				0,582	0,314	1,790°
Poniżej 30 lat ^a	0,362	0,364	1,437				0,004	0,415	1,004
55 i więcej lat ^a	1,654	0,379	5,230**				1,449	0,467	4,261**
Wykształcenie podstawowe ^b	2,739	0,617	15,471**						
Wykształcenie zasadnicze zawodowe ^b	2,319	0,519	10,161**						
Wykształcenie średnie ^b	1,552	0,516	4,721**						
Teren wiejski niemetropolitalny	0,672	0,282	1,958*				0,597	0,338	1,817°
Region: słabo rozwinięty	0,634	0,280	1,886*				0,563	0,325	1,756°
Zawód: robotnicy wykwalifikowani ^c				0,899	0,452	2,456*	1,181	0,480	3,257*
Zawód: robotnicy niewykwalifikowani ^c				3,033	0,439	20,769**	3,083	0,466	21,816**
Sektor publiczny				-0,764	0,372	0,466*	-0,839	0,383	0,432*
Samozatrudnienie				1,347	0,597	3,846*	1,144	0,643	3,139°
PKD: przemysł oferujący niskie płace ^d				0,416	0,435	1,516	0,289	0,461	1,334
PKD: handel i naprawy ^d				0,810	0,378	2,248*	0,693	0,405	2,000°
Zatrudnienie w małej firmie				0,746	0,380	2,109*	0,702	0,400	2,019°
Stała	-4,747	0,544	0,009	-3,437	0,400	0,032	-4,277	0,489	0,014

Model 1. $\chi^2 = 68,660$ dla $df = 8$, $p = 0,000$, logarytm wiarygodności = -203,532; Cox i Snell R^2 : 0,105; Nagelkerke R^2 : 0,196. N=616 (z próby wyłączone rolników indywidualnych).

Model 2. $\chi^2 = 82,395$ dla $df = 7$, $p = 0,000$, logarytm wiarygodności = -161,930; Cox i Snell R^2 : 0,133; Nagelkerke R^2 : 0,263. N=577 (z próby wyłączone rolników indywidualnych, pracowników Sił Zbrojnych oraz respondentów, których praca główna jest pracą dorywczą).

Model 3. $\chi^2 = 103,056$ dla $df = 12$, $p = 0,000$, logarytm wiarygodności = -151,590; Cox i Snell R^2 : 0,182; Nagelkerke R^2 : 0,324. N = 577 (próba taka, jak dla modelu 2).

^a Kategoria referencyjna: wiek: 30–54

^b Kategoria referencyjna: wykształcenie wyższe

^c Kategoria referencyjna: kierownicy i specjaliści oraz właściciele zatrudniający pracowników.

^d Kategoria referencyjna: wszystkie sekcje i działy PKD z wyjątkiem rolnictwa, handlu i napraw oraz działów w sekcji przetwórstwo przemysłowe, które nie zostały zaliczone do grupy oferujących najniższe wynagrodzenia.

** $p < 0,01$ (test dwustronny); * $p < 0,05$ (test dwustronny); ° $p < 0,05$ (test jednostronny).

Prawdopodobieństwo uzyskiwania wynagrodzenia na poziomie co najwyżej płacy minimalnej jest niemal 2,5 razy większe dla kobiet niż dla mężczyzn. Różnica ta tylko częściowo daje się wyjaśniać odmienną pozycją przedstawicieli obu płci w strukturze zatrudnienia (kobiety relatywnie częściej pracują w zawodach oferujących niższe płace) (model 3).

Z pierwszego i trzeciego równania wynika, że osoby w wieku 55 lub więcej lat są ponad 4 razy bardziej narażone na niskie zarobki, aniżeli młodsi respondenci. Natomiast inaczej niż zakładały przyjęte tu hipotezy, analogicznych zależności nie zaobserwowałam dla pracowników, którzy nie ukończyli 30 roku życia. Ten zaskakujący rezultat staje się zrozumiały, jeśli weźmie się pod uwagę fakt, iż najmłodsza kategoria wiekowa, w której – jak wynika z badań amerykańskich – niska „jakość” zatrudnienia jest relatywnie najczęstszym zjawiskiem (osoby w wieku poniżej 25 lat) nie została uwzględniona w próbie badawczej. Dodatkowe analizy potwierdziły powyższe przypuszczenie. Respondenci w wieku 21–24 lat byli od 2,9 do 3,8 razy bardziej narażeni na pracę za wynagrodzenie co najwyżej minimalne w porównaniu z 30–54-latkami.

