

WPROWADZENIE DO PROJEKTU COV-WORK. WYNIKI BADAŃ JAKOŚCIOWYCH

Adam Mrozowski

Instytut Socjologii Uniwersytetu Wrocławskiego

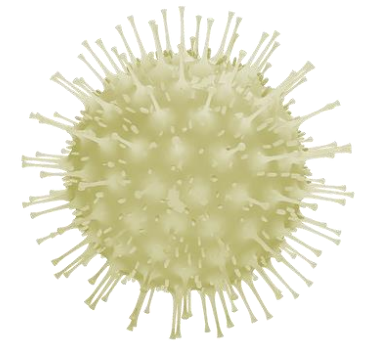


SGH



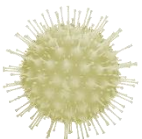
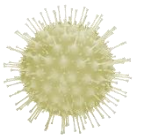
Projekt NCN OPUS COV-WORK,
finansowanie Narodowe Centrum Nauki,
UMO-2020/37/B/HS6/00479.





WPROWADZENIE

- W jakim stopniu oraz w jaki sposób kryzys społeczny wywołany pandemią Covid-19 i następujący po nim wielokryzys wpływa na zmiany w organizacji pracy, zbiorowych stosunkach pracy i dyskursie o pracy, a także na świadomość społeczno-ekonomiczną pracujących Polaków oraz ich indywidualne i zbiorowe strategie życiowe?
- Pytanie o konsekwencje kryzysu pandemicznego COVID-19 i wielokryzysu dla świata pracy w kontekście globalnym i polskim: zmiana czy kontynuacja?
- Wielokryzys jako punkt zwrotny vs. wielokryzys jako akcelerator i katalizator już istniejących procesów społecznych
- W modułach jakościowych COV-WORK: koncentracja na przypadku (najemnych) „pracowników niezbędnych” - z punktu widzenia reprodukcji społecznej, „zawodach społecznej troski” (Czapliński, Bednarek 2022; McCallum 2022; Mezzadri 2022)

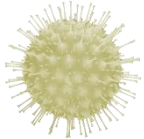


OD PANDEMII DO WIELOKRYZYSU?

- Od pandemii do wielokryzysu (Tooze 2021): zdrowotnego, gospodarczego, społecznego, politycznego, migracyjnego, ekologicznego, wojennego – od „socjologii gorącej” do „przypadku pandemii w Polsce”
- Wielokryzys (*polycrisis, interlinked crisis*): sytuacja, gdy różnego rodzaju zagrożenia „podsycają się nawzajem, tworząc poczucie wątpliwości i niepewności w umysłach ludzi” (Juncker, za: Zeitlin in in. 2019)
- Wielokryzys jako mechanizm przekształceń kapitalizmu – przesunięć przestrzennych, organizacyjnych, produktowych (Harvey 2011, Silver 2003), innowacji w miejscu pracy (Drozdowski i in. 2022; Schumpeter 1995), kontrruchów na rzecz społecznego zakorzenienia rynku (Crouch 2022; Polanyi 2010)
- Chroniczny endemiczny kryzys doświadczany szczególnie mocno przez nieuprzywilejowane kategorie społeczne - intensyfikacja nierówności (Vigh 2008)
- „Normalizacja kryzysu”: „powrót do normalności” (*status quo ante*) vs. kryzys jako nowa normalność, instytucjonalizacja rozwiązań antykryzysowych (May, Finch 2009)

PANDEMIA A ŚWIAT PRACY W POLSCE

- Chroniczny wielokryzys w świecie pracy w Polsce od lat 1980-tych: konkurencja w oparciu o niskie koszty pracy, prekaryzacja, nieskuteczny w rozwiązywaniu konfliktów system zbiorowych stosunków pracy, *suboślonowe welfare state*
- Głęboki i rozciągnięty w czasie kryzys w branżach niezbędnych dla reprodukcji życia społecznego (edukacja, ochrona zdrowia, pomoc społeczna, logistyka)
 - niedofinansowanie, pogorszenie jakości miejsc pracy, systemowy niedobór kadr
 - efekt prywatyzacji, liberalizacji i komercjalizacji usług publicznych (Kozek 2011)
- „Patchworkowy” porządek instytucjonalny (Rapacki [red.] 2019) ukształtowany w konfrontacji z kryzysami – źródło rezylencji czy zwiększonej podatności na wielokryzys? (Gardawski i Rapacki 2021)?
 - Niespójne, opóźnione, słabo konsultowane polityki antykryzysowe i ich wysokie koszty społeczne i ludzkie w warunkach pandemii



