

Niepewność zatrudnienia

Kto jej doświadcza? Czy to stan chwilowy?

Anna Kiersztyn

ISBN 978-83-64835-03-2

W ostatnich dziesięcioleciach w wielu krajach wyraźnie wzrosła częstość występowania niestandardowych form zatrudnienia: umów o pracę na czas określony, umów cywilnoprawnych, wynajmu pracowników od tymczasowych agencji zatrudnienia (Kalleberg 2000). Zmiany te i ich społeczno-ekonomiczne konsekwencje stały się przedmiotem kontrowersji wśród badaczy rynku pracy, spierających się między innymi o to, czym jest praca tymczasowa dla pracowników – szansą czy zagrożeniem. Tendencja do zwiększania elastyczności rynku pracy stała się także źródłem obaw o przyszłość tradycyjnego modelu stabilnego zatrudnienia – na podstawie umowy o pracę na pełny etat, na czas nieokreślony (Neumark 2000). Sytuacja, w której kariery zawodowe powiązane z jedną firmą są na coraz szerszą skalę zastępowane przez zbiór krótkotrwałych epizodów zatrudnienia u różnych pracodawców, może być dla pracowników dodatkowym źródłem niepewności ekonomicznej. Co więcej, badania wskazują, że osoby wykonujące pracę tymczasową

mają się pod wieloma względami gorzej niż osoby zatrudnione bezterminowo: ich pozycja przetargowa w negocjacjach z pracodawcami z reguły jest słabsza, za czym idą niższe wynagrodzenia i utrudniony dostęp do różnych szkoleń i programów podnoszenia kwalifikacji zawodowych. W Polsce istnieją szczególne powody do niepokoju, gdyż odsetek pracowników zatrudnionych na czas określony jest tutaj szczególnie wysoki na tle innych państw europejskich (patrz ramka).

W dwóch ostatnich falach badania POLPAN – w 2008 i 2013 roku – zapytano pracujących respondentów między innymi o typ umowy, na podstawie której była świadczona praca, jaką wykonywali w momencie badania. Rozkład odpowiedzi na pytanie o formę zatrudnienia w głównym miejscu pracy w czasie badania przedstawiono w tabeli 1. Uwzględniono w niej wyłącznie pracowników najemnych w wieku produkcyjnym. Praca główna zaś to zatrudnienie, które zajmuje najwięcej czasu (w 2013 roku dane dotyczą również niepracujących respondentów, których ostatnia praca zakończyła się

Zatrudnienie na czas określony w państwach Unii Europejskiej

Według danych EUROSTAT za 2012 rok, pochodzących z Badań Aktywności Ekonomicznej Ludności, odsetek zatrudnionych na czas określony wśród wszystkich pracowników w państwach Unii Europejskiej wyniósł średnio 13,7%. Jest on najwyższy w Polsce, gdzie zatrudnienie na czas określony dotyczy aż 26,8% pracowników. Inne kraje o wysokim wskaźniku tymczasowego zatrudnienia to: Hiszpania (23,7%), Portugalia (20,7%) i Holandia (19,3%). Z kolei najniższy odsetek zatrudnionych na czas określony występuje w Rumunii (1,7%), na Litwie (2,6%) i w Estonii (3,5%).

w roku badania). Z danych ujętych w tabeli 1 wynika, że choć zarówno w 2008 roku, jak i pięć lat później większość (69%) badanych była zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, to jednak liczna jest grupa pracowników w niestandardowych formach zatrudnienia. Do tych ostatnich zaliczono osoby zatrudnione na umowę o pracę na czas określony (mniej więcej co piąty badany) i osoby, które świadczyły pracę na podstawie umów cywilnoprawnych, wykonywały pracę dorywczą (zdefiniowaną jako trwającą krócej niż trzy miesiące w wymiarze poniżej piętnastu godzin tygodniowo) lub były zatrudnione bez pisemnej umowy (praca nierejestrowana – „na czarno”) – łącznie co dziesiąty badany. Dokładniejsze dane z 2013 roku wskazują, że najliczniejszą grupę w tej ostatniej kategorii stanowią osoby z umowami cywilnoprawnymi: zlecenia i o dzieło (odpowiednio 37,6% i 11,6% wśród pracowników najemnych bez umowy o pracę, łącznie niemal połowa).