Nie zaskakuje natomiast silny związek między posiadaniem niskiego wykształcenia a ryzykiem niskich zarobków (w równaniu 3 zmienna informująca o poziomie wykształcenia respondenta została wyłączona z modelu, z uwagi na jej silny związek z pozycją zawodową). Analiza regresji ujawniła również pewne terytorialne zróżnicowania prawdopodobieństwa niskich zarobków. Wśród osób zamieszkanych na terenach wiejskich w województwach niemających na swoim terenie miast o liczbie ludności powyżej 500 tysięcy najniższe zarobki występują niemal dwukrotnie częściej niż w przypadku pozostałych respondentów³⁰. Również zamieszkanie w województwach Polski Wschodniej wiąże się z istotnie wyższym ryzykiem skrajnie niskich zarobków, niezależnie od regionalnych różnic w strukturze zatrudnienia (model 3).

Występowanie zarobków na poziomie co najwyżej płacy minimalnej jest silnie uzależnione od szeregu aspektów pozycji jednostek na rynku pracy. W zdecydowanie najtrudniejszej sytuacji znajdują się robotnicy niewykwalifikowani, dla których prawdopodobieństwo wykonywania nisko płatnych zajęć jest 20 razy większe w porównaniu z przedstawicielami zawodów inteligenckich. Kolejną zagrożoną grupę stanowią wykwalifikowani pracownicy fizyczni, a także samozatrudnieni (wśród których są pracownicy kontraktowi) oraz pracujący w firmach zatrudniających mniej niż 10 osób. Z odwrotną sytuacją mamy do

³⁰ Dodatkowa analiza, w której uwzględniono także osoby w wieku 20–24 lat i powyżej wieku emerytalnego, nie potwierdziła powyższej zależności. Wartości pozostałych parametrów modelu nie uległy natomiast poważniejszym zmianom (współczynniki regresji dla poziomu wykształcenia, robotników wykwalifikowanych i zatrudnionych w handlu i usługach, okazały się nieco niższe, jednak pozostały istotne statystycznie).

czynienia w przypadków pracy w sektorze publicznym, która redukuje ryzyko skrajnie niskich płac o ponad połowę. Powyższe rezultaty są zgodne z przedstawionymi wcześniej hipotezami.

Wydaje się natomiast, że obecność nisko płatnej pracy nie jest silnie związana z typem działalności gospodarczej. Gdy uwzględnimy różnice związane z pozycją zawodową jednostek, zatrudnienie w gałęziach przemysłu oferujących średnio najniższe wynagrodzenia nie ma wpływu na prawdopodobieństwo uzyskiwania minimalnych zarobków. To samo dotyczy budownictwa (ponieważ w tej grupie nie ma ani jednego pracownika, który uzyskiwałby minimalne wynagrodzenie, odpowiednia zmienna nie została włączona do równań regresji). Oczekiwana zależność wystąpiła tylko w przypadku respondentów zatrudnionych w drobnym handlu i usługach: praca w tej branży sama w sobie podwaja prawdopodobieństwo uzyskiwania zarobków na poziomie nie wyższym niż ustawowe minimum.

Wyniki analizy regresji, w której zmienną wyjaśnianą był wskaźnik warunkowego zatrudnienia, przedstawia tabela 12.3. Zdolność predykcyjna poszczególnych modeli jest znacznie słabsza niż w przypadku równań wyjaśniających minimalne zarobki (R^2 jest szczególnie niskie dla modelu 1). Ponadto tylko część spośród obserwowanych zależności była zgodna z przyjętymi hipotezami. Ryzyko warunkowego zatrudnienia okazało się wyższe wśród respondentów poniżej 30 roku życia, robotników niewykwalifikowanych, osób posiadających wykształcenie podstawowe lub niższe, jak również samozatrudnionych.

Z uwagi na wspomniany wyżej fakt, iż dane dotyczące rodzaju działalności i wielkości zakładu pracy dostępne były tylko dla respondentów mających stałą pracę, te dwie zmienne nie zostały włączone do modeli regresji wyjaśniającej warunkowe zatrudnienie. Dodatkowe analizy, z których wyłączono osoby wykonujące dorywcze prace, nie ujawniły znaczących zależności między rodzajem działalności czy wielkością zakładu pracy a prawdopodobieństwem częstszych zmian pracodawców lub poszukiwaniem nowej pracy w czasie trwania aktualnego zatrudnienia.

