

## Rozdział 9

# Jakość pracy w warunkach wielokryzysu

*Jan Czarzasty*

## Wprowadzenie

Jakość pracy, będąca pojęciem bardzo szerokim i wieloznacznym, pozostaje problemem badawczym o zasadniczym znaczeniu dla prowadzonych przez nas analiz wpływu wielokryzysu na pracę w jej różnych wymiarach. W tym rozdziale przedstawimy konceptualizację jakości miejsc pracy<sup>1</sup> i wyniki jej analiz ilościowych w oparciu o dane z dwóch fal badania CATI; w kolejnych, szczególnie w III części książki, zajmiemy się jej analizą z perspektywy zebranych wywiadów fokusowych, eksperckich i biograficznych.

Jakość miejsc pracy interesowała nas z co najmniej dwóch powodów. Po pierwsze, kryzysy odciskają swoje piętno na jakości pracy. Między tymi zjawiskami istnieje związek przyczynowy, aczkolwiek nie jest on aż tak prosty i jednoznaczny, jak się na pozór może wydawać. Wpływ kryzysów – ze szczególnym naciskiem na kryzysy splatające się w wielokryzys – nie zawsze i nie w pełni jest negatywny, jeśli chodzi o ich konsekwencje dla jakości pracy. Po drugie, jakość pracy stanowi współcześnie jedno z podstawowych wyzwań cywilizacyjnych w świecie rozwiniętym, a co za tym idzie, staje się pierwszoplanowym obiektem zainteresowania polityk publicznych. Ewentualne wątpliwości co do tego w znacznym stopniu rozwiewa stanowisko Międzynarodowej Organizacji Pracy, zgodnie z którym „godna praca” – będąca

---

<sup>1</sup> Pojęcia jakości pracy i jakości miejsc pracy używamy tutaj, podobnie jak w całej książce, zamiennie (por. 9.1).

korelatem pojęciowym jakości pracy – jest wymieniona, obok równowagi środowiskowej i eliminacji ubóstwa, jako jedno z trzech fundamentalnych wyzwań w XXI wieku (ILO, 2015). Ponadto kwestie jakości pracy podejmowane są przez Europejską Strategię Zatrudnienia (przyjętą w 2011 r.) oraz OECD (w 2016 r.). Wszystkie trzy podejścia do jakości pracy charakteryzuje optyka multidyscyplinarna.

Z uwagi na to, że w naszych dotychczasowych rozważaniach odwoływaliśmy się już do globalnego kryzysu finansowego 2007–2009, potraktujemy go jako układ odniesienia także dla jakości pracy i wpływu na kryzysy po 2020 r. W literaturze występują diagnozy, według których konsekwencje kryzysu 2007–2009 dla jakości pracy były negatywne (Curtarelli i in., 2014; Erhel i in., 2014), choć w dłuższej perspektywie same w sobie nie przekreśliły długookresowych tendencji poprawy jakości pracy w krajach rozwiniętych (Clark i Kozák, 2023; Fernández-Macías i in., 2014). Bezpośrednio identyfikowane niekorzystne oddziaływania kryzysu na jakość pracy obejmowały głównie nasilenie niepewności zatrudnienia oraz rozszerzenie skali stosowania bezpłatnych nadgodzin. Kryzys miał jednak dla jakości miejsc pracy także skutki pozytywne, jak spadek intensywności pracy, zmniejszenie skali społecznych praktyk organizacji czasu pracy (praca w nocy, weekendy i święta) czy poprawa stanu bezpieczeństwa zdrowotnego w pracy, lub przynajmniej ambiwalentne, jak generalne skracanie czasu pracy (Curtarelli i in., 2014).

Bardziej dogłębny negatywny wpływ na jakość pracy niż sama tylko faza spowolnienia w cyklu gospodarczym miały polityki antykryzysowe (Chatrakul Na Ayudhya i in., 2019). Priorytetyzowały one równowagę finansów publicznych, szczególnie hamowanie wzrostu długu publicznego. Aby ten cel osiągnąć, ograniczano wydatki państwa, a polityki antykryzysowe cechowało dążenie do oszczędności (*austerity*). Konsekwencje tego poniósł przede wszystkim sektor publiczny, w tym usługi publiczne (Keune, 2020), ale także, choć nie dotyczyło to Polski, sektor prywatny, m.in. za sprawą mechanizmów wewnętrznej dewaluacji (Myant i in., 2016). Polityka oszczędności destrukcyjnie wpływała na jakość pracy zarówno bezpośrednio w formie spadku wynagrodzeń, jak i pośrednio poprzez osłabianie fizycznego i psychospołecznego środowiska pracy, ale także przez zmiany strukturalne rynku pracy. Jego rdzeń ulegał osłabieniu i kurczył się kosztem rozrostu segmentu peryferyjnego, czego symbolem stała się prekaryzacja pracy. Inaczej mówiąc, lekarstwo nieraz okazywało się gorsze od choroby, w większym stopniu dla kobiet niż mężczyzn (Périvier, 2018).

Kryzys 2007–2009 przyniósł więc w części państw członkowskich UE relatywne pogorszenie niektórych wymiarów jakości pracy. Jednak w innych krajach członkowskich, w tym w Polsce, odnotowano w niemal wszystkich ww. aspektach

poprawę (Erhel i in., 2014; Fernández-Macías i in., 2014). Wspiera to więc twierdzenie, że kryzys może być nie tylko źródłem zagrożeń, ale także szans.

Obecny wielokryzys, którego kołem zamachowym była pandemia, spotkał się na poziomie polityki publicznej z reakcjami zdecydowanie odmiennymi niż w przypadku poprzedniej zapaści. Podejście oszczędnościowe (*austerity*) zostało zarzucone na rzecz szeroko – choć o skali wyraźnie zróżnicowanej w przekroju międzynarodowym – zakrojonego interwencjonizmu państwowego, znajdującego wyraz w zwrotnej i bezzwrotnej pomocy publicznej skierowanej do sektora przedsiębiorstw oraz (choć nie w Polsce) do społeczeństwa *en bloc* (zob. rozdział 3). Można by więc zakładać, że podjęte działania zapewniły instytucjonalną amortyzację dla działania czynników mogących szkodzić jakości pracy. Polityka publiczna nie uwzględniała jednak nowych wyzwań, związanych choćby z izolacją społeczną, która była następstwem lockdownów i masowym wprowadzaniem pracy zdalnej. Ekspansja telepracy obnażyła podziały klasowe w obrębie rynku pracy (Eurofound, 2022b; Rothwell i Crabtree, 2021). W niektórych krajach, takich jak USA, powodowała także, choć tylko jako jeden z wielu czynników, tzw. wielką rezygnację na rynku pracy (Lambert, 2023), której pierwotne przyczyny były w istocie głębsze i starsze niż sama pandemia, silnie uwarunkowane strukturalnie i kulturowo. Do tych ostatnich należy fenomen tzw. toksycznej kultury (Sull i in., 2022), które to zjawisko w oczywisty sposób budzi skojarzenia z folwarczną kulturą organizacyjną, wielokrotnie opisywaną w rodzimym kontekście badań nad stosunkami pracy (Gardawski i in., 2022; Hryniewicz, 2007). Wielokryzys w Polsce nie pozostaje bez znaczenia dla jakości pracy w jej rozmaitych wymiarach. Należy tu podkreślić wpływ kryzysu inflacyjnego, którego konsekwencjami był spadek płac realnych, zwłaszcza w 2022 r., mimo ich nominalnego wzrostu, a także wzrost kosztów utrzymania, szczególnie mocno napędzany rosnącymi cenami energii (zob. rozdział 3). Zjawiska te mogą wymuszać dodatkową aktywność zarobkową, a tym samym zaburzać równowagę między życiem prywatnym a pracą.

Z perspektywy celów, jakie postawiliśmy sobie w tym projekcie badawczym, kluczowa jest kwestia jakości pracy w branżach, na których postanowiliśmy się skupić z uwagi na ich krytyczne znaczenie dla społecznej reprodukcji. Jako takie ochrona zdrowia, pomoc społeczna, edukacja i logistyka tworzą sektorowe rynki pracy, na których szczególnie, niekiedy dominującą pozycję zajmują pracownicy niezbędni. Problematyka jakości pracy tych pracowników w wyróżnionych przez nas branżach niezbędnych zasługuje więc na wzmożoną uwagę i jest przedmiotem analiz przede wszystkim w III części książki. Udział pracowników niezbędnych w polskim rynku pracy, wedle kryteriów przyjętych przez Europejską Fundację na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy, jest

bardzo wysoki. Czerpiąc z danych EWCTS 2021, udało się ustalić, że w naszym kraju niemal połowa pracujących (47%) spełnia warunki uznania ich za niezbędnych<sup>2</sup>, a wśród specyficznych kategorii znajdują się przedstawiciele wszystkich czterech branż, którymi się zajmujemy (Eurofound, 2023).

Otwarte pozostaje więc pytanie o to, jakie będą kierunki zmian w jakości pracy, spowodowanych bieżącym wielokryzysem, a także na ile trwałe się one okażą. W niniejszym rozdziale zajmujemy się analizą podstawowych wymiarów jakości pracy w świetle oryginalnych danych empirycznych, jakie udało nam się zgromadzić w toku badań w projekcie COV-WORK. Przede wszystkim przyjrzymy się dynamice zmian w jakości pracy przez pryzmat danych ilościowych, zebranych w trakcie dwóch fal badania CATI: w 2021 i 2023 r.

### 9.1. Badania i refleksja nad jakością pracy w ujęciu historyczno-teoretycznym

Jakość pracy jest pojęciem niejednoznacznym i heterogenicznym. W literaturze anglojęzycznej można wskazać co najmniej cztery terminy opisujące to zjawisko, szeroko stosowane i przedmiotowo zachodzące na siebie, aczkolwiek nieitożsame, a mianowicie *quality of work* (dosłownie: jakość pracy), *job quality* (jakość miejsca pracy), *quality of employment* (jakość zatrudnienia) czy *quality of working life/lives* (jakość życia w kontekście pracy). Gdy analizujemy literaturę międzynarodową, w znakomitej większości anglojęzyczną, mamy do czynienia z jasno brzmiącymi określeniami odrębnych zjawisk, takich jak *work*, *job*, *employment*, a także *labour*. W języku polskim granice są zamazane (*vide*: „praca” odnosi się zarówno do *work*, jak i *labour*; z drugiej strony *job* w zależności od kontekstu może równie dobrze oznaczać „pracę”, „miejsce pracy”, a nawet „etat”).

---

<sup>2</sup> Należy wyjaśnić, że Eurofound w przytoczonym studium zastosował definicję kluczowego pracownika MOP. Mimo że bazuje na zbliżonych założeniach, podejście to nie jest tożsame ze stosowanym przez nas w niniejszej książce. Zgodnie z ujęciem MOP za pracowników kluczowych (niezbędnych) uważa się osoby, których miejsca pracy należą zarazem do zawodów krytycznych i krytycznych sektorów. Tak więc pracownikiem niezbędnym nie będzie osoba, która nie spełnia obu tych przesłanek łącznie, czyli pracująca w krytycznym zawodzie, ale nie w krytycznym sektorze (np. sprzątaczkę zatrudnioną w przemyśle samochodowym). Wykluczone są również osoby pracujące w sektorach krytycznych, ale w zawodach, które nie są uznane za krytyczne (np. personel administracji w szpitalach).

Agnieszka Piasna i in. (2017, s. 168–169) traktują łącznie pojęcia *quality of work* i *job quality*, ponieważ są często „skoncentrowane na treści pracy i środowisku pracy”. Jest to wyraźnie odmienne od „jakości życia w kontekście pracy” jako „zasadniczo wiążącej się z subiektywnymi ocenami swojej pracy”. Różni się także od „jakości zatrudnienia”, będąc pojęciowo bardziej pojemną kategorią, z uwagi na „szerokie spojrzenie obejmujące stosunki pracy, polityki oraz kwestie partycypacji czy równości dochodów i dystrybucji miejsc pracy” (Piasna i in., 2017, s. 168–169). Zatem za jakość pracy będziemy uważać to, co równolegle denotują pojęcia *quality of work* i *job quality*. Pojęciami jakości pracy i jakości miejsc pracy posługiwać się będziemy w niniejszej książce zamiennie, odnosząc drugie do pierwszego w celu podkreślenia, że chodzi nam o cechy miejsc pracy, nie zaś o ocenę sposobu jej wykonywania przez pracownice i pracowników.

Istnieje szerokie spektrum pojęć opisujących zarówno zjawisko pracy, jak i jej jakości, a w ostatnich latach wyraźnie rysuje się pogląd, że jakość pracy i pojęcia jej pokrewne są „wielowymiarowe” (Dahl i in., 2009; Green, 2006; Muñoz de Bustillo i in., 2011).

