„Polacy pracujący w czasie wielokryzysu. Wyniki badań panelowych 2021 i 2023"

Mimo oficjalnego końca pandemii COVID-19 ogłoszonego na początku maja b.r. przez WHO jej skutki społeczne i gospodarcze są nadal odczuwalne. Wiele z nich pozostanie z nami zapewne na długo, niektóre być może na zawsze, inne z kolei już ustąpiły lub wkrótce miną. Naukowcy mieli możliwość dokonania oceny czasu pandemii i postpandemii na podstawie empirycznych dowodów, jakie zbierali od początku 2021 r. w ramach finansowanego przez Narodowe Centrum Nauki projektu COV-WORK (*Świadomość społeczno-ekonomiczna, doświadczenia pracy i strategie radzenia sobie Polaków w kontekście kryzysu post-pandemicznego*)[[1]](#footnote-1) poświęconego przemianom pracy, życia i świadomości zbiorowej w szczycie pandemii, podczas jej wygasania i jednoczesnego wyłaniania się nowych kryzysów powodowanych wojną w Ukrainie, wysoką inflacją czy kryzysem energetycznym. Wielość tych niepokojących zjawisk występujących równolegle daje asumpt do tego, by twierdzić, że funkcjonujemy obecnie w realiach **wielokryzysu**.

Projekt jest prowadzony przez konsorcjum badawcze, którego Liderem jest Uniwersytet Wrocławski (jednostka realizująca to Zakład Socjologii Pracy i Gospodarki Instytutu Socjologii, Wydział Nauk Społecznych), zaś Partnerem Szkoła Główna Handlowa w Warszawie (jednostką realizującą jest Zakład Socjologii Ekonomicznej Instytutu Filozofii, Socjologii i Socjologii Ekonomicznej w Kolegium Ekonomiczno-Społecznym). Kierownikiem projektu jest dr hab. Adam Mrozowicki, natomiast w SGH projektem kieruje dr Jan Czarzasty.

Przez ponad dwa lata zrealizowali ponad sto indywidualnych wywiadów biograficznych, eksperckich i fokusowych a ponadto unikatowe panelowe badania sondażowe na ogólnopolskiej próbie reprezentatywnej w dwóch falach: 2021 i 2023 wykonane na przez PBS. Badania panelowe, ze względu na bariery organizacyjne i finansowe, są obecnie w naukach społecznych rzadkością, dlatego z satysfakcją autorzy przedstawiają wyniki sondażu tego typu, który został niedawno zamknięty.

Generalnym wnioskiem wynikającym ze wstępnego porównania danych sondażowych z roku 2023 z tymi pochodzącymi z roku 2021 jest **względna stabilność opinii i ocen**.

Co do **dobrostanu**, to między 2021 a 2023 r. nieznacznie wzrósł odsetek osób, które czują się samotne (z 13,1 do 15,7%), obawiających się o zdrowie własne (z 36 do 39,3%) oraz najbliższych (z 64,8 do 65,8%), a także o sytuację finansową (śladowy wzrost z 42,2 do 44%).

**Postrzeganie państwa i jego zdolności do radzenia sobie z kryzysami** jest niekorzystne. Obecnie 56,2% ocenia źle stan gospodarki (57,5% w 2021), a 58,6% (w porównaniu z 49,3% w 2021) sądzi, że nie jesteśmy przygotowani do kolejnych kryzysów związanych z pandemiami. Wyższy jest odsetek tych, którzy źle oceniają warunki życia w Polsce (35,8% - źle, spadek z 40,9% w 2021), od uważających je za dobre (odpowiednio 29,5 i 25,0%).

Wygaśnięcie pandemii oznacza zmiany w postrzeganiu **zawodów niezbędnych,** a zatem tych, które w warunkach kryzysu były kluczowe dla codziennego funkcjonowania społeczeństwa i zapewnienia podstawowych usług. Najbardziej widoczne jest to w przypadku kurierów żywieniowych (z 74,3% do 66,5%), mniej w przypadku pozostałych. Nadal znakomita większość za niezbędne uznaje podstawowe zawody medyczne tj. pielęgniarki (92,1%, spadek z 96,8%), lekarze – 91,9% (spadek z 96,5%), nauczyciele – 88,3% (spadek z 89,9%); sprzedawczynie i sprzedawcy (85,2% - stabilnie), nieco niższe są wskazania na pracowników socjalnych, ale i tu odsetek uważających te zawody za niezbędne pozostaje wysoki (spadek z 72,9% do 70,7%).