Szczególnie zaskakujące są natomiast niektóre wyniki odnoszące się do poziomu wykształcenia i zawodu respondentów. Wygląda na to, że niestabilna sytuacja zawodowa występuje z podobnym prawdopodobieństwem wśród absolwentów szkół zawodowych i osób z wykształceniem średnim. Okazuje się również, że nie ma podstaw, by wnioskować o istnieniu różnic w prawdopodobieństwie warunkowego zatrudnienia wśród kierowników i specjalistów oraz robotników wykwalifikowanych (model 2 i 3).

Tabela 12.3. Wartości równania regresji logistycznej warunkowego zatrudnienia w 2003 roku

Zmienne niezależne	Model 1			Model 2			Model 3		
	B	Błąd standardowy (SE)	Exp (B)	B	Błąd standardowy (SE)	Exp (B)	B	Błąd standardowy (SE)	Exp (B)
Płeć: kobiety	-0,436	0,252	0,647°				-0,486	0,259	0,615°
Wiek: poniżej 30 lat	0,841	0,289	2,318**				0,598	0,297	1,819*
Wykształcenie podstawowe ^a	1,110	0,548	3,034*						
Wykształcenie zasadnicze zawodowe ^a	0,655	0,343	1,926°						
Wykształcenie średnie ^a	0,689	0,342	1,992*						
Zamieszkanie: duże miasto	0,586	0,255	1,798*				0,557	0,258	1,745*
Region: słabo rozwinięty	0,555	0,293	1,742°				0,566	0,301	1,761°
Region: przemysłowy	0,680	0,292	1,974*				0,753	0,301	2,123*
Zawód: technicy i pracownicy biurowi ^b				0,801	0,396	2,229*	0,918	0,412	2,504*
Zawód: robotnicy wykwalifikowani ^b				0,517	0,363	1,677	0,609	0,375	1,839
Zawód: robotnicy niewykwalifikowani ^b				1,121	0,406	3,067**	1,282	0,419	3,604**
Sektor publiczny				-1,461	0,343	0,232**	-1,431	0,347	0,239**
Samozatrudnienie				0,872	0,441	2,392*	0,931	0,454	2,537**
Stała	-2,891	0,369	0,056	-2,081	0,307	0,125	-2,626	0,392	0,072

Model 1: $\chi^2 = 25,596$ dla $df = 8$, $p = 0,001$, logarytm wiarygodności = $-240,289$; Cox i Snell R^2 : 0,040; Nagelkerke R^2 : 0,072. $N = 631$ (z próby wyłączone rolników indywidualnych).

Model 2: $\chi^2 = 35,698$ dla $df = 5$, $p = 0,000$, logarytm wiarygodności = $-234,043$; Cox i Snell R^2 : 0,056; Nagelkerke R^2 : 0,100. $N = 623$ (z próby wyłączone rolników indywidualnych i pracowników Sił Zbrojnych).

Model 3: $\chi^2 = 54,025$, $df = 10$, $p = 0,000$, logarytm wiarygodności = $-224,880$; Cox i Snell R^2 : 0,083; Nagelkerke R^2 : 0,150. $N = 623$ (próba taka, jak dla modelu 2).

^a Kategoria referencyjna: wykształcenie wyższe

^b Kategoria referencyjna: kierownicy i specjaliści oraz właściciele zatrudniający pracowników.

** $p < 0,01$ (test dwustronny); * $p < 0,05$ (test dwustronny); ° $p < 0,05$ (test jednostronny).

Warto przy tym nadmienić, iż dodatkowe analizy, uwzględniające respondentów w wieku do 25 lat lub emerytalnym nie wykazały istotnego oddziaływania wykształcenia zawodowego (w porównaniu z wyższym) na prawdopodobieństwo warunkowego zatrudnienia. Oznacza to, że w Polsce ryzyko niestabilności

zawodowej może być podobne, niezależnie od tego, czy ukończy się uniwersytet czy szkołę zawodową.