Założenia, jakie przyjmujemy na potrzeby niniejszej książki, opierają się na tym, że „pracę” (i zjawiska będące jej korelatami) traktujemy w kategoriach zarobkowych, natomiast „jakość” jest pojęciem wobec pracy wtórnym, obejmującym ogół jej właściwości, które wywierają wpływ na jednostki (ludzi), jak i grupy społeczne ją wykonujące, nie tylko w kontekście samych czynności składających się na tak rozumianą pracę, ale także wykraczających poza nią i oddziałujących, również pośrednio, na całokształt życia indywidualnego i zbiorowego. Ta generyczna definicja zostanie w dalszej części tekstu obudowana odniesieniami literaturowymi.

Alan Felstead i in. (2019, s. 4–6), dokonując przeglądu literatury w poszukiwaniu optymalnych sposobów mierzenia jakości pracy, stwierdzają, że można wyróżnić trzy generalne podejścia. Pierwsze z nich dotyczy dobrostanu pracowników, ale pośrednio także korzyści lub szkód dla pracodawców przy założeniu, że działa prosty związek przyczynowy: zadowolonego (co dla nas oznacza cieszącego się dobrostanem na wysokim poziomie) pracownika cechuje wyższa produktywność, rzadsze absencje i mniejsza skłonność do zmiany miejsca pracy, czyli zachowania i postawy przynoszące bezsprzeczne korzyści pracodawcy.

Drugie podejście do jakości pracy koncentruje się wokół cech pracy wykonywanej przez pracownika, a nie wokół samego pracownika. Rozróżnia się tu subiektywne i obiektywne wymiary jakości pracy. W przypadku tych pierwszych chodzi o postrzeganie przez pracowników pewnych cech wykonywanej przez nich pracy jako dobrych bądź niedobrych. Na ten sposób widzenia wpływają

nie tylko cechy jednostkowe pracowników, ale także społeczno-demograficzne. Z kolei wymiary obiektywne wynikają z cech wykonywanej pracy, które mogą (choć nie muszą) zaspokajać określone ludzkie potrzeby. Tak rozumiana dobra praca daje pracownikom sprawczość, umożliwia rozwój osobisty oraz pomaga w utrzymaniu zadowalającego stanu zdrowia psychicznego i fizycznego.

Trzecie podejście wreszcie wskazuje na istnienie wielu czynników uwarunkowanych cechami wykonywanej pracy, które mogą osłabiać lub poprawiać dobrostan pracowników. Część z nich jest mierzalna, jak np. wynagrodzenie. Jednak płaca nie wyczerpuje listy czynników oddziałujących na dobrostan. Znajdują się na niej również takie ważne zjawiska, jak np. modele i systemy organizacji pracy, od których zależy, na ile wykonywana praca umożliwia pracownikom wykorzystywanie ich potencjału poprzez autonomię w pracy, wpływ na jej treść i zakres. Inne zmienne obejmują bezpieczeństwo zatrudnienia, dostępność i jakość szkoleń, poziom wysiłku, jakiego wymaga praca, szanse, jakie pracownicy mają, by wykorzystać swoje kwalifikacje i umiejętności oraz możliwości godzenia pracy z życiem rodzinnym. A zatem, badając jakość pracy i próbując ją mierzyć, koncentrujemy się na tym, co jest dobre dla pracownika (z jego własnej perspektywy), co wynika z cech samej pracy i roli wynagrodzenia w zestawieniu z innymi zmiennymi w środowisku pracy.

Na zagadnienie jakości pracy można natknąć się już w piśmiennictwie ekonomii protoklasycznej (Lipiński, 1956). W ekonomii klasycznej jakość pracy była traktowana jako negatywny układ odniesienia, co pokazuje hipoteza „różnicy kompensacyjnej”, głoszącej, że odpowiednio wysokie wynagrodzenie ma przesłaniać i łagodzić niedogodności związane z warunkami pracy (Bonhomme i Jolivet, 2009). Można tu dostrzec korzenie dzisiejszego „subiektywnego” nurtu badań nad jakością pracy, zogniskowanego na czynnikach psychospołecznych.

Przejście kapitalizmu z etapu liberalnego (leseferystycznego) do zorganizowanego (korporacyjnego) w drugiej połowie XIX w. stało się punktem wyjścia do kiełkowania nurtu „obiektywnego” w badaniu jakości pracy. Pojawienie się kwestii interesu grupowego (klasowego) przeniosło perspektywę z indywidualistycznej na zbiorową, w której istotne są czynniki zewnętrzne w stosunku do jednostki, takie jak np. alienacja pracy według Marksa.

W kontrze do marksizmu u schyłku XIX w. pojawił się personalizm katolicki i społeczna nauka Kościoła, podkreślająca autoteliczną wartość pracy oraz jej godność. Reakcją na zagrożenie socjalizmem było także powstanie taylorizmu. Nas interesuje taylorizm w ujęciu wąskim, obejmującym tylko organizację pracy. Jego istotną częścią był mechanizm akordu. Oznaczało to nawrót zainteresowania koncepcją różnicy kompensacyjnej, jednak tym razem był to produkt „menedżeryzmu”, który stworzył fundament zarówno



dla stosunków przemysłowych (*industrial relations*), jak i nurtu humanizującego (*human relations*) w zarządzaniu. Stosunki przemysłowe koncentrowały się na czynnikach obiektywnych, przede wszystkim wynagrodzeniach i czasie pracy, a także na budowaniu wpływu i sprawczości, czego dojrzałą postacią była koncepcja demokracji przemysłowej (pracowniczej). *Human relations* z kolei ukierunkowane były na wzbogacanie treści pracy (G. Strauss, 1968).

W drugiej połowie XX w. neomarksizm przyniósł ważną w kontekście dyskusji nad jakością pracy teorię procesu pracy (Braverman, 1974), która wiele uwagi poświęca zjawiskom atomizacji oraz kontroli pracy. W tym samym okresie rozwijały się także inne prądy badań i refleksji, w których wątek jakości pracy zajmował poczesne miejsce. Z jednej strony można wyróżnić nurt kulturowy w zarządzaniu, datujący się od lat pięćdziesiątych zeszłego wieku, kiedy pojawiła się koncepcja „kultury zakładowej” (*culture of factory*) (Jaques, 1951). Z drugiej strony od lat osiemdziesiątych ubiegłego stulecia coraz większą popularność zyskuje nurt zarządzania zasobami ludzkimi (ZZL), co było zresztą efektem triumfu neoliberalizmu, który skutkowało postępującym urynkowaniem relacji między pracodawcami a pracownikami (teza o tym, że ZZL staje się substytutem stosunków przemysłowych, por. Guest, 2001).

Ważnym obszarem badań, na którym pojawiają się wątki jakości pracy i pokrewne, są makroekonomiczne teorie segmentacji rynku pracy, zarówno dualistyczne, jak i oferujące bardziej złożone, wielosegmentowe modele rynku (Doeringer i Piore, 1971). Pewien wkład w debatę wnoszą także perspektywa regulacyjna w socjoekonomii, zwłaszcza w odniesieniu do transformacji postfordowskiej, której towarzyszy kontrtendencja do kształtowania się równoległe enklaw neofordowskich (Beynon, 2016). Analizy prowadzone z perspektywy regulacyjnej przenikają się ponadto z badaniami i dyskusją nad wpływem radykalnych zmian technologicznych z początku XXI w. (można je nazwać umownie „czwartą rewolucją przemysłową”). Problem jakości pracy jest tam rozpatrywany w aspekcie korzyści i ryzyka, jakie przynoszą dla niej cyfryzacja czy robotyzacja (Muñoz de Bustillo i in., 2022).

Styczny do tych dwóch zachodzących na siebie pól jest obszar dyskusji nad prekaryzacją pracy, gdzie wątkom technologicznym towarzyszą wątki regulacyjno-instytucjonalne, związane z trwałymi (sięgającymi lat dziewięćdziesiątych ubiegłego wieku) tendencjami uelastyczniania rynku pracy i zatrudnienia, owocującymi szeroką paletą nowych rozwiązań kontraktowych (nietypowe formy zatrudniania), na mocy których świadczona jest praca (Kalleberg, 2011). Odrębnym nurtem pozostają badania z zakresu medycyny pracy i BHP, które obecnie zajmują się nie tylko fizycznym środowiskiem pracy, lecz także ryzykami psychospołecznymi. Z kolei badania nad równowagą między życiem

(prywatnym) a pracą (*work-life balance*, WLB) mają charakter interdyscyplinarny, śledzą wpływ na życie prywatne twardych komponentów środowiska pracy (głównie jej czasu), ale skupiają się także na doświadczeniach jednostki funkcjonującej między sferą zawodową i prywatną w świetle różnych tradycji socjologicznych (np. badania ról społecznych, perspektywa feministyczna) (Rashmi i Kataria, 2022).

Próby uporządkowania odmiennych podejść do jakości pracy z perspektywy różnych nurtów i tradycji nauk społecznych podjęli się Rafael Muñoz de Bustillo i in. (2011), wyróżniając trzy podejścia ekonomiczne (ortodoksyjne, radykalne i behawioralne), tradycyjne podejście socjologiczne, podejście instytucjonalne, perspektywę zdrowotną i koncepcję równowagi między życiem i pracą (WLB, *work-life balance*).

W podejściu ortodoksyjnym, zakorzenionym w ekonomii klasycznej i podtrzymywanym w ekonomii neoklasycznej, kluczowy jest kompromis między wynagrodzeniem a warunkami pracy, opierający się na zasadzie: jeśli za „złą pracę” otrzymujemy „dobrą płacę”, to w sensie normatywnym jest to sytuacja społecznie akceptowalna, a więc pracownik nie powinien jej kwestionować. „Radykalne podejście ekonomiczne” oznacza w swojej istocie przeniesienie uwagi i środka ciężkości dyskursu o jakości pracy z tematu pracy utowarowionej na przedmiot relacji władzy w pracy, ujmowanej jako zorganizowana aktywność zbiorowa zorientowana na produkcję dóbr i/lub usług. Odpowiedzią na to miałyby być stosunki przemysłowe (zbiorowe stosunki pracy). Behawioralne podejścia ekonomiczne mają mocne odniesienia do psychologii społecznej, akcentując sprawstwo, które w sposób zinstytucjonalizowany może objawiać się w formie partycypacji pracowniczej.

Tradycyjne podejścia socjologiczne rozdzielone są na dwa prądy, z których pierwszy skupia się na czynnikach „twardych”, jak kwalifikacje i autonomia, drugi zaś obejmuje wątki „miękkie”: wyobcowanie, izolację oraz brak sprawstwa.

Podejście instytucjonalne jest zasadniczo ekonomiczne i zogniskowane na problemie podziałów na rynku pracy. Segmentacja rynku pracy, co trzeba podkreślić, jest wielowymiarowa, obejmuje zarówno dualne (rdzeń i peryferie, wewnętrzne i zewnętrzne rynki pracy), jak i bardziej złożone układy. Doniosłą wagę w debacie o jakości pracy mają też nurty spoza nauk społecznych, w szczególności nauki o zdrowiu (medycyna pracy), zajmujące się pracą w aspekcie zarówno fizycznym (tzw. schorzenia mięśniowo-szkieletowe), jak i psychospołecznym. Ostatni wątek jest też ważny dla nurtu badań nad tzw. równowagą między życiem i pracą (WLB).



## 9.2. Próba generalizacji: jakość pracy w ujęciu „obiektywnym” i „subiektywnym”

Po dość skrótowym przeglądzie rozmaitych perspektyw teoretycznych, z których jakość pracy i pojęcia pokrewne są badane, niezbędne wydaje się dokonanie pewnej generalizacji. Analiza literatury (Gallie, 2007; Grimshaw i in., 2017; Muñoz de Bustillo i in., 2011) wskazywałaby na ogólny konsensus w sprawie istnienia dwóch głównych podejść, różniących się od siebie na poziomie założeń ontologicznych (czym jest jakość pracy i czy jest to zjawisko obiektywnie istniejące, czy też występujące głównie w świadomości?), epistemologicznych (jak należy poznawać jakość pracy: indukcyjnie czy dedukcyjnie?) i metodologicznych (jak badać, a także ewentualnie mierzyć jakość pracy?). Te dwa podejścia opisywane są odpowiednio jako „obiektywne” i „subiektywne”. W pierwszym przypadku uwaga skupia się na cechach stanowiska pracy, w drugim natomiast na „doświadczeniach osób pracujących i sposobach postrzegania przez nie tych cech”. Inaczej mówiąc, pole dociekań badawczych i refleksji teoretycznej rozpościera się pomiędzy cechami (miejsc) pracy a satysfakcją z pracy (tabela 9.1).