Do pracowników szczególnie narażonych na niestandardowe formy zatrudnienia należą osoby młode, dopiero wchodzące na rynek pracy. Potwierdza to procentowy rozkład form zatrudnienia w podziale ze względu na grupy wiekowe, przedstawiony na ilustracji 1. Pracownicy najemni w wieku od 21 do 25 lat stanowili jedyną kategorię, w której umowy o pracę na czas nieokreślony zdecydowanie należały do rzadkości: w 2008 roku miał ją zaledwie co trzeci, w 2013 roku zaś – już tylko co czwarty pracownik z tej grupy wiekowej. Między 2008 a 2013 rokiem można z kolei zauważyć wyraźny wzrost odsetka młodych pracowników niemających umowy o pracę – z 16,5% do 32,5% (większość w tej kategorii stanowią osoby zatrudnione na podstawie umowy-zlecenia). Następną grupą badanych, obejmującą osoby w wieku od 26 do 30 lat, na ogół jest zatrudniana na podstawie umowy o pracę, ale dla co trzeciego respondenta z tej grupy jest to umowa na czas określony. Na tym tle znacznie

Tabela 1. Rozkład form zatrudnienia w 2008 i 2013 roku

Forma zatrudnienia	POLPAN 2008		POLPAN 2013	
	Liczba	Odsetek	Liczba	Odsetek
Umowa o pracę na czas nieokreślony	602	69,0%	738	69,2%
Umowa o pracę na czas określony	208	23,8%	216	20,3%
Bez umowy o pracę lub praca dorywczą	63	7,2%	112	10,5%
Razem (liczebność ważona)	872	100,0%	1067	100,0%

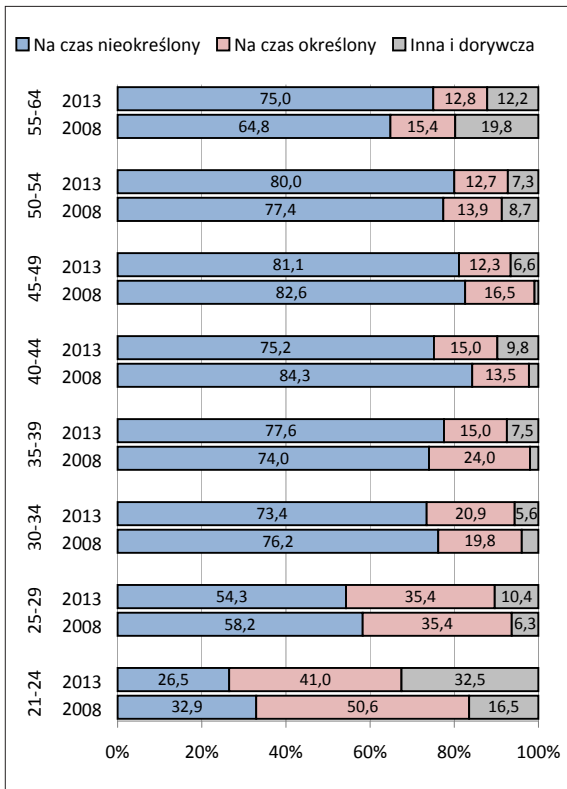
Pracownicy najemni w wieku produkcyjnym. Próba ważona ze względu na wiek.

