

KRYZYS (NIE)ZWYCZAJNY W USŁUGACH PUBLICZNYCH

SEMINARIUM WIELOBRANŻOWE PROJEKTU COV-WORK

Adam Mrozowski (UWr), Jan Czarzasty (SGH), Juliusz Gardawski (SGH), Jacek Burski (UWr), Aleksandra Drabina-Różewicz (UWr), Alicja Palęcka (UW, SGH), Szymon Pilch (UWr), Agata Krasowska (UWr)



Projekt NCN OPUS COV-WORK,
finansowanie Narodowe Centrum Nauki,
UMO-2020/37/B/HS6/00479



STRUKTURA PREZENTACJI

1. Wprowadzenie o projekcie COV-WORK
2. Stan przed kryzysem: jakość miejsc pracy w branżach kluczowych
3. Kryzys COVID-19 i wojna w Ukrainie: efekty dla świata pracy
4. Patchwork - reakcje na kryzysy w kontekście problemów chronicznych
5. Rekomendacje - czego się nauczyliśmy? co można zmienić?

O PROJEKCIE

Projekt COV-WORK finansowany przez Narodowe Centrum Nauki realizowany przez Uniwersytet Wrocławski i Szkołę Główną Handlową w Warszawie

W jakim stopniu oraz w jaki sposób kryzys zdrowotny wywołany pandemią COVID-19 i inne, nakładające się na siebie inne kryzysy (w tym: ekonomiczny, wojenny, migracyjny, polityczny oraz chroniczny kryzys usług publicznych) wpływają na zmiany w świecie pracy w Polsce?

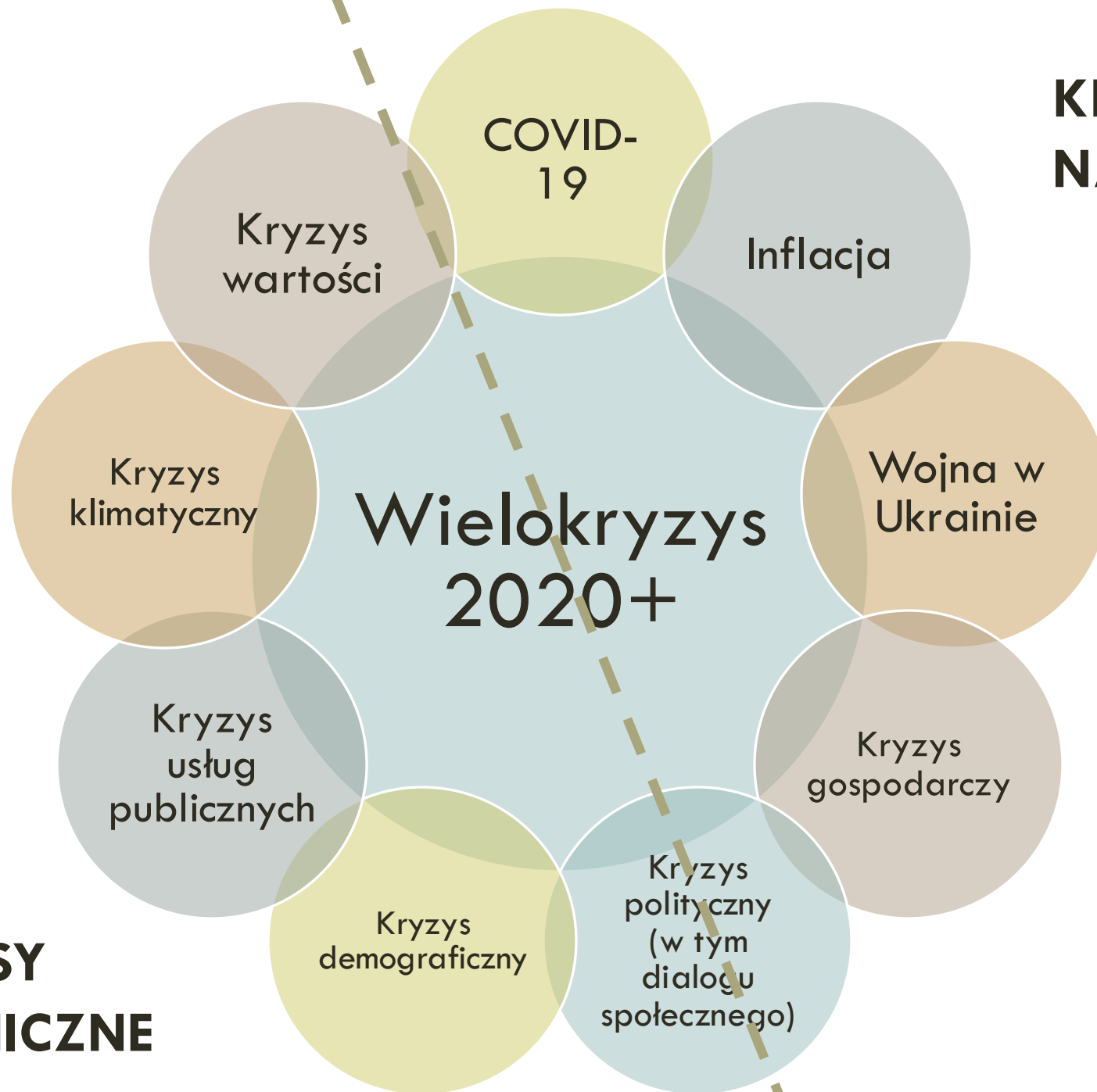
Jak kryzysy przekładają się na jakość miejsc pracy w usługach publicznych kluczowych dla codziennego funkcjonowania społeczeństwa? Jak pracownicy kluczowi/niezbędni radzą sobie z kryzysami w swoich miejscach pracy?