**Tabela 9.1.** Ujęcie „obiektywne” a „subiektywne” jakości pracy

| Ujęcie „obiektywne”                                                                                                                                                                                                                   | Ujęcie „subiektywne”                                                                               |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <i>Cechy stanowiska pracy</i>                                                                                                                                                                                                         | <i>Satysfakcja z pracy</i>                                                                         |
| Na ile „obiektywne” cechy warunków pracy określają kompetencje i możliwości rozwoju pracownika. Innymi słowy, na ile stanowisko pracy zapewnia podstawy do samorozwoju, dzięki czemu ludzie są w stanie podnosić własne kwalifikacje. | Jakie czynniki pozwalają czerpać satysfakcję z pracy, a jakie satysfakcji pozbawiają.              |
| Kompleksowość a autonomia (kontrola, dyskrecjonalność)                                                                                                                                                                                | „Dobra praca” to taka, z której ludzie są zadowoleni.                                              |
| Inspiracje: neomarksizm                                                                                                                                                                                                               | Inspiracje: <i>human relations</i> , psychologia pracy i zarządzania                               |
| Nurty badawcze: <i>sociologie du travail</i> (Grémion i Piotet, 2004; Rose, 1987), teoria procesu pracy (tradycja Harry’ego Bravermana) (Crompton i Jones, 1984; Nichols i Beynon, 1977)                                              | Nurty badawcze: głównie badania empiryczne (o sondażowym charakterze) (Blauner, 1964; Clark, 2005) |

Źródło: opracowanie własne na podstawie: Gallie (2007).

Duncan Gallie (2007) proponuje następujące porównanie podejścia „obiektywnego” i „subiektywnego”, zaznaczając równocześnie, że wzajemnie się one nie wykluczają w tym sensie, iż empirycznie dowiedziono istnienia

stosunkowo wysokiej korelacji między obiektywnymi cechami miejsca pracy a poziomem odczuwanej satysfakcji.

Wszędzie, gdzie pracownicy zajmują stanowiska / wykonują pracę o niskim poziomie kwalifikacji, z mniejszym zakresem kontroli nad tym, jak wykonują własną pracę, gdzie występują niewielkie możliwości szkolenia, niższy poziom bezpieczeństwa pracy, za to większe trudności w godzeniu życia zawodowego i rodzinnego, tam odczuwają mniejszą satysfakcję z pracy. (Gallie, 2007, s. 8)

W badaniach nad jakością pracy należałoby dążyć do uzyskania efektu synergii poprzez triangulację metod i technik badawczych. Z jednej strony można bowiem przy zastosowaniu klasycznych metod ilościowych, jak sondaż, opisywać obiektywne cechy środowiska pracy (np. ergonomię, zapewnienie odpowiedniego poziomu BHP, ale i autonomię) i budować na tej bazie narzędzia analityczne w postaci wskaźników. Z drugiej zaś strony można używać środków badawczych o charakterze jakościowym, pozwalających na rekonstrukcję obrazu jakości pracy i jej oceny w świadomości oraz doświadczeniach badanych.

W projekcie COV-WORK staraliśmy się podążać dwutorowo. Badania jakościowe, którym poświęcona jest część III książki, koncentrowały się na tym ostatnim wymiarze jakości pracy. Analizy w nich prowadzone dotyczyć będą następujących wymiarów doświadczenia pracy w warunkach następujących po sobie kryzysów po 2020 r.: (1) bezpieczeństwo zatrudnienia, (2) możliwości rozwoju kariery zawodowej, (3) wynagrodzenia, (4) czas pracy (w tym relacje między życiem zawodowym i pozazawodowym), (5) dobrostan psychiczny, (6) autonomia w sferze pracy (możliwość kontroli nad sposobami jej wykonywania i czasem pracy), (7) relacje społeczne w miejscu pracy. Zwracaliśmy również uwagę na wybrane aspekty jakości pracy w sytuacji zagrożenia epidemicznego (zagrożenie infekcją i dostępne środki przeciwdziałania jej).

W badaniach ilościowych (CATI) przyjęto węższą gamę wskaźników. W szczególności koncentrujemy się na sześciu zmiennych opisujących jakość pracy wprost (pochodzących z Europejskiego Badania Warunków Pracy, EWCS), uzupełniając je o wskaźnik społecznych i organizacyjnych warunków pracy. Ponadto pokazujemy zmiany w zakresie „twardych” czynników kształtujących jakość pracy, tj. wynagrodzeń oraz czasu pracy. Wreszcie przedstawiamy stan i dynamikę zjawiska urastającego do rangi jednego z głównych symboli przemian pracy w okresie pandemii – pracy wykonywanej z domu (w tym pracy zdalnej). Obok zmian stopnia powszechności świadczenia pracy w tym trybie przyglądamy się preferencjom naszych respondentów w tym zakresie.

### 9.3. Analiza porównawcza danych panelowych o jakości pracy

Przystępując do analiz jakości pracy w ujęciu ilościowym, zaznaczymy, że za korelaty jakości pracy uznaliśmy następujące zmienne: perspektywy rozwoju kariery, równowaga między pracą a życiem osobistym (*work-life balance*), bezpieczeństwo zatrudnienia, czas pracy w pandemii i jego zmiany, wynagrodzenie w pandemii i jego zmiany oraz zaopatrzenie w środki ochrony osobistej (sanitarne) przez pracodawcę. Z uwagi na wygasanie pandemii nie zdecydowaliśmy się w II fali badania na ponowienie pytań o zabezpieczenia sanitarne. Wskaźniki te ujęto w pytaniach zamieszczonych w kwestionariuszu ankiety, która została użyta dwukrotnie: w 2021 i 2023 r. W dalszej części rozdziału dane będą analizowane poprzez porównanie rozkładów odpowiedzi udzielonych przez respondentów, którzy wzięli udział w obu falach badania<sup>3</sup> (tabela 9.2). Następnie przejdziemy do analizy zmian w obszarze społecznych i organizacyjnych warunków pracy. Wreszcie zajmiemy się analizą występowania pracy wykonywanej z domu (w tym pracy zdalnej) oraz postaw wobec niej.

Co do oceny perspektyw rozwoju kariery, poziomy wskazań zarejestrowane w odstępie dwóch lat nieznacznie od siebie odbiegają. W 2021 r. pozytywnie o tym aspekcie swojej sytuacji zawodowej wypowiadało się 49% respondentów z tej części próby, do której powróciliśmy w 2023 r. Wówczas 52,2% spośród nich uznało swoją aktualną pracę za sprzyjającą rozwojowi kariery. Negatywnie pod tym względem oceniło własną pracę odpowiednio 24% i 25,8% respondentów panelu, natomiast ambiwalentne stanowisko wyraziło 26,0% w 2021 r. i 21,2% w 2023 r. Mamy więc do czynienia z wysoką stabilnością poglądów na temat potencjału rozwoju zawodowego, jaki, zdaniem badanych, kryje w sobie wykonywana przez nich praca.

Nie można tego powiedzieć o ocenach równowagi między życiem zawodowym a prywatnym (WLB). O ile w 2021 r. dwie trzecie (67,5%) respondentów panelu uznawało, że udaje im się bez trudności łączyć pracę z życiem poza nią, to dwa lata później odsetek opinii pozytywnych wyniósł 79,3%. Ta znacząca zmiana in plus wymaga komentarza: po zniknięciu ograniczeń związanych z lockdownem (w tym zwłaszcza przymusowej pracy i nauki w trybie zdalnym), które skutkowały zacieraniem granic między sferą zawodową i prywatną, obiektywne

---

<sup>3</sup> Należy podkreślić, że porównujemy tu dane z odpowiedzi udzielonych jedynie przez tych respondentów, którzy dwukrotnie wzięli udział w badaniach, czyli opinie 602 osób. Co za tym idzie, przytoczone tu częstości odpowiedzi w przypadku II fali nie są takie same jak w przypadku danych z I fali, przedstawionych i analizowanych w: Gardawski i in. (2022), ponieważ w tamtym przypadku próba liczyła 1 400 respondentów.

warunki wpływające na organizację własnego czasu i przestrzeni radykalnie się polepszyły. Z perspektywy czasów postpandemicznych wręcz zdumiewający może się wydawać tak wysoki poziom wskazań pozytywnych. W badaniach jakościowych, prezentowanych w dalszej części książki, oceny tego wymiaru jakości pracy, zwłaszcza w okresie pandemii, były dużo bardziej krytyczne.

**Tabela 9.2.** Wymiary jakości pracy w 2021 i 2023 r. (%)

| W jakim stopniu zgadza się Pan(i) lub nie zgadza z następującymi stwierdzeniami opisującymi różne aspekty Pana(i) pracy? | Tak  |      | Ani tak, ani nie |      | Nie  |      |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|------|------------------|------|------|------|
|                                                                                                                          | 2021 | 2023 | 2021             | 2023 | 2021 | 2023 |
| 1. Moja praca oferuje dobre perspektywy dla rozwoju kariery.                                                             | 49,0 | 52,2 | 26,0             | 21,2 | 24,0 | 25,8 |
| 2. Z łatwością łączę pracę z życiem prywatnym.                                                                           | 67,5 | 79,3 | 13,7             | 4,5  | 18,8 | 16,2 |
| 3. Nie obawiam się, że mogę stracić swoją pracę w najbliższych miesiącach (z powodu pandemii).                           | 64,2 | 64,1 | 7,7              | 12,9 | 26,1 | 22,6 |
| 4. Jeśli stracił(a)bym lub zakończył(a) swoją obecną pracę, byłoby mi łatwo znaleźć pracę z podobną pensją.              | 50,5 | 62,0 | 13,7             | 10,0 | 33,9 | 26,1 |
| 5. Otrzymuję zasłużone uznanie za swoją pracę.                                                                           | –    | 70,2 | –                | 10,6 | –    | 19,2 |
| 6. Biorąc pod uwagę cały wkładany wysiłek i osiągnięcia w pracy, mam poczucie, że jestem odpowiednio wynagradzany(a).    | –    | 64,3 | –                | 12,9 | –    | 22,8 |

Źródło: badania własne COV-WORK (2021, 2023).

Uwagi: Podano zagregowane odpowiedzi definitywne, pominięto odpowiedź „trudno powiedzieć”.

Okresy referencyjne: w 2021 r. pytano o okres „od marca 2020 do maja 2021”, w 2023 r. – o okres „od marca 2020 do maja 2022”.

Odpowiedzi nr 5 i 6 na to pytanie pochodzą tylko z II fali.

W odpowiedzi nr 3 w II fali nie występuje „z powodu pandemii”.

Uwzględniono respondentów wykonujących pracę odpłatną, n = 311 (2021) i 326 (2023).

Co ciekawe, odpowiedzi przeczące pozostały na zbliżonym poziomie: w 2021 r. 18,8% osób twierdziło, że nie radzi sobie z godzeniem życia zawodowego i osobistego, podczas gdy w 2023 r. odsetek ten zmniejszył się o niespełna 3 p.p., do pułapu 16,2%. Wpływ pandemii na oceny uwidacznia się jednak pośrednio w odsetku odpowiedzi niezdecydowanych, który przez dwa lata trzykrotnie się obniżył: z 13,7% do 4,5%. Można przypuszczać, że nadzwyczajne okoliczności okołopandemiczne wpływały na percepcję relacji między życiem zawodowym i pozazawodowym stosunkowo dużej części

badanych do tego stopnia, że unikali oni zajmowania wyraźnego stanowiska w tej kwestii.

Schyłek pandemii nie przyniósł wielkich zmian, jeśli chodzi o poziom obaw o utratę pracy. Niemal dokładnie tyle samo respondentów (odpowiednio 64,2 i 64,1%) oświadczało, że nie obawia się utraty pracy w 2021 r., co w 2023 r. Nieznacznie (z 26,1% do 22,6%) zmniejszył się odsetek osób żywiących tego rodzaju lęki, wzrósł za to poziom odpowiedzi ambiwalentnych (z 7,7% do 12,9%). Zakończenie pandemii w widoczny sposób odbiło się na ocenach stanu rynku pracy i własnych szans na znalezienie nowego zatrudnienia na podobnych warunkach finansowych, co poprzednie. W 2023 r. niecałe 12 p.p. więcej respondentów z panelu niż w 2021 r. było zdania, że udałoby się im bez trudności znaleźć nową pracę z podobnym wynagrodzeniem, gdyby stracili dotychczasową. O blisko 8 p.p. (z 33,9% do 26,1%) spadł poziom wskazań wyrażających obawę, że po utracie obecnej pracy ankietowanemu nie udałoby się znaleźć nowej ze zbliżoną pensją. W 2023 r. kafeterię rozbudowaliśmy, dodając do niej dwa kolejne pytania (także zaczerpnięte z EWCS), dotyczące satysfakcji z pracy. Na podstawie uzyskanych wyników można stwierdzić, że zadowolenie z pracy jest relatywnie wysokie: aż 70,2% pracujących respondentów przyznaje, że otrzymuje zasłużone uznanie za swoją pracę, nieco tylko mniej, bo 64,3% uważa, że otrzymuje adekwatne do wkładanego w pracę wysiłku i osiągnięć w niej wynagrodzenie.