Źródło: Dane badania POLPAN, 2008 i 2013 rok.

lepiej wypadają starsi pracownicy – mniej więcej trzy czwarte spośród nich ma bezterminowe umowy o pracę. Co więcej, w latach 2008–2013 zaobserwowano spadek skali niestandardowego zatrudnienia wśród osób w wieku przedemerytalnym (od 55 do 64 lat), łącznie o niemal dziesięć punktów procentowych.

Analizy danych POLPAN wykazały ponadto, że niestandardowe formy zatrudnienia są silnie zależne od poziomu wykształcenia pracowników. Jest to wynik zgodny z rezultatami wcześniejszych analiz danych dla Polski (Kiersztyn, Dzierzgowski 2012). Odpowiednie dane, pochodzące z dwóch ostatnich fal ba-

dania POLPAN, przedstawiono na ilustracji 2. Zarówno w 2008 roku, jak i pięć lat później osoby gorzej wykształcone były stosunkowo bardziej narażone na niestandardowe zatrudnienie. Precyzując, niemal co drugi respondent, który ukończył co najwyżej szkołę podstawową (po 2000 roku – gimnazjum), nie miał umowy o pracę na czas nieokreślony, z kolei w 2013 roku więcej niż co piąty badany z tej kategorii w ogóle nie miał umowy o pracę. Dwukrotny wzrost procentowego udziału osób bez umowy o pracę wśród badanych z wykształceniem zasadniczym zawodowym (lub niepełnym średnim zawodowym, bez matury) sugeruje zaś, że sytuacja



Ilustracja 1. Rozkład procentowy form zatrudnienia – w podziale według grup wiekowych

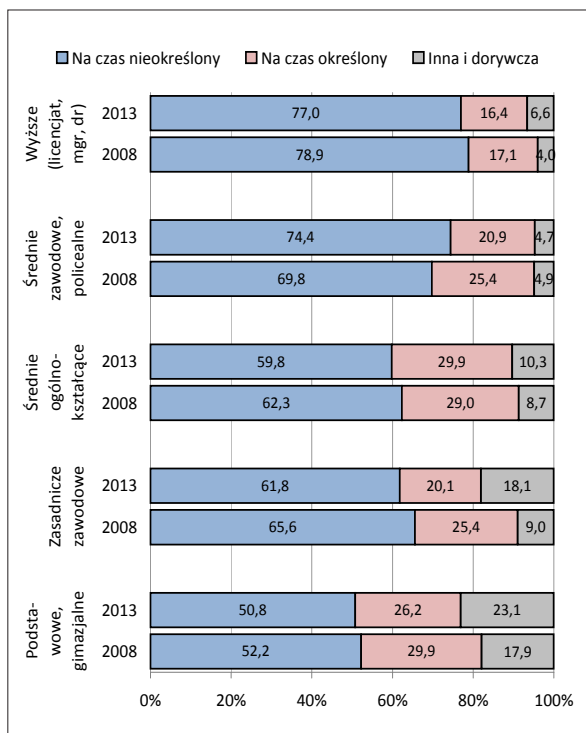
Pracownicy najemni w wieku produkcyjnym. Próba ważona ze względu na wiek.

Źródło: Dane badania POLPAN, 2008 i 2013 rok.

tej kategorii pracowników uległa pogorszeniu w badanym okresie. Tym bardziej może zaskakiwać, że wykształcenie średnie ogólnokształcące nie chroniło, jak się wydaje, przed ryzykiem niestandardowego zatrudnienia w stopniu większym niż wykształcenie zasadnicze zawodowe – ani w 2008 roku, ani w 2013 roku. Ten ostatni rezultat, w połączeniu z relatywnie korzystną sytuacją pracowników z wykształceniem średnim zawodowym lub policealnym, sugeruje, że obok samego poziomu wykształcenia znaczenie jako czynnik chroniący przed niepewnością zatrudnienia ma także posiadanie określonej specjalizacji zawodowej.