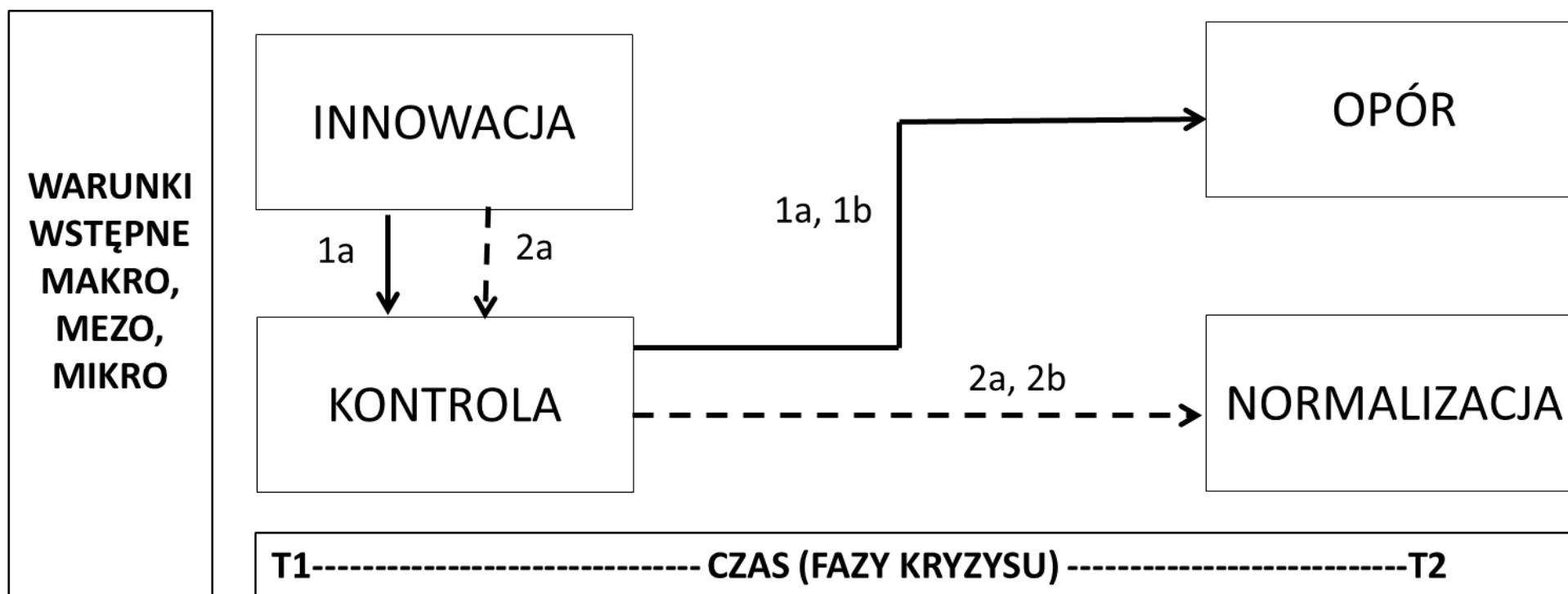
METODOLOGIA

Obszary badawcze	Metody
WP1: Świadomość społeczno-ekonomiczna Polaków w sytuacji (post-) pandemicznej / wielokryzysu – WP1	Badanie panelowe, kwestionariuszowe - sondaż CATI (N=1 400 – I fala (11.2021; zrealizowane); N=600 – II fala (03.2023))
WP2-WP4: Doświadczenia biograficzne i jakość miejsc pracy w „niezbędnych” branżach (tj. edukacji, opiece zdrowotnej i pomocy społecznej i logistyce)	- Zogniskowane wywiady grupowe w branżach kluczowych (N=15; grupy 6-8 osobowe) Wywiady biograficzne 2021-2023 (N=90) w branżach kluczowych (realizacja: 65) - Wywiady eksperckie z pracodawcami (N=15)
WP5: Nowe i stare konflikty w zbiorowych stosunkach pracy oraz dialog społeczny	Wywiady eksperckie z partnerami społecznymi i administracją rządową (N=30) - 2021 (20 zrealizowanych) i 2023
WP6: Dyskurs medialny na temat kryzysu, pandemii, zmian i przyszłości rynku pracy	Monitoring mediów online: Fakt.pl, Onet.pl, Rzeczpospolita, Wpolityce.pl (2020-2023): tematy konflikty i dialog społeczny, praca niezbędna, przyszłość pracy

PERSPEKTYWA PRACOWNICZA NA KRYZYSY (WP2-WP4)

- Jak pracownicy i pracownice radzili sobie w konsekwencjach kryzysu wywołanego pandemią Covid-19 w miejscach pracy ?
- Na ile kryzys pandemiczny stworzył możliwości innowacyjnego, oddolnego, autonomicznego rozwiązywania pojawiających się problemów przez osoby pracujące, a w jakim stopniu podtrzymał i wzmocnił istniejące formy kontroli nad wykonywaną pracą ze strony pracodawców i kadry zarządzającej?
- Jakie konflikty i formy pracowniczego oporu w miejscach pracy wywołał?
- Jakie znaczenia przypisują pracownice i pracownicy pokryzysowej „normalności” w miejscu pracy?