Idąc dalej, przyjrzyjmy się rozkładowi opinii o zjawiskach będących korelatami jakości pracy w odniesieniu do najważniejszych cech społeczno-demograficznych przez nałożenie ich na tzw. zmienne metryczkowe: płeć i wiek zagregowany w przedziałach (Tabela 9.3).

Kobiety w 2023 r. zapatrywały się na swoje perspektywy kariery zawodowej znacznie bardziej optymistycznie niż w 2021 r. (przyrost ocen pozytywnych o 14,5 p.p.), podczas gdy wśród mężczyzn oceny są nieco słabsze (spadek poziomu ocen pozytywnych o 5,2 p.p.). W przypadku obu płci odnotowujemy poprawę ocen WLB, przy czym wśród kobiet jest ona wręcz lawinowa (+18,9 p.p.), u mężczyzn nie tak znacząca, mimo to zauważalna (+5,7 p.p.). Przyczyn polepszenia optyki w tym względzie można doszukiwać się w zakończeniu lockdownów, co dało możliwość skuteczniejszego odseparowania życia zawodowego od prywatnego i zmniejszenia obciążenia nieodpłatną pracą opiekuńczą, także z powodu przywrócenia nauczania stacjonarnego. Dane te potwierdzają obecne w literaturze przedmiotu stwierdzenia, że to kobiety zostały szczególnie obciążone obowiązkami domowymi w okresie lockdownów (Mezzadri, 2022a; Stevano i in., 2021).

**Tabela 9.3.** Wymiary jakości pracy w 2021 i 2023 r. według płci (%)

| W jakim stopniu zgadza się Pan(i) lub nie zgadza z następującymi stwierdzeniami opisującymi różne aspekty Pana(i) pracy? | 2021 |      | 2023 |      |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|------|------|------|
|                                                                                                                          | K    | M    | K    | M    |
| 1. Moja praca oferuje dobre perspektywy dla rozwoju kariery.                                                             | 43,9 | 52,9 | 58,4 | 47,7 |
| 2. Z łatwością łączę pracę z życiem prywatnym.                                                                           | 65,1 | 69,3 | 84,0 | 75,0 |
| 3. Nie obawiam się, że mogę stracić swoją pracę w najbliższych miesiącach (z powodu pandemii).                           | 55,6 | 69,8 | 65,4 | 62,8 |
| 4. Jeśli stracił(a)bym lub zakończył(a) swoją obecną pracę, byłoby mi łatwo znaleźć pracę z podobną pensją.              | 45,0 | 54,2 | 50,7 | 71,0 |
| 5. Otrzymuję zasłużone uznanie za swoją pracę.                                                                           | –    | –    | 68,0 | 71,7 |
| 6. Biorąc pod uwagę cały wkładany wysiłek i osiągnięcia w pracy, mam poczucie, że jestem odpowiednio wynagradzany(a).    | –    | –    | 70,0 | 62,6 |

Źródło: badania własne COV-WORK (2021, 2023).

Uwagi: K – kobiety, M – mężczyźni.

Podano zagregowane odpowiedzi pozytywne, pominięto odpowiedź „trudno powiedzieć”.

Okresy referencyjne: w 2021 r. pytano o okres „od marca 2020 do maja 2021”, w 2023 r. – o okres „od marca 2020 do maja 2022”.

Uwzględniono respondentów wykonujących pracę odpłatną.

Co ciekawe, o ile wśród kobiet dostrzegalna jest wyraźna poprawa nastrojów dotyczących własnego bezpieczeństwa zatrudnienia (+9,8 p.p.), to u mężczyzn nastąpiło pogorszenie ocen w tej kwestii (-7,0 p.p.). Towarzyszy temu jednak silny wzrost optymizmu co do szans na znalezienie nowego zatrudnienia z porównywalnym poziomem zarobków: u kobiet wystąpił wzrost ocen pozytywnych o 5,7 p.p., natomiast u mężczyzn wyniósł on aż 16,8 p.p. Co do satysfakcji z pracy, to zarówno kobiety, jak i mężczyźni odczuwali jej podobnie wysoki poziom (odpowiednio 68% i 71,7%), jeśli chodzi o postrzegane uznanie, natomiast mężczyźni rzadziej niż kobiety wyrażali zadowolenie z poziomu swoich wynagrodzeń (odpowiednio 62,6% i 70%). W tej ostatniej kwestii można założyć, że wiąże się to, przynajmniej po części, z silniejszą presją społeczną odczuwaną przez mężczyzn w wymiarze finansowym ich aktywności zawodowej.

Jeśli chodzi o wiek jako zmienną różnicującą (tabela 9.4), to wśród młodszych przedziałów wiekowych (do 40. roku życia) między 2021 a 2023 r. nastąpiło nieznaczne pogorszenie ocen perspektyw rozwoju kariery zawodowej. Nie ma jednak mowy o silnej regresji nastrojów, poziomy wskazań pozytywnych obniżyły się bowiem od 5,2 do 3,3 p.p. Z kolei w starszych przedziałach wiekowych postrzeganie szans na rozwój swojej kariery zawodowej uległo poprawie:



**Tabela 9.4.** Wymiary jakości pracy w 2021 i 2023 r. według wieku (%)

|                                                                                                                       | 2021  |       |       |       |       |      | 2023  |       |       |       |       |      |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|------|-------|-------|-------|-------|-------|------|
|                                                                                                                       | wiek  |       |       |       |       |      |       |       |       |       |       |      |
|                                                                                                                       | 18-24 | 25-30 | 31-39 | 40-49 | 50-59 | 60+  | 18-24 | 25-30 | 31-39 | 40-49 | 50-59 | 60+  |
| 1. Moja praca oferuje dobre perspektywy dla rozwoju kariery.                                                          | 74,2  | 52,2  | 55,9  | 45,5  | 38,1  | 38,5 | 69,0  | 48,9  | 52,3  | 55,0  | 47,5  | 40,0 |
| 2. Z łatwością łączę pracę z życiem prywatnym.                                                                        | 86,6  | 83,3  | 67,1  | 61,2  | 60,3  | 74,0 | 86,2  | 89,1  | 79,3  | 72,3  | 73,7  | 90,9 |
| 3. Nie obawiam się, że mogę stracić swoją pracę w najbliższych miesiącach (z powodu pandemii).                        | 66,7  | 80,0  | 65,8  | 59,6  | 63,5  | 62,9 | 78,5  | 60,8  | 62,5  | 63,8  | 55,8  | 72,7 |
| 4. Jeśli stracił(a)bym lub zakończył(a) swoją obecną pracę, byłoby mi łatwo znaleźć pracę z podobną pensją.           | 35,5  | 29,1  | 64,5  | 49,5  | 48,5  | 57,7 | 65,5  | 71,8  | 64,8  | 58,7  | 52,4  | 60,8 |
| 5. Otrzymuję zasłużone uznanie za swoją pracę.                                                                        | –     | –     | –     | –     | –     | –    | 67,8  | 78,3  | 65,5  | 79,2  | 57,4  | 72,8 |
| 6. Biorąc pod uwagę cały wkładany wysiłek i osiągnięcia w pracy, mam poczucie, że jestem odpowiednio wynagradzany(a). | –     | –     | –     | –     | –     | –    | 68,9  | 71,1  | 58,4  | 72,6  | 50,0  | 64,7 |

Źródło: badania własne COV-WORK (2021, 2023).

Uwagi: Podano zagregowane odpowiedzi definitywne, pominięto odpowiedź „trudno powiedzieć”.

Okresy referencyjne: w 2021 r. pytano o okres „od marca 2020 do maja 2021”, w 2023 r. – o okres „od marca 2020 do maja 2022”.

Uwzględniono respondentów wykonujących pracę odpłatną.

od 1,5 do 9,5 p.p. Najmłodszy respondenci wysoko oceniali równowagę swojego życia prywatnego i zawodowego. Nie odnotowano w tym zakresie istotnych zmian. Co warto uwagi, oceny tego aspektu jakości pracy bardzo się poprawiły w starszych przedziałach wiekowych.

Oceny stabilności zatrudnienia należy opatrzyć uwagą, że stwierdzenie, do którego odnosili się respondenci, zostało w 2023 r. przeformułowane w ten sposób, iż usunięto z niego fragment „z powodu pandemii”, co istotnie poszerzyło katalog potencjalnych przyczyn utraty pracy, jakie ankietowani mogli uwzględnić, wydając opinię. Abstrahując od tego, trzeba podkreślić, że oceny bardzo się poprawiły w oczach respondentów do 24. roku życia. Można domniemywać, że redukcja odczuwanej niepewności co do przyszłości rynku pracy zmniejszyła obawy o utratę obecnej pracy w tej kategorii, która jest szczególnie mocno narażona na zwolnienia. Odwrotną tendencję obserwujemy wśród osób w wieku 25–30 lat. U nich z kolei odsetek osób nieobawiających się utraty pracy istotnie zmalał (o niemal 20 p.p.). O ile nie możemy zidentyfikować czynników stojących za tak wyraźną zmianą rozkładu opinii, to ponownie zaznaczymy, że możliwość brania pod uwagę powodów innych niż pandemia, w edycji sondażu z 2023 r. nienazwanych, mogła wpłynąć na częstość opinii pozytywnych. Innymi słowy, ujawniający się wielokryzys mógł się stać uświadomionym w różnym stopniu źródłem obaw o swoją sytuację na rynku pracy, szczególnie silnych w przypadku kategorii jeszcze przed pandemią narażonych na prekaryzację (Mrozowski i Czarzasty, 2020).

Jeśli chodzi o przedziały starsze, to wśród osób przed 50. rokiem życia widoczna jest stosunkowo silna stabilność poziomu ocen. Ciekawy jest z kolei znaczący (o blisko 10 p.p.) przyrost opinii pozytywnych wśród respondentów najstarszych. Można to tłumaczyć po części faktem, że kobiety w tym przedziale wiekowym mają nabyte prawo do emerytury, natomiast część mężczyzn jest już w tzw. wieku ochronnym z racji bliskości wieku emerytalnego. Takiej instytucjonalnej poduszki bezpieczeństwa brak jest osobom nieco młodszym, a utrzymujący się w świadomości zbiorowej stereotyp postaw pracodawców, którzy przewencyjnie zwalniają pracowników bliskich uzyskania ochrony przed-emerytalnej, może w warunkach wielokryzysowej niepewności studzić optymizm co do stabilności swojego zatrudnienia. Taką interpretację motywacji respondentów wypowiadających się w tej kwestii może wzmacniać rozkład odpowiedzi dotyczących możliwości znalezienia nowej pracy na podobnych warunkach finansowych w razie utraty obecnej. To właśnie osoby między 50. a 59. rokiem życia pozostają najbardziej sceptyczne, choć i u nich obserwowalny jest niewielki wzrost poziomu pozytywnych opinii. Te z kolei wzrosły lawinowo w najmłodszych przedziałach wiekowych. Pozytywne opinie o własnej

ruchliwości na rynku pracy, jak również o możliwościach, które on oferuje, mogą wynikać z jednej strony z pogłębiającego się deficytu siły roboczej w wyniku nieprzezwycięzonego kryzysu demograficznego (zob. rozdział 3), z drugiej z relatywnie słabego układu odniesienia, jaki stanowią aktualne warunki płacowe młodych ankietowanych. Co się tyczy dwóch nowych zmiennych, to wart uwagi jest fakt, że we wszystkich, poza najmłodszym, przedziałach wiekowych poziom satysfakcji z pracy o niepekuniarnym charakterze jest wyższy niż zadowolenia z zarobków i ocen ich jako odpowiednich do wkładu pracy.

Wśród wskaźników jakości pracy znajdują się także wynagrodzenia i czas pracy. O ile zadanie pytań o zmiany w zakresie tych dwóch podstawowych, „twardych” wymiarów warunków pracy w I fali badania<sup>4</sup> pozwoliło na uchwycenie obrazu sytuacji na gorąco w czasie trwania pandemii, to w II fali pytania dotyczyły zamkniętego stanu przeszłego, miały więc charakter retrospektywny. W obu falach zadane zostało to samo pytanie, co za tym idzie, poza samą informacją o poziomie zarobków i czasie pracy odpowiedzi na te pytania pozwoliły uzyskać wgląd w opinie respondentów po dwakroć zapytanych o to samo.