**Kryzysem** najdotkliwszym z punktu widzenia respondentów, którzy uczestniczyli w I fali badania, a w tym roku ponownie odpowiadali na pytania ankieterów jest inflacja: w sumie 91,9% wskazuje, że ten problem ich dotyka. Pozostałe kryzysy są widziane jako mniej uciążliwe na poziomie osobistym. Wojna w Ukrainie dotyka 58,8%, zmiany klimatyczne – 56,9%, a rosnące koszty kredytów – 48,5%. Pandemia nie jest kryzysem widzianym jako zamknięty i rozwiązany, aż 45,5% twierdzi, że Covid-19 jest dla nich dotkliwy. Kryzys tradycyjnych wartości (rodzina, patriotyzm itp.) jest widziany jako uciążliwy przez 40,1%, natomiast najmniej dotkliwym kryzysem jest wzrost liczby imigrantów i uchodźców, za dotkniętych nim uważa się 35,0%.

Okres pandemii przyniósł lawinowy wzrost popularności **pracy zdalnej**. Siłą rzeczy, koniec epidemii i związanych z nią obostrzeń sanitarnych przełożył się na spadek odsetka osób pracujących w domu, z 34,7% do 25,2%, czemu towarzyszył wzrost odsetka osób pracujących w zakładzie pracy (z 53,5 do 60,6%) oraz tych, którzy pracują w miejscach wyznaczonych przez pracodawcę lub klientów – 27,5% (w porównaniu z 19,5% w 2021, co oznacza w zapewne powrót do pracy stacjonarnej przedstawicieli części zawodów usługowych). Utrzymuje się mimo to dość silna preferencja dla pracy z domu. Mając możliwość wyboru, przynajmniej kilka razy w tygodniu z domu chciałoby pracować 32% w 2023 r. w porównaniu z 39% w 2021 r. W okresie pandemii, 26,4% badanych korzystało w pracy z narzędzi do pracy zdalnej (komunikatorów itd.) po kilka razy w tygodniu, w tym codziennie – 16,4%. Nigdy z takich narzędzi nie korzystało 54,3% badanych. Obecnie 19,6% korzysta z tych narzędzi kilka razy w tygodniu, a 9,8% codziennie (65,0% - nigdy).

Patrząc na **wskaźnik gospodarki dobrze urządzonej**, czyli używane w badaniach na SGH od czterdziestu lat narzędzie diagnozowania społecznych oczekiwań dotyczących pożądanego ładu gospodarczego, możemy zaryzykować stwierdzenie, że między 2021 a 2023 nastąpiło **delikatne wychylenie preferencji w kierunku wolnego rynku, ale zarazem wzmocniły się oczekiwania o charakterze protekcjonistycznym**. I tak w stosunku do 2021 wzrosły poziomy wskazań, że konkurencja jest dobra dla gospodarki – 78,5% (z 74,8%) (ale też pewien wzrost odsetka niezdecydowanych), że pracodawca może dokonywać zwolnień bez odprawy – 10,9% (z 8%), poparcia dla likwidacji ZUS – 42,9% (z 42,2%) oraz mobilności międzynarodowej pracowników – 72,3% (z 71,1%), przy stabilnym poziomie zgody na istnienie bezrobocia (51,3% w 2023 przy 51,1% w 2021), spadku poparcia dla regulacji gospodarki przez państwo – z 47,3% do 41,1%, poparcia dla dochodu gwarantowanego – z 32,2 do 31,7% oraz partycypacji pracowniczej w zarządzaniu -z 56,1% do 53%, poparcia dla finansowania R&D z podatków – 72,3% z 74,8%, czy dofinansowaniu startupów - 50,3% (poprzednio 52,8%). Do tego występuje wyraźny wzrost odsetka przeciwników sprzedaży polskich firm kapitałowi zagranicznemu – 77,1% (z 71,6%) oraz silny wzrost poparcia dla protekcjonizmu (preferencyjnego traktowania) wobec polskich firm – 82,1% z 73,0%. Obraz uzupełnia wyraźny wzrost poparcia dla wpływu związków zawodowych na gospodarkę 45,4% z 36,8% oraz jeszcze silniejsze niż w 2021r poparcie dla umów o pracę na stałe – 92,2% (wzrost z 89,9%). Stabilne pozostaje poparcie dla egalitarystycznej polityki podatkowej: w 2021 r. - 54,4%, obecnie - 54,8%.