Inaczej niż w innych krajach, gdzie na tymczasowe zatrudnienie często bardziej są narażone kobiety (por. na przykład Komisja

Europejska 2010), w Polsce nie obserwuje się silnej zależności między płcią a typem umowy, na podstawie której jest świadczona praca najemna. Odsetek mężczyzn mających umowy o pracę na czas nieokreślony wśród wszystkich mężczyzn – pracowników najemnych w wieku produkcyjnym – wyniósł 67,9% w 2008 roku i 67,1% w 2013 roku. Wśród kobiet analogiczne odsetki były nieco wyższe i wyniosły 70,6% i 71,6%. Z kolei odsetki pracowników dorywczych lub bez umowy o pracę okazały się niższe wśród kobiet (w kolejnych falach badania odpowiednio 5,3% i 9,7%) w porównaniu z mężczyznami (8,7% i 11,2%). Różnice na korzyść kobiet są jednak nieznaczne, bliskie granicy błędu statystycznego. Relatywnie korzystną sytuację kobiet w Polsce w zakresie form



Ilustracja 2. Rozkład procentowy form zatrudnienia – w podziale ze względu na poziom wykształcenia

Pracownicy najemni w wieku produkcyjnym. Próba ważona ze względu na wiek.
Źródło: Dane badania POLPAN, 2008 i 2013 rok.

zatrudnienia można wyjaśnić ich nadreprezentacją w sektorze publicznym, oferującym z reguły dość stabilne posady.

Dane POLPAN obejmują również – obok rodzaju umowy, na podstawie której jest świadczona praca – subiektywne poczucie niepewności zatrudnienia. To ostatnie jest badane za pomocą następującego pytania: „Czy uważa Pan/Pani, że pracę, o której mówimy, może Pan/Pani utracić?” (sformułowanie pochodzi z kwestionariusza POLPAN 2013). Zestawienie obu tych informacji pozwala odpowiedzieć na pytanie o to, w jakim stopniu niestandardowe formy zatrudnienia przekładają się na poczucie niepewności. Związek ten nie jest oczywisty, gdyż praca wykonywana na podstawie umowy na czas określony lub umowy cywilnoprawnej – nawet praca nierejestrowana – nie musi się z definicji wiązać z większą odczuwaną niepewnością zatrudnienia. Nie można bowiem wykluczyć sytuacji, w której – na mocy nieformalnego porozumienia między pracodawcą a pracobiorcą – ten ostatni wie, że niezależnie od formy zatrudnienia, może liczyć na stabilną pracę, umowy zaś będą stale odnawiane (Kiersztyn 2012a).

W świetle danych POLPAN można powiedzieć, że istnieje wyraźny związek między formą zatrudnienia a poczuciem pewności tego zatrudnienia, utrzymujący się w obu falach badania. I tak, w 2008 roku niemal 79% pracowników najemnych mających umowę na czas nieokreślony uważało utratę pracy za mało prawdopodobną lub zgoła niemożliwą. Analogiczny odsetek wśród osób niemających umowy o pracę lub wykonujących pracę dorywczą wyniósł 64,5%. Dla porównania, 63,3% zatrudnionych na podstawie umowy na czas określony zadeklarowało, że po wygaśnięciu obecnej umowy spodziewa się podpisania kolejnej z tym samym pracodawcą. W ostatniej fali badania POLPAN dane dotyczące subiektywnej percepcji niepewności zatrudnienia są dostępne jedynie

dla osób mających stałą pracę (trwającą co najmniej trzy miesiące w wymiarze co najmniej piętnastu godzin tygodniowo). Niemniej jednak również w tym wypadku jest widoczna zależność między pozostawianiem w niestandardowych formach zatrudnienia a poczuciem niepewności: odsetek respondentów przyjmujących utratę pracy za co najmniej mało prawdopodobną wyniósł 68,1% dla mających umowy na czas nieokreślony i 57,6% dla pozostałych pracowników najemnych. Znamienne jest również to, że różnice w zależności od formy zatrudnienia okazały się największe w wypadku respondentów z wykształceniem podstawowym (różnica 48 punktów procentowych), zasadniczym zawodowym i średnim ogólnokształcącym (ponad 10 punktów procentowych). Wynik ten sugeruje, że niestandardowe formy zatrudnienia oznaczają większą niepewność zwłaszcza pracowników, którzy – przez wzgląd na posiadane kwalifikacje – mają relatywnie słabszą pozycję przetargową na rynku pracy.