EWOLUCJA PERSPEKTYWY PROJEKTOWEJ

1. Ewolucja od badania konsekwencji pandemii COVID-19 do analizy wielokryzysu jako splotu kryzysów chronicznych i nagłych.
2. Rozszerzenie cezury czasowej na okres przedpandemiczny (chroniczny kryzys sektora usług publicznych) oraz okres słabnięcia pandemii i pojawienia się nowych kryzysów (wojna w Ukrainie w lutym 2022; inflacja).
3. Poszerzenie inspiracji teoretycznych o teorie reprodukcji społecznej i uznanie kapitalizmu patchworkowego jako kluczowego elementu warunkującego interesujące nas zjawiska okołokryzysowe (np: reakcje pracownicze na wielokryzys).
4. Podejście wielobranżowe (4 branże niezbędne/kluczowe: ochrona zdrowia, edukacja, pomoc społeczna, logistyka), wykorzystanie metod mieszanych (metody jakościowe i ilościowe, w tym analiza dyskursu).

**KRYZYSY
NAGŁE**

**STUDYING THE
POLYCRISIS IN
POLAND**



**KRYZYSY
CHRONICZNE**

BADANIA COV-WORK 2020-2024

WP1: Świadomość społeczno-ekonomiczna osób pracujących

Panel CATI (n=1 400 [2021], n=602 [2023])



**WP5:
Konflikty
i dialog
społeczny**
(EX, n=42)
(2021, 2023)



**WP2-4: Jakość pracy i
strategie radzenia sobie w
edukacji, ochronie zdrowia,
pomocy społecznej i logistyce**
(FGI, n=15, BNI, n=90)
(2021-24)



**WP6:
Dyskurs
medialny**
(n=130,000)
(2020-23)

BADANIE JAKOŚCI PRACY/MIEJSC PRACY

1. Jakość pracy (miejsca pracy) – brak jednej definicji, określają ją:
 - dobrostan pracowników i czynniki, które na niego wpływają, czyniąc go lepszym lub gorszym;
 - właściwości pracy wykonywanej przez pracownika, zarówno obiektywne, jak i subiektywne.
2. **Czynniki obiektywne** wpływające na jakość pracy są mierzalne i wiążą się z warunkami zatrudnienia i cechami miejsc pracy (np. wynagrodzenie, czas pracy).
3. **Czynniki subiektywne** odzwierciedlane są w ocenach samych zainteresowanych, zarówno wykonywanej przez siebie pracy widzianej jako całość, jak i jej poszczególnych elementów. Je także można mierzyć, ale jedynie pośrednio (np. badania satysfakcji pracowniczej oraz – przyjęte w projekcie COV-WORK – badanie **doświadczeń i znaczeń przypisywanych pracy**).