Prezentując zatem i analizując dane uzyskane w 2023 r., należy pamiętać o możliwych zniekształceniach w udzielanych odpowiedziach, związanych z zawodnością ludzkiej pamięci, do których należy np. pozytywne zniekształcanie pamiętanych z przeszłości zdarzeń (zob. Czeranowska, 2022). Oddziaływać może dodatkowo „efekt ankietera”, w badaniach panelowych tym silniejszy, że respondent ma świadomość, iż uczestniczy w powtarzanym wywiadzie kwestionariuszowym, a więc na stawiane mu pytania już w przeszłości odpowiadał. W tym jednak wypadku pytania nie były identyczne, inny był bowiem plan czasowy, w jakim miały miejsce zjawiska, o ocenę których respondenci zostali poproszeni: w 2021 r. był to okres od marca 2020 do maja 2021 r., w 2023 r. z kolei od marca 2020 do maja 2022 r. Ponadto inny był dystans dzielący czas realizacji badań od zdarzeń, do których ankietowani się odnosili. W przypadku I fali badania wynosił on pół roku (realizacja sondażu w listopadzie 2021 r.), natomiast w przypadku II fali niemal rok (realizacja sondażu w kwietniu 2023 r.), licząc od punktu zamknięcia okresu, którego dotyczyły pytania. Mimo podanych wyżej zastrzeżeń należy wyraźnie podkreślić, że korzyści z badań panelowych zdecydowanie przeważają nad ich słabościami, szczególnie gdy przychodzi zajmować się procesami społecznymi (Sikkel i Hoogendoorn, 2012), do których należą kryzysy.

---

<sup>4</sup> W kwestionariuszu I fali badania część wprowadzająca pytania brzmiała: „W okresie od marca 2020 do maja 2021, tj. w czasie I–III fali pandemii COVID-19, wielu pracodawców i pracowników doświadczyło zmiany swoich warunków pracy”.

**Tabela 9.5.** Dynamika wynagrodzeń w okresie pandemii COVID-19: deklaracje w 2021 i 2023 r. (%)

| Czy Pana(i) wynagrodzenie... |                     |              |         |                     |              |
|------------------------------|---------------------|--------------|---------|---------------------|--------------|
| 2021                         |                     |              | 2023    |                     |              |
| wzrosło                      | pozostało bez zmian | obniżyło się | wzrosło | pozostało bez zmian | obniżyło się |
| 32,9                         | 49,7                | 16,4         | 49,7    | 35,7                | 13,3         |

Źródło: badania własne COV-WORK (2021, 2023).

Uwaga: Uwzględniono respondentów wykonujących pracę odpłatną, pominięto odpowiedź „trudno powiedzieć”.

Okresy referencyjne: w 2021 r. pytano o okres „od marca 2020 do maja 2021”, w 2023 r. – o okres „od marca 2020 do maja 2022”.

Uwzględnivszy te zastrzeżenia, porównajmy dane zarejestrowane w odstępie dwuletnim. Rozkłady odpowiedzi na pytanie o zmianę wynagrodzeń pokazują bardzo wyraźną różnicę między ocenami z 2021 i 2023 r. O ile w 2021 r. odsetek twierdzących, że w okresie referencyjnym ich wynagrodzenia wzrosły, wynosił 32,9%, to w 2023 r. sięgnął on poziomu 49,7%. Co ciekawe, odsetki wskazań na pogorszenie się płac nie różnią się aż tak mocno: w 2021 r. było to 16,4% wskazań, w 2023 r. – 13,3%. Za to odpowiedzi niezdecydowanych było w 2023 r. aż o 14 p.p. mniej niż dwa lat wcześniej, odpowiednio 35,7% i 49,7%. Jak to rozumieć? Po pierwsze, między majem 2021 r. a majem 2022 r. wynagrodzenia nominalne w Polsce bardzo wzrosły, m.in. za sprawą podnoszonej płacy minimalnej. Po drugie, wyraźny przyrost udziału odpowiedzi niezdecydowanych może sugerować ujawnienie się niedostatku pamięci ankietowanych. Po trzecie, tenże przyrost odpowiedzi niezdecydowanych może być efektem nakładania się na siebie w świadomości badanych dwóch przeciwnych tendencji: wynagrodzenia nominalnie rosły, ale towarzyszyła temu coraz wyższa inflacja, skutkująca erozją płac realnych, o czym piszemy w rozdziale 3. Należy wreszcie dodać, że w 2023 r. kwestionariusz uzupełniono pytaniem o przyczyny, które zdaniem ankietowanych mogły stać za zmianą poziomu ich wynagrodzeń w którymkolwiek kierunku. Aż 72,4% spośród ankietowanych deklarujących zmianę zarobków (a więc dwóch trzecich, których opinie na ten temat zarejestrowano) wskazało na inne czynniki niż pandemia.

Czy zmiany wynagrodzeń (lub ich brak) wykazywały zróżnicowanie związane z cechami społeczno-demograficznymi? W ramach przygotowania przedpola dla analiz branżowych w kolejnych rozdziałach książki i mając na uwadze, że branże niezbędne, na których się koncentrujemy, są, wyjąwszy logistykę,

w różnym stopniu nasilenia sfeminizowane, warto spojrzeć na strukturę postrzeganej dynamiki płac z punktu widzenia płci.

**Tabela 9.6.** Dynamika wynagrodzeń w okresie pandemii COVID-19 według płci (%): deklaracje w 2021 i 2023 r.

| Czy Pana(i) wynagrodzenie... |      |                     |      |              |      |         |      |                     |      |              |     |
|------------------------------|------|---------------------|------|--------------|------|---------|------|---------------------|------|--------------|-----|
| 2021                         |      |                     |      |              |      | 2023    |      |                     |      |              |     |
| wzrosło                      |      | pozostało bez zmian |      | obniżyło się |      | wzrosło |      | pozostało bez zmian |      | obniżyło się |     |
| K                            | M    | K                   | M    | K            | M    | K       | M    | K                   | M    | K            | M   |
| 29,0                         | 35,4 | 45,0                | 52,9 | 24,4         | 10,6 | 44,2    | 54,4 | 36,5                | 35,1 | 17,9         | 9,4 |

Źródło: badania własne COV-WORK (2021, 2023).

Uwagi: K – kobiety, M – mężczyźni.

Uwzględniono respondentów wykonujących pracę odpłatną, pominięto odpowiedź „trudno powiedzieć”.

Okresy referencyjne: w 2021 r. pytano o okres „od marca 2020 do maja 2021”, w 2023 r. – o okres „od marca 2020 do maja 2022”.

Na przestrzeni dwóch lat relatywnie większy przyrost opinii o tym, że wynagrodzenia wzrosły, wystąpił wśród mężczyzn: o 19 p.p. w porównaniu do 15,2 p.p. u kobiet<sup>5</sup>. Jednocześnie znacznie bardziej stabilny był wśród kobiet poziom deklaracji, że ich płace nie zmieniły się: odsetek w ich przypadku zmniejszył się od 2021 r. o 8,5 p.p., podczas gdy u mężczyzn spadek był dużo większy – o 17,8 p.p. Poziomy wskazań, że wynagrodzenie nie uległo zmianie, w 2023 r. w zasadzie wyrównały się u obu płci. Warte podkreślenia jest to, że kobiety wyraźnie częściej wskazywały na obniżenie płac w okresie referencyjnym niż mężczyźni, co wiązać można z ich mniej stabilną sytuacją na rynku pracy. Kobiety dwukrotnie częściej od mężczyzn wskazywały na pandemię jako główną przyczynę zmiany swoich płac: poziomy wskazań wynosiły w 2023 r. odpowiednio 31,3% i 16,4%. Jednym z możliwych tropów jest w tym wypadku wzrost wynagrodzeń spowodowany wypłatą dodatków covidowych czy zbliżonych do nich charakterem innych ruchomych składników wynagrodzeń, co jest pokazane w rozdziałach branżowych, szczególnie o ochronie zdrowia.

<sup>5</sup> Warto zauważyć, że nieskorygowana luka płacowa między zarobkami kobiet i mężczyzn w Polsce spadła z 6,5% w 2019 r. do 4,5% w 2020 r., by następnie wzrosnąć do 7,8% w 2023 r. (Eurostat, 2025a). Tendencja zaobserwowana w danych panelowych oddaje zatem istniejące i zwiększone przez pandemię nierówności płacowe.

**Tabela 9.7.** Dynamika wynagrodzeń w okresie pandemii COVID-19 według wieku (%): deklaracje w 2021 i 2023 r.

| Czy Pana(i)<br>wynagrodze-<br>nie... | 2021      |           |           |           |           |      | 2023      |           |           |           |           |      |
|--------------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|------|
|                                      | wiek      |           |           |           |           |      |           |           |           |           |           |      |
|                                      | 18–<br>24 | 25–<br>30 | 31–<br>39 | 40–<br>49 | 50–<br>59 | 60+  | 18–<br>24 | 25–<br>30 | 31–<br>39 | 40–<br>49 | 50–<br>59 | 60+  |
| wzrosło                              | 32,3      | 43,5      | 40,0      | 25,0      | 34,4      | 29,6 | 72,4      | 60,0      | 42,5      | 47,3      | 54,8      | 30,3 |
| pozostało<br>bez zmian               | 61,3      | 30,4      | 49,3      | 56,0      | 40,6      | 51,9 | 24,1      | 20,0      | 41,4      | 36,3      | 30,6      | 60,6 |
| obniżyło się                         | 6,5       | 17,4      | 9,3       | 19,0      | 25,0      | 18,5 | 3,4       | 17,8      | 13,8      | 15,4      | 12,9      | 9,1  |

Źródło: badania własne COV-WORK (2021, 2023).

Uwagi: Podano zagregowane odpowiedzi pozytywne, pominięto odpowiedź „trudno powiedzieć”.

Okresy referencyjne: w 2021 r. pytano o okres „od marca 2020 do maja 2021”, w 2023 r. – o okres „od marca 2020 do maja 2022”.

Uwzględniono respondentów wykonujących pracę odpłatną.

Jeśli chodzi o rozkład opinii o zmianie wynagrodzeń ze względu na wiek, to w oczy rzucają się duże różnice pomiędzy falami badania, co zapewne wynika z faktu, iż w okresie oddzielającym obie fale badania, czyli dwóch lat, dynamika wynagrodzeń w Polsce była bardzo wysoka. Co prawda oba okresy referencyjne dzieli jedynie rok (maj 2021 i maj 2022), jednak trzeba pamiętać, że pytanie zadane w II fali ma charakter retrospektywny – okres, o który respondenci byli pytani, zakończył się niemal rok przed realizacją sondażu (kwiecień 2023). Co za tym idzie, opinie przynajmniej części ankietowanych mogły być formułowane w odniesieniu do innego, bliższego chwili badania momentu i stanu w owym momencie swoich zarobków. Poza przedziałami wiekowymi 31–39 lat oraz 60 lat i więcej odnotowano bardzo wyraźne zwiększenie ilości opinii potwierdzających wzrost wynagrodzeń.

Drugą ważną „twardą” składową jakości pracy jest czas pracy. Pandemia, choćby z uwagi na reorganizację przestrzeni społecznej i ekspansję pracy zdalnej, stanowiła czynnik sprzyjający zacieraniu się nie tylko granic miejsca pracy, ale także czasu pracy.

Co się tyczy czasu pracy, to zmiany odpowiedzi w odstępnie dwóch lat były w zestawieniu z postrzeganiem wynagrodzeń niewielkie. W 2021 r. 10,7% respondentów oceniało, że ich czas pracy uległ wydłużeniu, zaś w 2023 r. było to 12,3%. Przeciwnego zdania, tj. utrzymujących, że godziny pracy w okresie referencyjnym się skróciły, było odpowiednio 9,5% i 12,0%. Gros osób w obu wypadkach (w 2021 r. 77,9%, a w 2023 r. 72,2%) twierdziło, że ich czas



pracy nie uległ zmianie. Tak duży udział odpowiedzi o braku zmiany można interpretować dwojako. Po pierwsze, przyjmując na zasadzie *face value* złożone deklaracje, a więc uznać, że czas pracy faktycznie się nie zmienił. Po drugie, nakładając na nie „filtr retrospektywny”, który w przypadku czasu pracy działa szczególnie silnie, a to z powodu wielokrotnie potwierdzonej empirycznie płynności pojęcia czasu w badaniach ankietowych (Ryan i D’Angelo, 2018). Gdy byli konfrontowani z pytaniami dotyczącymi zmienności czasu i w czasie, badani – zarówno w badaniach jakościowych, jak też ilościowych – z reguły udzielali zróżnicowanych odpowiedzi (por. rozdział 15 oparty na badaniach biograficznych).