Kolejny nieoczekiwany rezultat dotyczy zależności między płcią respondenta a ryzykiem niestabilnej pracy. Z równań przedstawionych w tabeli 12.3 wynika mianowicie, że ryzyko to jest nieznacznie niższe wśród kobiet, w porównaniu z mężczyznami. Taki wynik podważa założenie mówiące, iż praca kobiet, które (szczególnie w Polsce) w większym stopniu obciążone są obowiązkami związanymi z dbaniem o dom i dzieci, częściej ma charakter dorywczy. Powyższą zależność częściowo tłumaczyć może fakt, iż zawody zdominowane przez kobiety skoncentrowane są w tzw. usługach społecznych (oświata, służba zdrowia), gdzie praca ma z reguły stabilny charakter.

Analiza regresji potwierdziła hipotezę o nierównomiernym terytorialnym rozmieszczeniu zjawiska *contingent work*. Po pierwsze, warunkowe zatrudnienie okazało się częstsze wśród mieszkańców dużych miast (o liczbie ludności powyżej 100 tysięcy). Po drugie, z większym zagrożeniem brakiem stabilizacji mamy do czynienia w województwach Polski Wschodniej oraz w dawnych ośrodkach przemysłowych. Ta ostatnia zależność jest widoczna nawet wówczas, gdy w modelu uwzględni się ewentualne zróżnicowania wynikające ze struktury zatrudnienia, specyficznej dla poszczególnych regionów kraju (model 3).

Konkluzje

Rezultaty przedstawionej powyżej analizy pozwalają na sformułowanie wstępnej odpowiedzi na pytanie o to, w jakich kategoriach społeczno-demograficznych i segmentach polskiego rynku pracy ryzyko niskich zarobków i braku stabilizacji jest obecnie najwyższe. Konkluzje, jakie płyną z analizy regresji, w większości są zgodne z hipotezami wywiedzionymi z literatury przedmiotu, tak polskiej, jak i zagranicznej. Przegrani na rynku pracy to przede wszystkim osoby z wykształceniem podstawowym i robotnicy niewykwalifikowani. Niejednokrotnie są to również samozatrudnieni w „jednoosobowych” firmach, co sugeruje, że elastyczna forma zatrudnienia, jaką jest kontraktowanie usług podwykonawców, częściej wiąże się z relatywnie gorszą pozycją pracowników zatrudnionych w ten sposób. Potwierdziła się również hipoteza mówiąca, że praca nisko płatna i niedająca poczucia bezpieczeństwa rzadziej występuje w sektorze publicznym.

Niektóre wyniki sugerują, że niskie zarobki i brak stabilizacji należy traktować jako osobne zjawiska, mające specyficzne uwarunkowania i odmienną dystrybucję. I tak, pracownicy wynagradzani na poziomie minimalnym (lub nawet poniżej) to zdecydowanie częściej kobiety oraz osoby pracujące w drobnym handlu i usługach bądź w małych przedsiębiorstwach. Z kolei niski poziom sta-

bilności zatrudnienia częściej zdaje się dotyczyć młodszych pracowników. Specyficzna jest także zależność między pracą warunkową a wykształceniem i grupą zawodową. Chodzi o niższy, niż oczekiwałam, poziom zagrożenia niestabilnym zatrudnieniem wśród osób z wykształceniem zawodowym oraz na stanowiskach robotniczych. Powyższy rezultat może być związany z faktem, iż na polskim rynku pracy od kilku lat istnieje stosunkowo wysokie zapotrzebowanie na wykwalifikowanych pracowników fizycznych. Z danych GUS wynika, że aż 57% wolnych miejsc pracy w październiku 2003 roku przeznaczonych było dla pracowników z wykształceniem zawodowym (odpowiednie odsetki dla osób z wykształceniem średnim i wyższym wyniosły: 15,4 i 14,7%). Nowsze analizy wykazały ponadto, iż znaczący odsetek ofert pracy dotyczył robotników wykwalifikowanych (27,4%), a specjaliści byli dopiero na drugim miejscu (19,9%) (GUS 2004, 2005). Efektem takiego stanu rzeczy może być stosunkowo korzystna pozycja na rynku pracy niektórych grup robotników wykwalifikowanych.