W poszukiwaniu odpowiedzi na pytanie o to, w jakim stopniu rodzaj umowy, na podstawie której jest świadczona praca, przekłada się na rzeczywistą niepewność zatrudnienia, szczególnego znaczenia w ostatnich latach nabrały analizy panelowe. Dopiero one pozwalają ustalić, jakie są dalsze losy na rynku pracy osób wykonujących dorywcze prace lub pracowników na czas określony (patrz ramka). Analizy danych POLPAN przeprowadzono dla wszystkich respondentów, którzy wzięli udział w obu ostatnich falach badania, w 2008 roku byli pracownikami najemnymi i w 2013 roku byli w wieku produkcyjnym. Liczebność tak zdefiniowanej próby wyniosła 525 osób, w tym 319 osób (60,8%) w 2008 roku miało umowę o pracę na czas nieokreślony, pozostali zaś pozostawali w niestandardowych formach zatrudnienia (umowy na czas określony, umowy cywilnoprawne, prace dorywcze i zatrudnienie nierejestrowane).

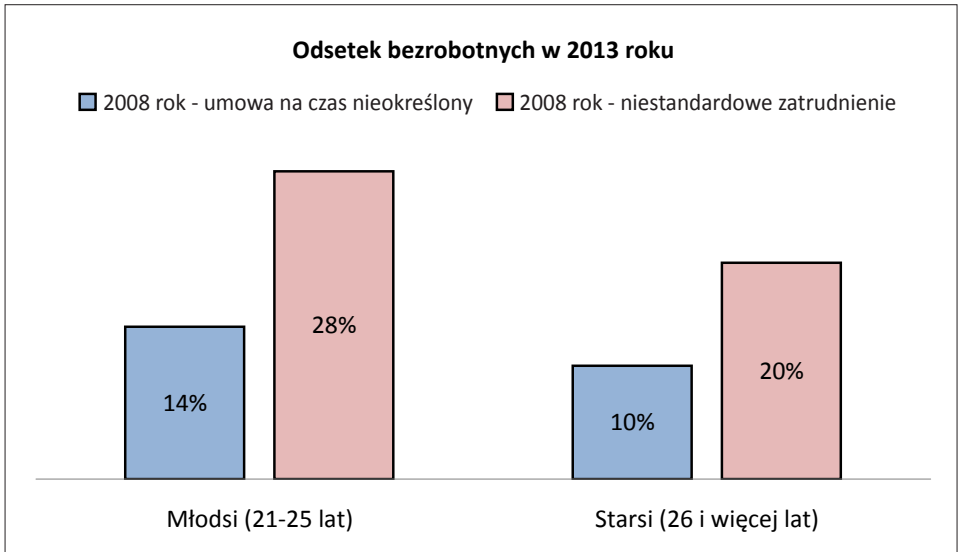
Analizy zmierzały, po pierwsze, do ustalenia, czy subiektywnie postrzegane ryzyko utraty zatrudnienia, deklarowane przez respondentów niemających umowy o pracę na czas nieokreślony, przekłada się na większe obiektywne ryzyko bezrobocia. Na ilustracji 3 przedstawiono odsetek pracowników – w podziale według kategorii wiekowej (młodzi w wieku od 21 do 25 lat oraz pozostali) i formy zatrudnienia w 2008 roku – którzy w okresie między 2008 a 2013 rokiem doświadczyli przynajmniej jednego epizodu bezrobocia trwającego co najmniej trzy miesiące. Wyniki potwierdziły, że choć na bezrobocie ogólnie bardziej są narażeni młodszy pracownicy (niezależnie od wcześniejszej formy zatrudnienia), to w obu grupach wiekowych niestandardowe zatrudnienie zwiększa ryzyko późniejszego bezrobocia blisko dwukrotnie.