**Tabela 9.8.** Dynamika czasu pracy w okresie pandemii COVID-19 (%): deklaracje w 2021 i 2023 r.

| Czy godziny Pana(i) pracy w czasie pandemii... |                     |                  |                   |                     |                  |
|------------------------------------------------|---------------------|------------------|-------------------|---------------------|------------------|
| 2021                                           |                     |                  | 2023              |                     |                  |
| uległy wydłużeniu                              | pozostały bez zmian | uległy skróceniu | uległy wydłużeniu | pozostały bez zmian | uległy skróceniu |
| 10,7                                           | 77,9                | 9,5              | 12,3              | 72,2                | 12,0             |

Źródło: badania własne COV-WORK (2021, 2023).

Uwagi: Podano zagregowane odpowiedzi pozytywne, pominięto odpowiedź „trudno powiedzieć”.

Okresy referencyjne: w 2021 r. pytano o okres „od marca 2020 do maja 2021”, w 2023 r. – o okres „od marca 2020 do maja 2022”.

Uwzględniono respondentów wykonujących pracę odpłatną.

Doświadczenie czasu jest zasadniczo osobiste, ale też głęboko uwarunkowane społecznie i kulturowo. Jeśli oprzeć się na badaniach międzykulturowych, to Polska jest klasyfikowana na ogół jako kraj, w którym dominuje synchroniczna/polichroniczna koncepcja czasu, co stanowi przeciwieństwo sekwencyjnego/monochronicznego traktowania go (Hall i Hall, 2000). Inaczej mówiąc, taka percepcja czasu dopuszcza wykonywanie wielu czynności równolegle, a nawet zachęca lub wręcz przymusza do tego. Polichroniczne ujęcie czasu dominujące w danej kulturze bywa niekiedy wskazywane jako czynnik ułatwiający wprowadzanie systemów organizacji pracy bazujących na wielozadaniowości (Adams i van Eerde, 2010). Mając dodatkowo na uwadze fakt, że w naszym kraju przez lata istniał tzw. rynek pracy pracodawcy (efekt nadpodaży pracy i wysokiego bezrobocia), utrwaliła się tendencja do występowania „bezpłatnych nadgodzin”, co było zbieżne z tendencjami obserwowanymi w wielu krajach UE po wielkim kryzysie 2007–2009 (Curtarelli i in., 2014). Z tego powodu zamknięte pytanie

ankietowe, siłą rzeczy o ograniczonej trafności, może wywoływać odpowiedzi unikowe, które można interpretować jako komunikat o małym znaczeniu czasu jako zmiennej określającej warunki pracy, a więc też jej jakość (przez analogię do prawa cywilnego: umowa rezultatu to nie umowa o czynności).

**Tabela 9.9.** Dynamika czasu pracy w okresie pandemii COVID-19 według płci (%): deklaracje w 2021 i 2023 r.

| Czy godziny Pana(i) pracy w czasie pandemii... |      |                     |      |                  |     |                   |      |                     |      |                  |      |
|------------------------------------------------|------|---------------------|------|------------------|-----|-------------------|------|---------------------|------|------------------|------|
| 2021                                           |      |                     |      |                  |     | 2023              |      |                     |      |                  |      |
| uległy wydłużeniu                              |      | pozostały bez zmian |      | uległy skróceniu |     | uległy wydłużeniu |      | pozostały bez zmian |      | uległy skróceniu |      |
| K                                              | M    | K                   | M    | K                | M   | K                 | M    | K                   | M    | K                | M    |
| 9,2                                            | 18,1 | 71,0                | 73,4 | 15,3             | 8,5 | 12,7              | 12,0 | 66,9                | 76,4 | 13,4             | 11,0 |

Źródło: badania własne COV-WORK (2021, 2023).

Uwagi: K – kobiety, M – mężczyźni.

Podano zagregowane odpowiedzi pozytywne, pominięto odpowiedź „trudno powiedzieć”. Okresy referencyjne: w 2021 r. pytano o okres „od marca 2020 do maja 2021”, w 2023 r. – o okres „od marca 2020 do maja 2022”.

Uwzględniono respondentów wykonujących pracę odpłatną.

W przeciwieństwie do wynagrodzeń czas pracy mężczyzn i kobiet, z ich punktu widzenia, nie zmieniał się według odmiennych wzorów. Mało tego, zdaniem większości ankietowanych obu płci ich czas pracy w toku pandemii nie ulegał zmianom. Po dwóch latach respondenci z panelu nie zmienili radykalnie swoich opinii, choć pewne zmiany są dostrzegalne. Odsetek kobiet twierdzących, że ich czas pracy uległ wydłużeniu, nieznacznie się zwiększył (o 3,5 p.p.), do 12,7%. U mężczyzn sytuacja wyglądała odwrotnie: po upływie dwóch lat odsetek utrzymujących, że ich czas pracy się wydłużył, zmniejszył się o 6,1 p.p., do 12%. Co do skrócenia czasu pracy, to poziom wskazań tej odpowiedzi wśród kobiet spadł o 1,9 p.p., do 13,4%, zaś u mężczyzn wzrósł o 2,5 p.p., do 11%. Możliwa interpretacja jest taka, że w perspektywie dłuższej o rok zmiany czasu pracy respondentów rozkładały się w ich reminiscencjach odmiennie niż w perspektywie skróconej, jaką mieli podczas I fali sondażu. Po pierwszej fazie pandemii mogły się zaś ujawnić czynniki odwracające wcześniejszą tendencję. Nie mamy niestety możliwości zidentyfikowania przyczyn, a co za tym idzie, nie możemy rozstrzygnąć, czy zmiany opinii uwarunkowane są względami obiektywnymi (czas pracy faktycznie się zmienił), czy jest to jedynie odzwierciedlenie zmian w percepcji.

**Tabela 9.10.** Dynamika czasu pracy w okresie pandemii COVID-19 według wieku (%): deklaracje w 2021 i 2023 r.

| Czy godziny<br>Pana(i) pracy<br>w czasie pande-<br>mii... | 2021      |           |           |           |           |      | 2023      |           |           |           |           |      |
|-----------------------------------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|------|
|                                                           | wiek      |           |           |           |           |      |           |           |           |           |           |      |
|                                                           | 18–<br>24 | 25–<br>30 | 31–<br>39 | 40–<br>49 | 50–<br>59 | 60+  | 18–<br>24 | 25–<br>30 | 31–<br>39 | 40–<br>49 | 50–<br>59 | 60+  |
| uległy<br>wydłużeniu                                      | 16,1      | 47,8      | 13,2      | 8,1       | 14,1      | 7,7  | 14,3      | 23,4      | 11,4      | 9,9       | 14,8      | 3,0  |
| pozostały<br>bez zmian                                    | 74,2      | 43,5      | 69,7      | 76,8      | 75,0      | 76,9 | 60,7      | 55,3      | 67,0      | 78,0      | 77,0      | 90,9 |
| uległy skróceniu                                          | 6,5       | 8,7       | 14,5      | 11,1      | 10,9      | 15,4 | 7,1       | 17,0      | 19,3      | 12,1      | 3,3       | 6,1  |

Źródło: badania własne COV-WORK (2021, 2023).

Uwagi: Podano zagregowane odpowiedzi pozytywne, pominięto odpowiedź „trudno powiedzieć”.

Okresy referencyjne: w 2021 r. pytano o okres „od marca 2020 do maja 2021”, w 2023 r. – o okres „od marca 2020 do maja 2022”.

Uwzględniono respondentów wykonujących pracę odpłatną.

Co się tyczy postrzeganej dynamiki czasu pracy w rozbiciu na poszczególne przedziały wiekowe, to jedynym przypadkiem, kiedy zaobserwowano wyraźną zmianę, jest znaczący spadek deklaracji, że godziny pracy się wydłużyły, wśród osób w wieku 25–30 lat: w 2021 r. twierdziło tak blisko 48% tej kategorii wiekowej, natomiast w 2023 r. poziom wskazań obniżył się ponad dwukrotnie, do 23,4%. W pozostałych przedziałach wiekowych widoczna jest duża stabilność opinii w tym względzie. Najmniejsze zmiany, jeśli chodzi o obciążenie pracą, w ujęciu czasowym deklarowali respondenci najstarsi, powyżej 60. roku życia. Można to próbować wyjaśniać m.in. w kategoriach swoistego, choć nieobjawiającego się bezpośrednio, dążenia do ochrony starszych członków społeczeństwa, statystycznie bardziej niż młodszy narażonych na ryzyka zdrowotne związane z ewentualnym zarażeniem się koronawirusem.

#### 9.4. Społeczne i organizacyjne warunki pracy: dynamika zmian między 2021 a 2023 r.

Kontekstem empirycznym, w którym osadzimy wyżej przedstawione dane obrazujące jakość pracy, są społeczne i organizacyjne warunki pracy, czyli elementy środowiska pracy o charakterze psychospołecznym. Przyczyny tego są wielorakie. Po pierwsze, te cechy środowiska pracy określają kulturę organizacyjną,

ona zaś stanowi fundament, na którym opiera się struktura złożonych bodźców – obiektywnej, jak i subiektywnej proveniencji – determinujących jakość pracy w wymiarze faktycznym oraz percepcyjnym, zarówno w pozytywny, jak i negatywny sposób. Inaczej mówiąc, jeśli w danym miejscu/zakładzie pracy obowiązują miękkie normy społeczne (o charakterze obyczajowym) wywierające presję pracy w nadgodzinach, nie zawsze adekwatnie wynagradzanych finansowo, lub woluntarystyczne podejmowanie decyzji przez kierownictwo, to siłą rzeczy te wzory odciskają piętno na społecznych ocenach. Oceny te dotyczyć mogą m.in. tego, czy płaca jest sprawiedliwa, lub odczuwanej autonomii w pracy, ale także tego, co nie jest kwestią percepcji, lecz jest całkowicie realne – zaburzenia równowagi między życiem prywatnym a pracą (WLB) przez sam fakt spędzania w niej więcej czasu, niż się powinno.

Po drugie, „społeczne i organizacyjne warunki pracy” są obszarem badawczym, który pozostaje od dawna, już od 2005 r., w orbicie naszego zainteresowania badawczego. W celu ich diagnozowania w sposób długofalowy zbudowano tzw. wskaźnik społecznych i organizacyjnych warunków pracy. Powstał on poprzez zintegrowanie dwóch pierwotnie osobnych wskaźników (Gardawski, 2009b). Jan Czarzasty sformułował je i użył ich po raz pierwszy w badaniach „Polacy pracujący 2005”, a następnie w badaniach „Polacy pracujący 2007”. Zebrane wówczas wyniki zostały przedstawione i przeanalizowane w książce *Polacy pracujący a kryzys fordyzmu* z 2009 r. (Gardawski, 2009b). W obu wskaźnikach (liczących odpowiednio 5 i 15 zmiennych) występowała większość zmiennych stosowanych obecnie w postaci jednego wskaźnika. Oba wskaźniki połączone zostały w jeden na potrzeby badań „Młodzi na rynku pracy województwa mazowieckiego” z 2018 r., przeprowadzonych w ramach projektu PREWORK (Mrozowicki i Czarzasty, 2020). W aktualnych badaniach w projekcie COV-WORK wskaźnik liczy 12 zmiennych. Analizy danych zebranych przy pomocy tego wskaźnika w I fali badań ilościowych znalazły się w książce *Polacy pracujący w czasie COVID-19* z 2022 r. (Gardawski i in., 2022). Podkreślimy, że zadaliśmy te same 12 pytań w niezmiennym brzmieniu dwukrotnie, w obu falach badania CATI. Skierowaliśmy je, podobnie jak pozostałą część kwestionariusza, do 602 respondentów, którzy wzięli udział w I fali badania, a w II fali badania udzielili odpowiedzi powtórnie.