W zakresie oceny **społecznych i organizacyjnych** **warunków pracy** można powiedzieć, że pandemia i kryzysy nie zmieniły umiarkowanie optymistycznego obrazu. Między 2021 a 2023 r. poziom ocen się pogorszył w przypadku autorytetu przełożonych u pracowników 61,5% (spadek z 69,5%), informowania pracowników o sytuacji firmy 59,8% (spadek z 65,0%), popierania pracy zespołowej 73,2% (spadek z 75,4%). Oceny uległy poprawie w sferze wsłuchiwania się w głos pracowników 68,8% (z 67,3%), sprawiedliwego oceniania i wynagradzania pracy 67,6% (wzrost z 59,1%), zaufania przełożonych do pracowników 61,1% (wzrost z 56,3%), jak i zaufanie podwładnych do przełożonych 67,4% (wzrost z 62,5%). Do tego dochodzi spadek popierania rywalizacji i indywidualnej konkurencji w miejscu pracy 16,8% (spadek z 18,6%).

**Jakość pracy** jest w 2023 roku oceniana nieco lepiej niż dwa lata wcześniej. Trzeba jednak pamiętać, że i w 2021 roku oceny były w tym względzie relatywnie dobre. Poprawiły się oceny szans rozwoju kariery, 52,2% w 2023 (wzrost z 49,0% w 2021), dużo lepsze są oceny work-life balance (łączenia z łatwością pracy i życia) – 67,5% w 2021 i 79,3% w 2023 (co świadczyć może, pośrednio, o uciążliwościach pracy zdalnej dla części badanych), wzrost poczucia, że łatwo byłoby znaleźć pracę z podobną pensją w razie utraty obecnej – 50,5% w 2012 i 62% w 2023. Dodatkowo, 70% ma poczucie, że otrzymuje zasłużone uznanie za pracę, a 63,9% uważa, że jest adekwatnie do wkładanego wysiłku wynagradzana. Praktycznie niezmieniony jest poziom oceny pewności zatrudnienia (brak obaw o utratę pracy) 64,2% w 2021 i 64,1% w 2023.

Pierwsza fala badań sondażowych przypadła na czas, kiedy jednym z newralgicznych tematów debaty publicznej były **szczepienia**. W I fali więcej osób zadeklarowało zaszczepienie się wszystkimi dawkami – 66,2% niż w II fali (43,8%), co prawdopodobnie można interpretować w kategoriach nieprzyjęcia dodatkowej, trzeciej dawki, tzw. boostera. Bardzo wymowne jest to, że spośród osób, które się nie zaszczepiły wszystkimi zalecanymi dawkami aż 89,4% nie zamierza tego zrobić, kiedy podczas I fali poziom takich deklaracji wynosił tylko 59,1%.

Badania są prowadzone wielotorowo, obok badań ilościowych ich zasadniczym elementem są badania jakościowe.

W ramach modułu jakościowego prowadzono badania z pracownikami niezbędnymi, reprezentującymi następujące branże: ochronę zdrowia, pomoc społeczną, edukację i logistykę. Przeprowadzono **64 wywiady biograficzne i 15 zogniskowanych wywiadów grupowych z osobami pracującymi w pandemii w szpitalach, domach pomocy społecznej, magazynach, w ramach usług transportowych i kurierskich**. Dodatkowo **30 wywiadów eksperckich** z reprezentantami związków zawodowych, organizacji pracodawców i władz lokalnych oraz ponadlokalnych. Osobnym elementem projektu jest analiza dyskursu prasowego z lat 2020-2023 (wybrane gazety i portale), którą prowadzono we współpracy z konsorcjum CLARIN-PL reprezentowanym przez Politechnikę Wrocławską.

Głównym wnioskiem płynącym z analizy materiału jakościowego jest **ograniczony wpływ pandemii na sytuację pracowników branż niezbędnych w dłuższej perspektywie czasowej oraz pogorszenie się niektórych wymiarów jakości ich miejsc pracy w okresie pandemii**. Jakość miejsc pracy była zróżnicowana branżowo, jednak dość powszechnie rozmówcy i rozmówczynie mówili o problemach związanych ze wzrostem ilości pracy (intensyfikacją) i zaburzeniem relacji między życiem zawodowym i pozazawodowym. Z drugiej strony, dla części z nich pandemia przyniosła okresowe zwiększenie wynagrodzeń w związku ze wzrostem zamówień, np. na usługi kurierskie lub przyznanymi dla części osób pracujących w ochronie zdrowia „dodatkami covidowymi.” Widać w zebranych wywiadach poczucie niedocenienia wykonywanej pracy po krótkotrwałym okresie uznania dla niej ze strony społeczeństwa.