Po drugie, aby sprawdzić, jakie są szanse niestandardowo zatrudnionych pracowników na uzyskanie stabilnego zatrudnienia, dla respondentów z próby panelowej ustalono, w zależności od formy zatrudnienia w czasie poprzedniej fali badania, jaka była ich sytuacja pracy w 2013 roku – czy byli zatrudnieni na umowę o pracę na czas nieokreślony lub założyli własną firmę, mieli niestandardowe zatrudnienie, czy też pozostawali bez pracy. Wyniki przedstawiono na ilustracji 4.

Spośród osób, które w 2008 roku miały niestandardową formę zatrudnienia, jedynie niespełna 37% pięć lat później pracowało na podstawie umowy na czas nieokreślony, dodatkowo 5% prowadziło własną działalność gospodarczą. Pozostali, czyli niemal 60%, nadal wykonywali prace dorywcze, nierejestrowane lub na czas określony albo nie po-

Niestandardowe zatrudnienie – pierwszy krok ku stabilnej karierze czy pułapka?

Między badaczami od lat trwa spór o to, czy praca na czas określony stanowi wstęp do stabilnego zatrudnienia, czy też raczej ślepy zaułek. Z jednej strony, przywołuje się argument, że umowy na czas określony umożliwiają pracodawcy przetestowanie nowego pracownika przed zatrudnieniem go na stałe. Z drugiej jednak strony, brak długoterminowej więzi między pracodawcą a pracownikiem może sprawić, że temu pierwszemu nie będzie się opłacało inwestować w doskonalenie zawodowe osób zatrudnionych na czas określony, co pociągnęłoby za sobą mniejsze szanse awansu. W rezultacie zatrudnienie tymczasowe mogłoby się stać dla pracownika pułapką, z której z biegiem czasu coraz trudniej byłoby mu się wydobyć (Kiersztyn 2012b). Badania z wielu krajów potwierdzają, że w wypadku osób pracujących na czas określony szanse na uzyskanie stałego zatrudnienia, nawet po kilku latach, są relatywnie niskie. Na przykład we Włoszech jedynie 36% tych, którzy pięć lat wcześniej mieli pracę na czas określony, w 1999 roku miało status stałych pracowników – pozostali w większości pozostawali tymczasowo zatrudnieni albo bezrobotni (Cebrián *et al.* 2003). W Wielkiej Brytanii, według danych British Household Panel Survey, odsetek przechodzących z pracy tymczasowej do stałej w latach dziewięćdziesiątych XX wieku wahał się, w zależności od rodzaju umowy, od 28% do 38% (Booth, Francesconi, Frank 2000). Powyższe tendencje potwierdziły analizy niemieckich danych panelowych za lata 1984–1999 – ci, którzy pracowali na czas określony, byli znacznie bardziej narażeni na to, że ich kolejna praca będzie miała podobny charakter, również wówczas, gdy kontrolowano inne istotne determinanty ryzyka tymczasowego zatrudnienia (płeć, wiek, wykształcenie, zawód respondentów). Okazało się ponadto, że zatrudnienie na czas określony przekłada się na znacznie większe ryzyko późniejszego bezrobocia (Giesecke, Groß 2003).