**Tabela 9.11.** Wskaźnik organizacyjnych i społecznych warunków pracy: porównanie wyników I i II fali (2021, 2023) (%)

| Czy zgadza się Pan(i) lub nie zgadza z podanymi niżej stwierdzeniami dotyczącymi Pana(i) głównego miejsca pracy?         | 2021 |                  |      | 2023 |                  |      |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|------------------|------|------|------------------|------|
|                                                                                                                          | Tak  | Ani tak, ani nie | Nie  | Tak  | Ani tak, ani nie | Nie  |
| Przełożeni mają autorytet u pracowników.                                                                                 | 70,2 | 18,0             | 11,8 | 62,2 | 23,1             | 14,7 |
| <i>Przełożeni sprawiedliwie oceniają i nagradzają pracowników.</i>                                                       | 60,0 | 21,1             | 18,9 | 68,3 | 10,8             | 20,9 |
| <i>Przełożeni wysłuchują i uwzględniają uwagi pracowników.</i>                                                           | 67,9 | 17,3             | 14,8 | 69,4 | 14,4             | 16,2 |
| Pracownicy są informowani o sytuacji przedsiębiorstwa/instytucji.                                                        | 65,8 | 14,2             | 20,0 | 60,3 | 14,3             | 25,4 |
| <i>Przełożeni ufają pracownikom i nie kontrolują ich na bieżąco.</i>                                                     | 56,6 | 15,8             | 27,6 | 61,5 | 13,4             | 25,1 |
| Popiera się pracę zespołową, tworzy się atmosferę zgodnej współpracy między pracownikami.                                | 76,5 | 11,5             | 12,0 | 74,2 | 11,5             | 14,3 |
| <i>Popiera się ostrą rywalizację, konkurencję między pracownikami i liczą się przede wszystkim osobiste osiągnięcia.</i> | 19,0 | 13,1             | 67,9 | 16,9 | 10,7             | 72,4 |
| <i>Pracownicy ufają przełożonym.</i>                                                                                     | 63,5 | 14,0             | 22,5 | 67,9 | 15,9             | 16,2 |
| <i>Przestrzega się zasad bezpieczeństwa i higieny pracy.</i>                                                             | 93,2 | 2,1              | 4,7  | 94,1 | 1,6              | 4,3  |
| <i>Pracownicy są szkoleni lub doszkalani na koszt pracodawcy.</i>                                                        | 77,6 | 8,2              | 14,2 | 79,7 | 4,7              | 15,6 |
| Pracownicy mają możliwość realizowania w pracy swoich własnych pomysłów.                                                 | 62,0 | 17,5             | 20,5 | 60,3 | 12,1             | 27,6 |
| Atmosfera w pracy nie jest stresująca.                                                                                   | 61,3 | 18,9             | 19,8 | 58,9 | 18,8             | 22,3 |

Źródło: badania własne COV-WORK (2021, 2023).

Uwagi: Podano zagregowane odpowiedzi definitywne, pominięto odpowiedź „trudno powiedzieć”.

Kursywą oznaczono te warunki pracy, których oceny w 2023 r. były lepsze (według poziomu zagregowanych odpowiedzi pozytywnych) niż w 2021 r.

Uwzględniono respondentów wykonujących pracę odpłatną.

Należy zaznaczyć, że w analizie uwzględniamy jedynie tych respondentów, którzy w momencie badania wykonywali pracę odpłatną. Daje to dynamiczny obraz percepcji warunków pracy z perspektywy Polaków pracujących, a więc, zgodnie z naszą intencją i celami projektu, ocenę zakorzenioną w doświadczeniu osobistym. Wypada stwierdzić, że nie widać istotnych różnic w zarejestrowanych w odstępie około dwóch lat (podczas których na kryzys pandemiczny nałożyły się inne kryzysy) ocenach poszczególnych zjawisk składających się na społeczno-organizacyjne warunki pracy. W siedmiu na dwanaście aspektów oceny, mierzone poziomem wskazań pozytywnych, uległy poprawie, aczkolwiek w stopniu niewielkim (w jednym przypadku oceny tego, czy w miejscu pracy popiera się indywidualną konkurencję, odsetek odpowiedzi twierdzących zmalał, co oznacza właśnie zmianę na korzyść, pytanie to spełnia bowiem funkcję kontrolną na zasadzie kontrapunktu). Przyrost ocen pozytywnych wahał się od 0,9 p.p. (ocena stanu BHP) do 8,3 p.p. (opinie o sprawiedliwym ocenianiu pracowników przez szefów). Z kolei pogorszenie poziomu ocen odnotowano w pięciu aspektach, a spadek ocen pozytywnych wynosił od 8 do 1,7 p.p. Największy regres korzystnych ocen nastąpił w odniesieniu do autorytetu, jakim cieszą się przełożeni w oczach pracowników, jednak warto dodać, że jest to głównie konsekwencją przyrostu odsetka odpowiedzi ambiwalentnych.

Zauważamy, że w 2023 r. lepsze były opinie o takich warunkach pracy, jak sprawiedliwość ocen pracowników (+8,3 p.p., poziom odpowiedzi twierdzących: 68,3%), skłonność przełożonych do wysłuchiwania i uwzględniania uwag podwładnych (+1,5 p.p., poziom odpowiedzi twierdzących: 69,4%), zaufanie kierowników do podwładnych (+4,9 p.p., poziom odpowiedzi twierdzących: 61,5%), a także pracowników do swoich przełożonych (+4,4 p.p., poziom odpowiedzi twierdzących: 67,9%), dbałość o przestrzeganie zasad BHP (+0,9 p.p., poziom odpowiedzi twierdzących: 94,1%), dostępność szkoleń na koszt pracodawcy (+2,1 p.p., poziom odpowiedzi twierdzących: 79,7%), jak również presja na rywalizację i konkurencję między pracownikami (–2,1 p.p., poziom odpowiedzi twierdzących: 16,9%).

W stosunku do 2021 r. bardziej krytyczne są oceny takich warunków pracy, jak poziom autorytetu przełożonych (–8,0 p.p., odsetek odpowiedzi twierdzących: 62,2%), dostępność informacji o aktualnej sytuacji przedsiębiorstwa (–5,5 p.p., poziom odpowiedzi twierdzących: 60,3%), poparcie dla pracy zespołowej (–2,3 p.p., poziom odpowiedzi twierdzących: 74,2%), zakres, w jakim pracownicy mają możliwość realizowania w pracy swoich pomysłów (–1,7 p.p., poziom odpowiedzi twierdzących: 60,3%), wreszcie postrzeganie atmosfery w pracy jako niestresującej (–2,4 p.p., poziom odpowiedzi twierdzących: 58,9%).

Dynamika zmian opinii o społecznych i organizacyjnych warunkach pracy nastrocza pewnych trudności interpretacyjnych. Poprawa ocen w siedmiu aspektach w szczególnych okolicznościach dla organizacji pracy, jakie stworzył kryzys pandemiczny, jest zjawiskiem niekoniecznie oczywistym. Odnosząc wzrost poziomów wskazań dotyczących dwukierunkowego zaufania (przełożonych do podwładnych oraz pracowników do szefów) do ustaleń badawczych z jakościowej części badań, możemy założyć, że nadzwyczajne warunki pracy, w jakich część respondentów musiała w swoich miejscach pracy funkcjonować, prowadziły do wzmacniania osobowych więzi społecznych, a więc i wzrostu zaufania. Nadal jednak poziomy wskazań nie są wysokie na tle pozostałych obszarów tworzących wskaźnik. Zaufanie z kolei należy odnieść do postrzeganej sprawiedliwości w traktowaniu osób stojących niżej w hierarchii służbowej przez ich przełożonych. Można posunąć się do stwierdzenia, że poczucie traktowania fair przez kierowników jest warunkiem koniecznym, by pojawiło się i utrzymało zaufanie. Nie widać jednak wzmocnienia mechanizmów konsultacyjnych w relacjach hierarchicznych. Innymi słowy, częściej zauważane sprawiedliwe traktowanie i większe wzajemne zaufanie nie korelują wyraźnie pozytywnie z silniejszym poczuciem sprawstwa pracowników. Kiedy ponadto spojrzymy na zmienne, w przypadku których nastąpiło obniżenie poziomu wskazań pozytywnych, zwłaszcza na autorytet przełożonych, dostępność informacji o aktualnej sytuacji zakładu pracy oraz zakres, w jakim pracownicy mają możliwość realizowania w pracy swoich pomysłów, wyłania się obraz, który skłania do konstatacji, że w polskich miejscach pracy utrzymuje się klimat zarządzania dyrektywnego, a przestrzeń dla konsultacji i partycypacji pracowniczej, nawet w wymiarze operacyjnym (o bardziej złożonych formach nie wspominając), pozostaje stosunkowo ograniczona. Wielokryzys 2020+ nie doprowadził do znaczących zmian w tym zakresie.

### **9.5. Praca wykonywana z domu w czasie pandemii: doświadczenia i wnioski**

Nadejście pandemii w 2020 r. przyczyniło się do błyskawicznego poszerzenia zasięgu pracy wykonywanej w warunkach domowych (w tym pracy zdalnej) i objęcia nią nowych kategorii pracowników (Eurofound i KE, 2021; Felstead, 2022; Hodder, 2020). Mimo że gwałtowna ekspansja pracy na odległość była pierwotnie powodowana koniecznością wykonywania pracy w warunkach lockdownów i przymusowej izolacji społecznej, to stosunkowo szybko zaczęła być „oswajana”, co zmieniało jej percepcję z formy zastępczej dla pracy stacjonarnej



na jej alternatywę (Carroll i Conboy, 2020). Rzecz jasna, wraz z upowszechnianiem się pracy wykonywanej w domu, w tym zdalnej, ujawniały się nie tylko jej korzyści dla pracowników i jakości ich pracy, jak np. zwiększona autonomia czy oszczędność czasu poświęcanego wcześniej na dojazdy, ale także wady, m.in. rozmycie granic między życiem zawodowym i prywatnym, ograniczenie kontaktów międzyludzkich i wsparcia, wzrost poziomu stresu, pojawienie się kontroli i inwigilacji pracowników w ich miejscach zamieszkania (Hodder, 2020).

Jeśli zajrzeć do danych statystyki publicznej, widać, że w Polsce zasięg pracy zdalnej osiągnął swoje apogeum w 2021 r.<sup>6</sup>, przy czym widoczna była tu korelacja z lockdownami przekładającymi się m.in. na zdalne nauczanie czy ograniczanie skali pracy stacjonarnej urzędów. Stąd tak wysoka dysproporcja między sektorami własności w 2021 i 2023 r. Miało to niewątpliwie, silny wpływ na jakość pracy m.in. nauczycieli, co z perspektywy danych jakościowych przybliża nam rozdział 10.

**Tabela 9.12.** Zasięg pracy zdalnej w podziale na sektory własności (%)

|                  | I kw.<br>2020 | I kw.<br>2021 | I kw.<br>2022 | IV kw.<br>2022 | 2023<br>(koniec<br>roku) | 2024<br>(koniec<br>roku) |
|------------------|---------------|---------------|---------------|----------------|--------------------------|--------------------------|
| Sektor publiczny | 17,9          | 24,7          | 2,9           | 1,0            | 1,7                      | 2,1                      |
| Sektor prywatny  | 8,6           | 10,6          | 5,8           | 4,2            | 4,7                      | 5,8                      |

Uwaga: odsetek pracujących deklarujących w trybie zdalnym.

Źródło: GUS BAEL (2025), za lata 2023 i 2024 dane zamawiane (na podstawie formularza Z-06).

Jeszcze lepiej obrazują sytuację dane z Eurostatu, gdzie wyraźnie widać, że w Polsce, inaczej niż w przypadku średniej dla krajów UE-27, odsetek zatrudnionych, którzy wykonywali swoją pracę „zwykle” z domu (co objęło też pracujących zdalnie), tylko nieco wzrósł (o 0,8 p.p.) w stosunku do poziomu sprzed wybuchu pandemii COVID-19.

<sup>6</sup> Należy zwrócić uwagę, że praca zdalna nie jest tożsama z szerszym pojęciem pracy wykonywanej z domu. GUS definiuje pracę zdalną jako „rodzaj pracy umysłowej wykonywanej przez pracownika poza tradycyjnym miejscem pracy. Jest pozbawiona w całości lub w części osobistego kontaktu z pracodawcą, świadczona jest zdalnie przez media elektroniczne takie jak Internet lub telefon, a jej częstkowe lub całkowite efekty przekazywane są za pomocą tychże mediów”, <https://stat.gov.pl/metainformacje/slownik-pojec/pojecia-stosowane-w-statystyce-publicznej/1899,pojecie.html> [dostęp 31.07.2025].

**Tabela 9.13.** Odsetek pracujących wykonujących pracę z domu w Polsce i Unii Europejskiej

|              | 2008 |     |      | 2018 |     |      | 2021 |      |      | 2022 |      |      | 2023 |      |      |
|--------------|------|-----|------|------|-----|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
|              | z    | cz  | n    | z    | cz  | n    | z    | cz   | n    | z    | cz   | n    | z    | cz   | n    |
| Polska       | 3,8  | 7,8 | 88,4 | 4,6  | 9,4 | 86,1 | 7,0  | 8,5  | 84,5 | 5,0  | 7,8  | 87,2 | 5,4  | 8,9  | 85,7 |
| UE-27 (2020) | 4,9  | 5,8 | 89,2 | 5,2  | 8,4 | 86,4 | 13,3 | 10,8 | 75,9 | 10,0 | 12,4 | 77,6 | 8,9  | 13,3 | 77,8 |

Źródło: Eurostat (2025)

Uwagi: z – zwykle, cz – czasami, n – nigdy. Pracujący w wieku 18–64.