Analizy regresji wskazują ponadto na istnienie ciekawych regionalnych różnicowań badanego zjawiska. Oba przejawy „niskiej jakości” zatrudnienia relatywnie częściej występują wśród osób zamieszkałych w najsłabiej rozwiniętych ekonomicznie województwach wschodniej Polski. Czynnikiem zwiększającym prawdopodobieństwo posiadania pracy nisko płatnej wydaje się także zamieszkanie na wsi, z dala od większych aglomeracji. W przypadku zatrudnienia warunkowego mamy do czynienia z sytuacją odwrotną: jest częstsze w większych miastach, jak również w silnie zurbanizowanych, poprzemysłowych województwach: śląskim i łódzkim. W kontekście postawionego wcześniej pytania o związku między nisko płatnym bądź niepewnym zatrudnieniem a procesami modernizacji możemy zatem powiedzieć, iż w Polsce niskie zarobki związane są przede wszystkim ze słabą koniunkturą i niskim poziomem rozwoju. W przypadku braku stabilizacji odpowiedź nie jest jednoznaczna – częstsze występowanie tego zjawiska w dużych miastach może świadczyć o tym, że niektóre formy pracy warunkowej są charakterystyczne dla regionów rozwiniętych. Niestabilne zatrudnienie w Polsce można też interpretować jako jeden z kosztów transformacji ekonomicznej i restrukturyzacji przemysłu. Na rzecz takiej hipotezy przemawia fakt, iż odsetek pracowników warunkowych okazał się stosunkowo wyższy w regionach poprzemysłowych. W tym kontekście szczególnie interesujące wydaje się pytanie o trwałość owej zależności. Niewykluczone, iż zagrożenie niestabilnością życia zawodowego w silnie zindustrializowanych województwach jest stanem przejściowym, związanym z poszukiwaniem nowego zatrudnienia przez pracowników dawnych państwowych przedsiębiorstw.

Ostatnia hipoteza odnosząca się do terytorialnego rozkładu ryzyka przegranej na rynku pracy w Polsce nie sprawdziła się. Wygląda na to, że wysoka stopa bezrobocia na terenie województwa nie ma wpływu na prawdopodobień-

stwo niskich zarobków i brak stabilizacji. Wyjaśnienie tego rezultatu stanowić może fakt, iż wskaźnik bezrobocia dla całego województwa nie uwzględnia wewnętrznych różnicowań sytuacji ekonomicznej poszczególnych gmin i powiatów wchodzących w jego skład. Niewykluczone, iż ewentualne oddziaływanie wysokiego bezrobocia na „siłę przetargową” pracowników, dążących do uzyskania pracy na jak najlepszych warunkach, może stać się widoczne dopiero w analizach uwzględniających bezrobocie w okolicy zamieszkania respondentów. Na rzecz powyższej interpretacji przemawia również fakt, iż bezrobocie w województwach Polski Północno-Zachodniej ma szczególny, punktowy charakter: skupione jest na terenie izolowanych przestrzennie i gospodarczo osiedli popegeeowskich i dotyczy specyficznej kategorii ludności, jaką są słabo wykształceni, w większości niezdolni do radzenia sobie na rynku pracy, byli pracownicy PGR³¹. Oddziaływanie tego typu bezrobocia na sytuację pozostałych grup pracowników wydaje się wątpliwe.

Wypada na koniec wspomnieć o kilku problemach metodologicznych wiążących się z pomiarem „jakości” zatrudnienia na podstawie danych POLPAN. Podstawowa trudność polega na tym, że badania POLPAN nie zostały zaprojektowane pod kątem pomiaru i analizy takich zjawisk, jak *underemployment* czy warunkowe zatrudnienie. W kwestionariuszu badawczym nie poruszono zatem szeregu kwestii, które standardowo uwzględniane są w zagranicznych analizach poświęconych zagadnieniu nierówności na rynku pracy. Po pierwsze, niedostępne są informacje pozwalające – choćby w przybliżeniu – odróżnić osoby, które podjęły pracę nisko płatną, niedającą stabilizacji z braku innej możliwości od tych, którzy w pełni dobrowolnie akceptują zatrudnienie na takich zasadach. Po drugie, brakuje danych opisujących charakter stosunku pracy, dodatkowe korzyści czy przywileje z nim związane (takich jak: ubezpieczenie zdrowotne i emerytalne, prawo do płatnego urlopu itd.), a także typ umowy, na podstawie której praca jest wykonywana. Nie wiadomo też do końca, w jakim stopniu dane POLPAN uwzględniają nielegalne zatrudnienie respondentów. Uzupełnienie owych luk stanowić powinno ważne zadanie przyszłych badań.