Ilustracja 3. Charakter zatrudnienia w 2008 roku a ryzyko późniejszego bezrobocia – według wieku pracowników (od 21 do 25 lat i starsi)

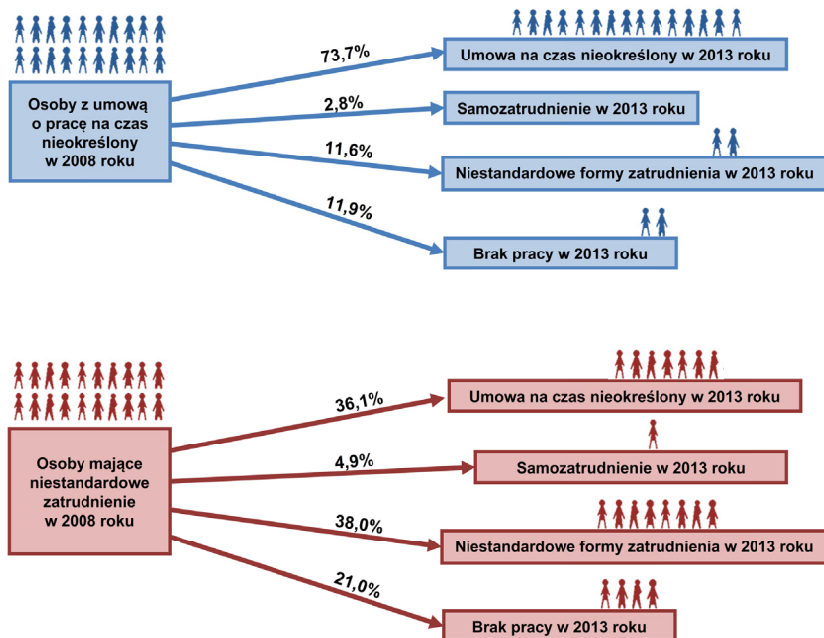
Pracownicy najemni w wieku produkcyjnym.

Źródło: Dane badania POLPAN, 2008 i 2013 rok.

zostawali bez pracy. Jest to wysoki odsetek, zważywszy zwłaszcza na to, że mowa tutaj o zmianach po pięciu latach. Powyższy wynik sugeruje, że niestandardowe zatrudnienie jest dla wielu pracowników raczej ślepych zaułkiem niż przejściowym epizodem na drodze do uzyskania stałej pracy – pięć lat wydaje się bowiem okresem wystarczająco długim na to, żeby pozwolić pracodawcy dokładnie przetestować kompetencje pracownika przed ewentualnym zatrudnieniem go na stałe.

Jeśli byłoby prawdą, że niestandardowe zatrudnienie stanowi przede wszystkim sposób na sprawdzenie młodych, mniej doświadczonych kandydatów do pracy przed zaoferowaniem im umowy na czas nieokreślony, należałoby oczekiwać, że mobilność z pracy tymczasowej do stałej powinna być znacznie

wyższa w najmłodszych kategoriach wiekowych w porównaniu ze starszymi kategoriami. Tymczasem dane POLPAN nie pozwalają wnioskować o istnieniu istotnych zależności między wiekiem a tendencją do przechodzenia z pracy tymczasowej do stałej. Odsetek, jaki wśród pracowników niemających umowy o pracę na czas nieokreślony stanowiły osoby, które pięć lat później miały taką umowę, wyniósł wśród badanych w wieku od 21 do 25 lat 36,2%, z kolei wśród pozostałych pracowników – 32%. Jedyną różnicą między młodszymi i starszymi zawiera się w tym, że o ile ci pierwsi mają większą szansę na dalsze pozostawanie w niestandardowym zatrudnieniu (41,4%), o tyle ci drudzy są bardziej narażeni na późniejsze bezrobocie (24,7%).



Ilustracja 4. Sytuacja pracy w 2013 roku – według charakteru zatrudnienia pięć lat wcześniej
Pracownicy najemni w wieku produkcyjnym.

Źródło: Dane badania POLPAN, 2008 i 2013 rok.