SCHEMAT ANALITYCZNY „IKON”



Sekwencje
kontestacyjne
(1a, 1b)



Sekwencje normalizacyjne
(2a, 2b)

POCZĄTKI PANDEMII: POTENCJAŁ INNOWACJI

- Wymiary pracowniczych innowacji w miejscu pracy w warunkach kryzysu:
 - **Wymiar organizacyjny:** improwizacja i adhokracja w odpowiedzi na braki kadrowe, proceduralne, infrastrukturalne
 - **Wymiar technologiczny:** rola nowych kanałów komunikacji (media społecznościowe, komunikatory) w wykonywaniu pracy – oswajanie i przejrzystość technologii
 - **Wymiar relacyjny:** zacieranie hierarchii służbowych, zakresu obowiązków i (niekiedy) oddolna poprawa społecznego wymiaru jakości pracy (vs. obawy o zdrowie, dystans społeczny, izolacja)
- Innowacje obecne szczególnie w usługach publicznych, w mniejszym stopniu w logistyce, w pierwszych miesiącach pandemii, w mniejszych miastach – rola niedoboru zasobów i procedur
- Krótkotrwałość innowacji vs. długofalowe efekty

AUTONOMIA I KONTROLA W PANDEMII

- Powrót do hierarchicznych struktur jako doświadczenie typowe poprzedzone nieformalnymi napięciami, „negocjowaniem zmian”
 - Nowe formy zdalnej kontroli pracy nauczycieli i narzucenie organizacji zajęć
 - Powrót do hierarchii służbowych i zakresów zadań (szpitale, DPS)
 - Oddelegowania do pracy w oddziałach covidowych (przymus zamiast wyboru)
 - Narzędzia kontroli wirusa w służbie kontroli pracowników (m.in. logistyka)
- W FGI opinie o potrzebie partycypacji pracowniczej.
- Zróżnicowane reakcje: sekwencje kontestacyjne i normalizacyjne

SEKWENCJE KONTTESTACYJNE

- Działania związków zawodowych w uzwiązkowionych miejscach pracy i branżach
 - Brak wzrostu liczby strajków i sporów zbiorowych: sceptycyzm wobec z. zawodowych; pozaformalny, uliczny charakter, nowe związki i koalicje
 - Białe Miasteczko 2.0, mobilizacja i szerokie koalicje w Amazonie, protesty w DPS-ach,
- Organizowanie związków zawodowych w okresie wielokryzysu – nowe organizacje w DPS-ach, centrach logistycznych, pierwszy związek zawodowy kurierów (Pyszne.pl)
- Spontaniczne protesty i działania zbiorowe na rzecz poprawy warunków pracy – bez udziału i wsparcia związków (np. quasi-strajk kurierów Glovo)
- „Głosowanie nogami” (Meardi) – odpływ kadr nauczycielskich i w ochronie zdrowia przyspieszony przez pandemię; odejścia na zwolnienia chorobowe, rotacja...

SEKWENCJE NORMALIZACYJNE

- „normalizacja” pandemii jako oswajanie kryzysu:
 - przesłanianie pandemii w spontanicznych narracjach biograficznych
 - powrót do „normalnej” (=przedpandemicznej) organizacji pracy
 - nacisk na ciągłość doświadczeń i wypracowanie strategii radzenia sobie
- „normalizacja” jako instytucjonalizacja, upowszechnianie nowych norm
 - upowszechnianie pracy hybrydowej i nowych technologii cyfrowych
 - reorientacje biograficzne w pandemii
- ciągłość cech mentalności społeczno-ekonomicznej oraz stabilność jakości pracy w badaniach CATI (Gardawski i in. 2022)

WNIOSKI

- Kluczowa rola oddolnych, zbiorowych innowacji pracowniczych dla reprodukcji życia społecznego i ciągłości usług publicznych w warunkach pandemii / wielokryzysu – poleganie na „zrywach społecznych”
- Typy zbiorowych odpowiedzi na kryzys uwarunkowane są sytuacją przed kryzysem: zbiorowymi stosunkami pracy, istnieniem procedur kryzysowych, stylem zarządzania, a także przebiegiem i głębokością kryzysu w poszczególnych branżach
- Dominuje sekwencja normalizacyjna, której sprzyja „wygaszanie” pandemii, chroniczność kryzysu oraz patchworkowy porządek instytucjonalny
- Scenariusz kontestacyjny – wzrost niezadowolenia i różnorodnych form oporu pracowniczego we wszystkich badanych branżach: od „głosowania nogami” (rezygnacji z pracy) przez nieformalne protesty i organizowanie związkowe
- Perspektywy poszerzenia schematu IKON na wielokryzysy

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

Więcej wyników:

Gardawski, J., Mrozowski, A., Burski, J., Czarzasty, J. Karolak, M. (2022) *Polacy pracujący w czasie COVID-19*, Wydawnictwo Naukowe „Scholar”

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