JAKOŚĆ PRACY W KRYZYSIE: PERSPEKTYWA COV-WORK



BRANŻE KLUCZOWE PRZED KRYZYSEM

CHRONICZNY KRYZYS USŁUG PUBLICZNYCH

(patchwork: urynkowanie, (de)regulacja i niespójne reformy, liberalizacja, niedofinansowanie kluczowych usług)



	Niedobory kadrowe	Prekaryzacja zatrudnienia	Zróżnicowanie wynagrodzeń (segmentacja)	Nowe formy kontroli nad pracą	Erozja zbiorowych stosunków pracy
Ochrona zdrowia	***	**	***	*	*
Edukacja	**	*	**	**	*
Pomoc społeczna	***	**	**	**	**
Logistyka	**	***	***	***	***

WIELOKRYZYS A WYMIARY JAKOŚCI PRACY W BRANŻACH KLUCZOWYCH (I)

	KLUCZOWE WYMIARY KRYZYSU 2020+	KLUCZOWE WYMIARY JAKOŚCI PRACY
OCHRONA ZDROWIA	Pandemia: częściowe wyłączenie branży intensyfikacja pracy; chaos organizacyjny Inne kryzysy mniej widoczne, chroniczne	Zmiany w wynagrodzeniach (dodatki covidowe) oraz wieloetatowości (czasowe); zwiększone ryzyko zdrowotne; stres; zahamowanie rozwoju (młodzi lekarze); zmiana w relacjach z pacjentami (w tym kwestia szczepień); zaburzenie work-life balance; pogorszenie się wizerunku zawodów medycznych; problemy z wejściem do zawodu p. migrujących.
EDUKACJA	Dwa kryzysy nagłe, brak przygotowania; nałożenie się na problemy chroniczne: (1 Praca zdalna w pandemii; (2) pojawienie się ukraińskich uczniów po 2022 roku	Brak wsparcia organizacyjnego i finansowego (ograniczone dodatki na sprzęt); zaburzenia w relacjach z uczniami; stres; wydłużenie się czasu pracy; zaburzenie work-life balance; wzrost kontroli nad pracą zdalną; (dalsze) pogorszenie się społecznego wizerunku zawodu;

WIELOKRYZYS A WYMIARY JAKOŚCI PRACY W BRANŻACH KLUCZOWYCH (II)

	KLUCZOWE WYMIARY KRYZYSU 2020+	KLUCZOWE WYMIARY JAKOŚCI PRACY
POMOC SPOŁECZNA	Kryzys pandemiczny nakłada się na chroniczny (intensyfikacja, reorganizacja ryzyka, zamknięcia w DPS) Kryzys inflacyjny (niskie płace)	Ograniczenie wieloletowości i obniżenie wynagrodzeń (częściowo skompensowane dodatkami/grantami); braki kadrowe (zwolnienia); wydłużanie zmian; bardzo wysoki stres; pogłębienie znaczenia relacyjności w DPS; pogorszenie wizerunku osób pracujących w DPS
LOGISTYKA	Fluktuacja popytu na pracę i towary w pandemii i inflacja pogłębiające prekaryzację; kluczowa rola migracji (wojna); wzrost segmentacji siły roboczej i krzyżujących się nierówności (wiek, płeć, etniczność)	Falowanie wynagrodzeń oraz poziomu bezpieczeństwa zatrudnienia (kurierzy platformowi); destabilizacja czasu pracy (intensyfikacja vs. przymusowe postojowe lub utrata pracy); stres (i izolacja); nowe formy kontroli „sanitarnej”; przejściowy wzrost poczucia “niezbędności” branży w pandemii

PRACOWNICZE REAKCJE NA KRYZYS (I)

BRANŻE	INNOWACJA /KONTROLA	NORMALIZACJA	KONTESTACJA
OCHRONA ZDROWIA	Wspólnotowe pracownicze innowacje jako jeden z kluczowych elementów dostarczania usług publicznych w kryzysach nagłych	Powrót hierarchii, wzajemna troska; etos opieki oprowadzenie kryzysu zdrowotnego	Protesty na poziomie central związkowych (Białe Miasteczko 2); lokalne strajki; bądź kontestacja indywidualna (ograniczenie dodatkowych zajęć, większy nacisk na życie rodzinne)
EDUKACJA		Powrót hierarchii; niewielka normalizacja pracy zdalnej, relacyjność i lojalność jako zasoby w kryzysie	Ograniczone protesty zbiorowe; "trauma" po strajku 2019 r.; rozgoryczenie związkami (paradoks słabości w sile)
POMOC SPOŁECZNA		Głęboka relacyjność i etos opieki/troski; normalizacja wsparta przez partycypację i zawodową autonomię	Organizowanie związków zawodowych w DPS wsparte przez COZZ; protesty w DPS uzwiązkowionych; Intensyfikacja protestów w szerokiej branży pomocy społecznej