Podsumowując rozważania dotyczące niestandardowych form zatrudnienia w świetle danych POLPAN, należy przedstawić najważniejsze wyniki zaprezentowanych wyżej analiz:

- Odsetek pracowników mających niestandardowe zatrudnienie pozostaje w Polsce na wysokim poziomie – w ciągu ostatnich pięciu lat powyższa sytuacja nie uległa większym zmianom.
- Niestandardowe zatrudnienie najczęściej dotyczy pracowników z najmłodszych grup wiekowych, a także – choć w mniejszym stopniu – osób gorzej wykształconych, niemających określonej specjalizacji zawodowej.
- Niewykluczone, że w ostatnich latach mamy do czynienia z dalszym stopniowym pogarszaniem się sytuacji osób najbardziej narażonych na niestandardowe zatrudnienie, czego przejawem jest rosnący udział respondentów zatrudnionych na umowach cywilnoprawnych (zlecenia lub o dzieło), a także pracowników niezarejestrowanych. Innymi słowami, zakres ochrony prawnej oferowany pracownikom o najsłabszej pozycji na rynku pracy staje się obecnie jeszcze bardziej ograniczony, niż był do tej pory.
- Niestandardowe zatrudnienie wiąże się z istotnie większym poczuciem niepewności zatrudnienia.
- Niestandardowe zatrudnienie oznacza większe ryzyko późniejszego bezrobocia.
- Niestandardowe zatrudnienie ma tendencję do utrwalania się, nawet wśród najmłodszych, najbardziej mobilnych pracowników.

Bibliografia

- Booth A.L., Francesconi M., Frank J. (2002), Temporary jobs: stepping stones or dead ends?, *Economic Journal*, t. 112, s. 189–213.
- Cebrián I., Moreno G., Samek M., Semenza R., Toharia L. (2003), *Nonstandard Work in Italy and Spain*, [w:] *Nonstandard work in developed economies: causes and consequences*, red. S. Houseman, M. Ōsawa, W.E. Upjohn Institute for Employment Research, s. 89–129.
- Giesecke J., Groß M. (2003), Temporary Employment: Chance or Risk?, *European Sociological Review*, t. 19, s. 161–177.
- Kalleberg A.L. (2000), Nonstandard Employment Relations: Part-time, Temporary and Contract Work, *Annual Review of Sociology*, t. 26, s. 341–365.
- Kiersztyn A. (2012a), Employment Instability: A Dynamic Perspective, *International Journal of Sociology*, t. 21, s. 6–30.
- Kiersztyn A. (2012b), *Analiza ekonomicznych konsekwencji zatrudnienia na czas określony dla jednostek i gospodarstw domowych*, [w:] *Zatrudnienie na czas określony w polskiej gospodarce. Społeczne i ekonomiczne konsekwencje zjawiska*, red. M. Bednarski, K. Frieske, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa, s. 93–121.
- Kiersztyn A., Dzierzgowski J. (2012), *Portret zatrudnionego na czas określony. Wyniki analiz ilościowych*, [w:] *Zatrudnienie na czas określony w polskiej gospodarce. Społeczne i ekonomiczne konsekwencje zjawiska*, red. M. Bednarski, K. Frieske, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa, s. 67–92.
- Komisja Europejska (2010), *Employment in Europe 2010*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Neumark D. (2000), *Changes in Job Stability and Job Security: A Collective Effort to Untangle, Reconcile, and Interpret the Evidence*, [w:] *On the job: is long-term employment a thing of the past?*, red. D. Neumark, Russell Sage Foundation, s. 1–27.

Publikację przygotowano w ramach projektu
„Polski Survey Panelowy, POLPAN 1988-2013: Struktura i Ruchliwość Społeczna”,
finansowanego przez Narodowe Centrum Nauki
(grant nr 2011/02/A/HS6/00238).

Wydawca:
Zespół Porównawczych Analiz Nierówności Społecznych,
Instytut Filozofii i Socjologii Polskiej Akademii Nauk

Warszawa 2014