Po początkowym szoku związanym z wprowadzeniem ograniczeń pandemicznych i przejścia w wielu częściach gospodarki na kryzysowy tryb pracy, obserwujemy **postępującą normalizację** jako dominujący sposób radzenia sobie z kryzysem. Normalizacja oznacza dostosowanie się do kryzysowych warunków bez podejmowania prób zmiany swojej sytuacji w miejscu pracy, czy to na poziomie indywidualnym (np.: zmiana pracy czy przebranżowienie), czy to na poziomie zbiorowym (zaangażowanie w struktury związków zawodowych, czy udział w protestach).

Jedną z ciekawszych obserwacji wypływających z analizy materiałów jakościowych jest znaczenie oddolnych innowacji w miejscu pracy w warunkach pandemii i kolejnych kryzysów. Okazały się one szczególnie istotne dla zapewnienia ciągłości świadczonych usług publicznych, takich jak edukacja, ochrona zdrowia czy pomoc społeczna. W braku procedur kryzysowych, chronicznego niedoboru niezbędnych w nowych warunkach narzędzi pracy i środków zabezpieczenia osobistego, a w skrajnych przypadkach – nieobecności lub paraliżu zarządzania antykryzysowego, zaradność, pomysłowość, wzajemna pomoc i nieformalne, osobiste kontakty pracowników umożliwiały świadczenie niezbędnych usług edukacyjnych, zdrowotnych i socjalnych.

Warto wskazać na ujawnione w wywiadach eksperckich z przedstawicielami związków zawodowych i organizacji pracodawców poczucie **ograniczonej partycypacji partnerów społecznych we wprowadzaniu przez rząd rozwiązań antykryzysowych**. Pandemia pogłębiła chroniczny kryzys instytucji dialogu społecznego na poziomie krajowym, takich jak Rada Dialogu Społecznego i wzmocniła tendencję do podejmowania przez rząd jednostronnych decyzji, uzasadnianych wyjątkowymi okolicznościami i brakiem czasu na konsultacje. Choć nie przełożyło się to na wzrost liczby sporów zbiorowych i strajków w 2020-22 roku, wyraźnie widać narastające napięcia w przypadku wszystkich badanych branż w okresie postpandemicznym. Jeszcze w 2021 roku protestowali pracownicy ochrony zdrowia, a nowe organizacje związkowe powstały w części domów pomocy społecznych. Obecnie wzrasta konflikt nauczycielskich związków zawodowych z rządem, w wielu miastach mobilizują się pracownicy socjalni; spór zbiorowy trwa w centrach logistycznych Amazona. Presję płacową pracowników wzmacnia rekordowo wysoka inflacja i stosunkowo niskie bezrobocie, a także rosnąca świadomość znaczenia wykonywanej pracy dla ogółu społeczeństwa.

Dominującą w zebranych przez naukowców wywiadach nie jest jednak mobilizacja na rzecz poprawy warunków pracy, a raczej **„oswojenie” kolejnych kryzysów**. Na poziomie biografii pracowników niezbędnych zaobserwowano ograniczoną rolę pandemii jako punktu zwrotnego w życiu badanych. Większość naszych rozmówców nie włącza tego doświadczenia do zasadniczej refleksji nad życiem i swoją sytuacją. Z przeprowadzonych dotąd przez wywiadów wynika, że rodzinne i indywidualne sposoby radzenia sobie z kryzysami przeważają nad tymi o charakterze zbiorowym, czemu sprzyjają niski poziom organizacji pracowników w związki zawodowe, stosunkowo duża nieufność wobec instytucji państwa i świata pracy i utrwalone kulturowo wzory radzenia sobie z kryzysami społecznymi w przeszłości.

Więcej o wynikach badań COVWORK przeczytać można na stronie projektu [www.covwork.uwr.edu.pl](http://www.covwork.uwr.edu.pl)

Autorzy artykułu:

**dr Jan Czarzasty (Szkoła Główna Handlowa w Warszawie, Instytutu Filozofii, Socjologii i Socjologii Ekonomicznej, Kolegium Ekonomiczno-Społeczne)**

**dr Jacek Burski (Uniwersytet Wrocławski, Instytut Socjologii)**

**dr hab. Adam Mrozowicki, prof. UWr (Uniwersytet Wrocławski, Instytut Socjologii)**

1. 1 Projekt UMO-2020/37/B/HS6/00479 [↑](#footnote-ref-1)