PRACOWNICZE REAKCJE NA KRYZYS (II)

BRANŻE	INNOWACJA/KONTROLA	NORMALIZACJA	KONTESTACJA
LOGISTYKA	Ograniczone oddolne innowacje – szybsze procedury antykryzysowe; nowe formy i technologie kontroli w pandemii	Szybka normalizacja pandemii (brak znacznych zmian trybu pracy; omijanie nakazów sanitarnych); silna indywidualizacja radzenia sobie z wielokryzysem (zmiany pracy, łączenie różnych prac; „kombinowanie”)	Zróżnicowane i punktowe przejawy oporu: - indywidualnego (rezygnacja z pracy; „oszukiwanie” aplikacji, aktywność na forach) - zbiorowego (dziki strajk w Glovo, organizowanie w Pyszne.pl, ekspansja związków w magazynach; protesty kierowców TIR na granicy z Ukrainą)

REKOMENDACJE: CZEGO SIĘ NAUCZYLIŚMY?

	OCHRONA ZDROWIA	EDUKACJA
POZIOM CENTRALNY (PAŃSTWO)	Wzrost nakładów finansowych; działania na rzecz wzrostu wynagrodzeń i atrakcyjności zawodów; dokonanie bilansu pandemii; wsparcie dla ukraińskich pracowników	Przygotowanie planów awaryjnych pracy zdalnej; poprawa wizerunku i prestiżu nauczyciela; wsparcie infrastruktury technicznej (mniejsze szkoły); otwarcie na dialog społeczny
POZIOM ZARZĄDZANIA W MIEJSCU PRACY	Demokratyzacja stosunków pracy obejmująca zawody medyczne i pozamedyczne; katalog dobrych praktyk na wypadek kryzysów nagłych; wsparcie psychologiczne	Uruchomienie konsultacji na temat działania szkół w kryzysach nagłych; wsparcie psychologiczne; szkolenia i cyfryzacja zamiast biurokracji
ZWIĄZKI ZAWODOWE	Współpraca międzyzwiązkowa, międzybranżowa i międzypokoleniowa; otwartość w komunikacji; obecność związków w kryzysie w miejscach pracy; zaadresowanie oferty dla pracowników i pracownic migrujących	Organizowanie młodych nauczyciel(ek) jako priorytet; silniejsza obecność w mediach społecznościowe; wsparcie nauczycieli w sytuacjach trudnych (np: hejt w sieci); współpraca międzyzwiązkowa i międzybranżowa

REKOMENDACJE: CZEGO SIĘ NAUCZYLIŚMY?

	POMOC SPOŁECZNA	LOGISTYKA
POZIOM CENTRALNY (PAŃSTWO)	Bilans oddolnych praktyk antykryzysowych; Trwały, systemowy wzrost wynagrodzeń; wsparcie psychologiczne;	Ochrona pracowników sprekaryzowanych w kryzysach; wzrost kontroli i kompetencji PIP; pilna implementacja dyrektywy UE o pracy platformowej (pełny dostęp do informacji o algorytmicznym zarządzaniu)
POZIOM ZARZĄDZANIA W MIEJSCU PRACY	Demokratyzacja stosunków pracy; wsparcie partycypacji i autonomii pracowniczej; rozpoznanie potrzeb w zakresie szkoleń i wsparcia psychologicznego w kryzysach;	Wzrost wynagrodzeń i poprawa pozapłacowych wymiarów jakości pracy i wsparcie dla p. migrujących w celu ograniczenia fluktuacji; otwarcie na dialog ze związkami zawodowymi
ZWIĄZKI ZAWODOWE	Stabilna i regularna komunikacja z zakładami pracy; wsparcie dla autonomii pracowniczej; kampania na rzecz widoczności osób pracujących w DPS; uzwiązkowanie pracownic i pracowników z Ukrainy	Budowa koalicji międzynarodowych i lokalnych (inne związki, ruchy społeczne); organizowanie przez protesty; organizowanie p. migrujących i tymczasowych

ZESPÓŁ PROJEKTOWY COV-WORK

Instytut Socjologii Uniwersytetu Wrocławskiego

- Adam Mrozowski, Jacek Burski, Aleksandra Drabina-Różewicz, Mateusz Karolak, Agata Krasowska, Szymon Pilch

Zakład Socjologii Ekonomicznej Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie

- Jan Czarzasty, Juliusz Gardawski, Alicja Palęcka

Strona projektu: www.covwork.uwr.edu.pl