Aby zminimalizować ewentualne zniekształcenia wyników związane z niesłusznym zaliczeniem do „przeigranych na rynku pracy” osób, dla których wykonywanie nisko płatnej bądź niestabilnej pracy jest efektem indywidualnych preferencji, z analizowanej próby wyłączyłam respondentów w wieku poniżej 25 lat lub emerytalnym. W pierwszej grupie częściej napotkać można osoby, których ośrodkiem życiowej aktywności jest nauka bądź studia, i które pozostają na utrzymaniu rodziców, większość drugiej zaś stanowią osoby mające stałe, niezarobkowe źródło utrzymania w postaci emerytury. Niestety taki

³¹ UNDP, *W trosce o pracę. Raport o rozwoju społecznym Polska 2004*, op. cit., s. 222.

zabieg tylko częściowo rozwiązuje problem. W badanej próbie mogły bowiem znaleźć się jednostki mające stały dochód w postaci wcześniejszej emerytury, świadczeń przedemerytalnych bądź renty. Zrezygnowałam z wyłączenia tych kategorii respondentów z analizy z kilku względów. Po pierwsze, istnieją podstawy by przyjąć, że na ogół znajdują się one w trudniejszej sytuacji materialnej niż osoby utrzymujące się z emerytury. Wynika to z samej wysokości otrzymywanego świadczenia (zob. dane GUS dotyczące średniej wysokości rent i emerytur w Polsce – GUS 2005), jak również z faktu, iż ci, którzy nie osiągnęli jeszcze wieku emerytalnego, mogą być w większym stopniu obciążeni kosztami utrzymania swoich dzieci, kontynuujących naukę bądź dopiero wchodzących na rynek pracy. Wydaje się zatem, iż w przypadku osób w wieku przedemerytalnym, niezależnie od dostępu do niezarobkowych źródeł utrzymania, podejmowanie nisko płatnych, dorywczych prac stosunkowo częściej może być motywowane finansową koniecznością.

Powyższe przypuszczenie potwierdziły wyniki dodatkowej analizy. Okazało się, że wśród osób w wieku produkcyjnym, pracujących i zarazem pobierających świadczenia emerytalne lub rentowe, zarobki w granicach płacy minimalnej wiążą się z relatywnie trudniejszą sytuacją ekonomiczną. Większość respondentów z tej grupy zadeklarowała, że łączne dochody ich gospodarstw domowych nie wystarczają na bieżące utrzymanie rodziny. Dodanie do modelu regresji zmiennych kontrolnych identyfikujących osoby otrzymujące świadczenia emerytalne lub rentowe oraz kobiety mające dzieci do 14 roku życia nie wpłynęło w znaczący sposób na wyniki analiz.

Brak informacji charakteryzujących typ kontraktu, na podstawie którego zatrudnieni są respondenci w badaniach POLPAN, uniemożliwił uchwycenie w niniejszych analizach wszystkich ważnych wymiarów niestabilności zatrudnienia. Być może z tego właśnie powodu wyniki analizy regresji, odnoszące się do wskaźnika pracy warunkowej, okazały się stosunkowo słabe. W szczególności przyjęty tu wskaźnik częstych zmian pracodawców, pośrednio informujący o niestabilnym zatrudnieniu, nie bierze pod uwagę faktu, iż długotrwała praca w jednej firmie nie zawsze jest równoznaczna z zatrudnieniem dającym poczucie bezpieczeństwa czy pewności jutra. Jak słusznie zauważył Steve Fleetwood: „osoba zatrudniona na czas określony, której umowa jest systematycznie przedłużana, w świetle ilościowych wskaźników, takich jak staż pracy czy rotacja pracowników, będzie sprawiać wrażenie posiadającej stabilne zatrudnienie (...) założenie, że brak stabilizacji może wynikać z ciągłej obawy, że w którymś momencie umowa o pracę nie zostanie przedłużona, nie wydaje się bezpodstawne”³².

³² S. Fleetwood, *Conceptualizing Unemployment in a Period of Atypical Employment: A Critical Realist Perspective*, *op. cit.*, s. 41.

W świetle przytoczonych wyżej wyników BAEL, wskazujących na systematyczny wzrost odsetka pracowników zatrudnionych na podstawie umowy na czas określony, kwestia zasięgu, form i społecznej dystrybucji warunkowego zatrudnienia w Polsce wydaje się niezwykle interesującym i istotnym kierunkiem przyszłych analiz poświęconych problematyce nierówności na rynku pracy.