W naszych badaniach CATI dwukrotnie podejmowaliśmy temat miejsca wykonywania pracy: nie tylko zadawaliśmy respondentom pytania o charakterze „sprawozdawczym”, tj. gdzie pracowali zarobkowo w okresie pandemii COVID-19 oraz obecnie (tabela 9.14), ale również prosiliśmy ich o wskazywanie swoich preferencji w tym zakresie (tabela 9.15).

**Tabela 9.14.** Miejsce pracy w trakcie pandemii w 2021 i 2023 r. (%)

|                                                                             | Gdzie pracował(a) Pan(i) przed wybuchem pandemii (2021)? | Gdzie pracował(a) Pan(i) zarobkowo w okresie od marca 2020 do maja 2021/maja 2022, w czasie trwania pandemii COVID-19 w Polsce? (2023) | Gdzie pracuje Pan(i) zarobkowo obecnie (2023)? |
|-----------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------|
| W domu/miejsu zamieszkania                                                  | 15,9                                                     | 36,2                                                                                                                                   | 25,2                                           |
| W miejscu (zakładzie) pracy                                                 | 63,4                                                     | 48,1                                                                                                                                   | 60,6                                           |
| W miejscach wyznaczonych przez mojego pracodawcę, wskazanych przez klientów | 16,0                                                     | 28,6                                                                                                                                   | 27,5                                           |
| W innych miejscach                                                          | 4,6                                                      | 6,1                                                                                                                                    | 3,4                                            |
| Nie pracowałem(łam)                                                         | 6,6                                                      | –                                                                                                                                      | –                                              |
| Trudno powiedzieć / nie wiem                                                | 0,2                                                      | 2,2                                                                                                                                    | 0,1                                            |

Źródło: badania własne COV-WORK (2021, 2023); pomiar z I fali – 2021 r., pomiary z II fali – 2023 r.

Uwagi: Badani mieli możliwość dokonania dwóch wyborów, dlatego procenty odpowiedzi nie sumują się do 100%.

Podano zagregowane odpowiedzi pozytywne.

W 2021 r. była możliwość wskazania, że przed 2020 r. osoba badana nie wykonywała pracy. Okresy referencyjne: w 2023 r. pytaliśmy o okres „od marca 2020 do maja 2022”.

Uwzględniono respondentów wykonujących pracę odpłatną.

Sposób prezentacji danych w tabeli 9.14 odbiega od wzorca stosowanego w pozostałej części rozdziału. W pierwszej kolumnie podajemy wyniki obserwacji z I fali badania, gdy pytaliśmy o miejsce pracy przed pandemią. W drugiej i trzeciej kolumnie zestawiliśmy wielkości zarejestrowane tylko w II fali, ale przy użyciu dwóch osobnych pytań, z czego jedno było pytaniem powtórzonym, drugie zaś oryginalnym, niezadanym w I fali. Pytanie powtórzone, podobnie jak w innych zestawieniach danych panelowych w tym rozdziale, ma charakter retrospektywny. Pytanie nowe dotyczy stanu bieżącego (gdzie respondenci wykonywali pracę w czasie realizacji II fali badań, tj. w kwietniu 2023 r.). Zastosowany zabieg pozwala ocenić, jak bardzo utrwaliła się praca wykonywana spoza siedziby pracodawcy i czy miała – co mogliśmy zakładać w świetle danych statystyki publicznej<sup>7</sup> – charakter tendencji, czy była tylko anomalią związaną z lockdownami.

Analiza danych pokazuje, że skala pracy z domu (w domyśle: zdalnej) najpierw wyraźnie wzrosła: przed wybuchem pandemii z domu pracowało 15,9% badanych, w jej trakcie 36,2%. Następnie zasięg pracy wykonywanej z domu zmniejszył się do 25,2%, ale nie był to spadek znaczący, co świadczy, inaczej niż dane GUS, o pewnym utrwaleniu się tej formy wykonywania pracy. Na zbliżonym poziomie pozostała proporcja osób podających, że wykonują pracę „w miejscach wyznaczonych przez mojego pracodawcę, wskazanych przez klientów” (odpowiednio 28,6% i 27,5%, por. kolumny 2 i 3). Co za tym idzie, „odpływ” respondentów wykonujących podczas pandemii pracę w domu (w niewielkim stopniu także tych, którzy wybrali odpowiedź „w innych miejscach”) zasilili per saldo głównie kategorię osób pracujących w zakładzie pracy, a ta zwiększyła się z 48,1% do 60,6% (por. kolumny 2 i 3).

W świetle zebranych danych trudno byłoby mówić o „końcu pracy zdalnej”, ponieważ nadal odsetek osób, które ją deklarują pomimo ustania jej bezpośrednich przyczyn, pozostaje relatywnie wysoki, zwłaszcza gdy odnieść go do danych statystyki publicznej. W kontekście ustaleń z części jakościowej badań (prezentowanych w III części książki), a także analiz danych zastanych możemy zakładać, że względnie łagodny spadek poziomu deklaracji dotyczących pracy z domu (zdalnej) wynikał głównie z przesłanek natury obiektywnej: już w 2021 r. w tryb zdalny przeszła część tych pracowników, których zawody lub sposób organizacji pracy na to pozwalały. Innymi słowy, dotyczyło to prac

---

<sup>7</sup> Różnice w odsetkach osób wskazujących na wykonywanie pracy z domu między GUS/Eurostat a badaniami COV-WORK wynikać mogą z możliwości wskazania przez badanych dwóch trybów pracy równocześnie (np. w domu i w miejscu pracy), a także innych odmienności w metodologii pomiaru wykonywania pracy zarobkowej.

biurowych oraz umysłowych, niewymagających ani obecności w fizycznym miejscu pracy, ani mobilności przestrzennej. Ów brak wymogu obecności w zakładzie pracy był dla części badanych tymczasowy, co było z góry wiadome, jako że praca z domu stanowiła rozwiązanie doraźne związane z lockdownami, których częścią była nauka zdalna w szkołach powszechnych oraz ograniczenia dostępności niektórych usług publicznych, jak podstawowa opieka zdrowotna czy administracja publiczna (rozrost *e-government*).

Pytanie o preferowanie pracy z domu sugeruje jednak, że stabilność poziomów wskazań co do skali jej wykonywania nie powinna być po prostu interpretowana jako osiągnięcie już w 2021 r. swego punktu nasycenia, co można by ująć tak, że wszyscy ci, którzy mogli „pójść na zdalną”, znaleźli się na niej, a pozostali musieli pracować stacjonarnie, ponieważ z obiektywnych przyczyn nie mogli pracować z domu, online. O ile fakt wykonywania pracy z domu w pierwszym okresie referencyjnym potwierdziło ok. jednej trzeciej ankietowanych, a w drugim – jedna czwarta (por. kolumny 2 i 3), to odsetek respondentów, którzy chcieliby pracować w domu, gdyby nie było ograniczeń związanych z pandemią, był znacznie wyższy.

**Tabela 9.15.** Preferowana częstość pracy z domu w 2021 i 2023 r. (%)

|                                                                                                               | 2021      |               | 2023      |               |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|---------------|-----------|---------------|
| Mając wybór, jak często chciał(a) by Pan(i) pracować w domu, gdyby nie było ograniczeń związanych z pandemią? | % wskazań | % wskazań 1–3 | % wskazań | % wskazań 1–3 |
| 1. Codziennie                                                                                                 | 17,8      | 51,0          | 12,7      | 51,3          |
| 2. Kilka razy w tygodniu                                                                                      | 21,3      |               | 19,5      |               |
| 3. Kilka razy w miesiącu                                                                                      | 11,9      |               | 19,1      |               |
| 4. Rzadziej                                                                                                   | 7,4       |               | 10,7      |               |
| 5. Nigdy                                                                                                      | 33,8      |               | 34,2      |               |
| 6. Nie dotyczy                                                                                                | 6,0       |               | 3,1       |               |
| 7. Trudno powiedzieć, nie wiem                                                                                | 1,7       |               | 0,7       |               |

Źródło: badania własne COV-WORK (2021, 2023)

Uwagi: Podano zagregowane odpowiedzi pozytywne.

Okresy referencyjne: w 2021 r. pytano o okres „od marca 2020 do maja 2021”, w 2023 r. – o okres „od marca 2020 do maja 2022”.

Uwzględniono respondentów wykonujących pracę odpłatną.

Trzeba zauważyć, że wskazania preferowanej częstotliwości pracy z domu sugerują, że optymalnym rozwiązaniem dla znaczącej części respondentów

byłaby nie praca zdalna *sensu stricto*, ale praca hybrydowa. W 2021 r. deklaracje, że praca w domu może być ważną, a nawet dominującą formą, w której świadczy się pracę, ale nie wyłączną, padały niemal dwukrotnie częściej niż zdecydowane wskazania pracy tylko z domu (33,2% wybierało odpowiedzi „kilka razy w tygodniu” i „kilka razy w miesiącu” wobec 17,8% wyborów opcji „codziennie”). W 2023 r. ta dysproporcja między skłonnościami do pracy hybrydowej a wyłącznie zdalnej jeszcze się powiększyła i osób wskazujących na pierwszą możliwość było ponad trzy razy więcej (odpowiednio 38,6% oraz 12,7%). Sugerowałoby to uświadomienie sobie przez część respondentów nie tylko zalet, ale też wad pracowania w zupełnym oderwaniu od zakładu pracy.

## 9.6. Podsumowanie

W naszym kraju problematyka jakości pracy pozostaje w badaniach empirycznych, jak i refleksji teoretycznej obszarem stosunkowo mało rozpoznanym. Jest to swoistym paradoksem, biorąc pod uwagę pojawiające się już od dawna wątki krytyki stanu stosunków (zarówno indywidualnych, jak zbiorowych) i warunków pracy, formułowanych wielopoziomowo, poczynwszy od polityki rynku pracy (skala makro), przez zarządzanie zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwach/zakładach pracy (skala mezo), po relacje międzyludzkie w miejscu pracy (skala mikro). Mało tego, Polska jest krajem, w którym kondycja jakości pracy systematycznie się poprawia od chwili wejścia naszego kraju do UE, a dokonująca się progresja jawi się jako wręcz spektakularna na tle innych państw członkowskich (Erhel i in., 2022) i trend ten nie został w żaden sposób odwrócony ani nawet wyhamowany pomimo występujących w okresie minionych 20 lat kryzysów.

Nasze badania z modułu ilościowego potwierdzają, że bieżący wielokryzys istotnie nie prowadzi do pogarszania się jakości pracy, widzianej zarówno przez pryzmat sześciu zmiennych zapożyczonych z EWCS, jak też wskaźnika społecznych i organizacyjnych warunków pracy. Potwierdzałoby to testowaną pozytywnie na danych z badań panelowych CATI dotyczących innych obszarów pracy i życia w Polsce (zob. rozdziały 6–8) hipotezę o „oswajaniu” i „normalizacji” wielokryzysu, który w społecznym odbiorze nie odciska negatywnego piętna na jakości naszej pracy i w ograniczony sposób przekłada się na świadomość ekonomiczną.

Kluczowym przypadkiem normalizacji rozwiązań wypracowywanych w trakcie pandemii COVID-19 jest praca z domu, która rozwijała się przed pandemią w sektorze prywatnym i przejściowo objęła swoim zasięgiem również

sektor publiczny. Po ustaniu pandemii nie zanikła, a do tego – jak się wydaje na podstawie danych o preferowanym trybie pracy – zakorzeniła się w społecznej świadomości, choć optymalną alternatywą dla pracy poza siedzibą pracodawcy byłaby raczej praca hybrydowa niż zdalna w czystej formie (telepraca). Nawiązując do stawianych w czasie pierwszej fali poprzedniego wielkiego kryzysu minorowych diagnoz o tym, że „polska praca jest chora” (Portet, 2010), możemy powiedzieć, że kilkanaście lat później Polki i Polacy nie postrzegają jej w ten sposób. Tym samym, jeśli chodzi o jakość pracy, to odmiennie niż w przypadku wielu innych obszarów życia społecznego, które analizujemy w tej książce, zwłaszcza usług publicznych, trudno uznać ją za dotkniętą chronicznym kryzysem. W pewnych aspektach jakości pracy wielokryzys zadziałał nawet jak czynnik jej zmian na lepsze. Teza taka stanowi istotny kontrapunkt dla prezentowanych w kolejnej części książki badań jakościowych w branżach kluczowych, w których poczucie pogorszenia się wielu wymiarów jakości miejsc pracy po 2020 r. było tendencją dominującą.