



Jerzy Kaźmierczyk

**NIEPEWNOŚĆ
ZATRUDNIENIA
wśród
pracowników
na przykładzie
banków**

WYDAWNICTWO UEP



UNIWERSYTET
EKONOMICZNY
W POZNANIU

Wstęp

Niepewność zatrudnienia to problem badawczy, który jest różnie definiowany. Na potrzeby niniejszej monografii przyjęto, że niepewność zatrudnienia to subiektywnie postrzegane przez pracownika ryzyko utraty pracy lub pewnych aspektów pracy, któremu towarzyszą negatywne emocje. Jest to ryzyko obarczone błędami poznawczymi, bazuje zarówno na obiektywnych, jak i subiektywnych przesłankach. Zagadnienie to jest interesujące zarówno w sensie empirycznym, jak i teoretycznym. Zdecydowana większość badań obejmujących niepewność zatrudnienia (łącznie z badaniami prezentowanymi w niniejszej książce) dotyczy niepewności zatrudnienia odczuwanej przez tzw. pracowników podporządkowanych, to znaczy wykonujących pracę na rzecz określonego pracodawcy. Zmienność współczesnych gospodarek i związane z tym zmiany społeczne powodują, że niepewność zatrudnienia się nasila. Większość badaczy zgadza się z tym, że turbulentność współczesnej gospodarki, nowe technologie, wzrost konkurencyjności oraz nowe sposoby gospodarowania kapitałem ludzkim diametralnie zmieniły pracę i doprowadziły do wzrostu niepewności zatrudnienia. W odniesieniu do niepewności zatrudnienia używa się takich określeń jak: „immanentna”, „powszechna” czy „wszechobecna”. Jednocześnie pojawiają się kontrowersje związane z tym tematem i opinie, że niepewność zatrudnienia nie istnieje, a badania prowadzone w odniesieniu do kultury zachodniej są nieadekwatne do innych kultur (Roll, Siu, Li i De Witte, 2015). Z jednej strony wskazuje się, że niepewność zatrudnienia dotyczy wybranych segmentów zatrudnienia czy rynku pracy (Behaghel i Postel-Vinay, 2003, za: Béduwé i in., 2018), z drugiej zaś ocenia się, że jest powszechna (Reisel i in., 2010; Sweet i in., 2007). Niepewność zatrudnienia ma być ceną za postęp gospodarczy (Beck, 2002).

Zwiększa się świadomość pracowników i badaczy na temat konsekwencji niepewności zatrudnienia, co sprzyja podejmowaniu badań w tym zakresie. Liczba publikacji dostępnych w bazach EBSCO na ten temat rosła w latach 1950–2019 w niemal geometrycznym postępie, co świadczy o istotności problemu. Jednocześnie jest on wciąż rzadko podejmowany w badaniach prowadzonych w Polsce.

Badania nad niepewnością zatrudnienia są realizowane przez przedstawicieli różnych dyscyplin naukowych, którzy zwracają uwagę na odmienne jej aspekty. Zgodnie z przeprowadzoną analizą literatury (punkt 1.4) większość badaczy zajmujących się

tą tematyką to reprezentanci nauk o zarządzaniu i ekonomii, nieco mniej jest przedstawicieli psychologii i socjologii, a najmniej innych nauk. Ekonomia koncentruje się na powiązaniach niepewności zatrudnienia z efektywnością¹ lub wydajnością pracy, zaangażowaniem pracowników i różnorodnymi konsekwencjami ekonomicznymi. Niepewność zatrudnienia może być traktowana jako towar na tzw. rynku cieni² (Becker, 1990, za: Murak, 2014, s. 121). Jest także cechą kapitału ludzkiego, będącego przedmiotem zainteresowania ekonomii i finansów. Również niniejsza monografia wpisuje się w nurt badań ekonomicznych i dotyczy relacji niepewności zatrudnienia z kilkoma ważnymi aspektami związanymi z pracą³, w tym z efektywnością pracy.

W początkowych badaniach niepewność zatrudnienia była traktowana jako motywator i dopiero kolejne lata przyniosły głębsze zrozumienie problemu, udowodniono bowiem, że ewentualny wzrost motywacji na skutek niepewności zatrudnienia jest nietrwały i często pozorny – determinowany przez prezentyzm i kreowanie swojego wizerunku przez pracowników. Na tej podstawie można sądzić, że wiele aspektów niepewności zatrudnienia wciąż wymaga szczegółowej analizy. W literaturze przedmiotu wskazuje się na luki badawcze (szczegółowo analizowane w punkcie 1.6.1), występujące zarówno w obszarze przyczyn i konsekwencji niepewności zatrudnienia, szczególnie sposobu reagowania na niepewność zatrudnienia przez wybrane grupy pracowników (np. młodych i starszych, na stanowiskach kierowniczych i niekierowniczych) (Becker i in., 2010, za: Béduwé i in., 2018, s. 2), jak i w obszarze metod badawczych (por. Glavin, 2013, s. 136; Sverke i in., 2006; Widerszal-Bazyl, 2007, s. 20–23). Przykładowo wskazuje się na brak badań realizowanych w Europie Środkowej i Wschodniej, gdzie z powodu transformacji społeczno-gospodarczej pracownicy odznaczają się innymi cechami niż pracownicy z krajów zachodnich (Ahlstrom, 2012). Dotyczy to również Polski (Chojnacki, 2015, s. 49). W szczególności brakuje opracowań, które ujmowałyby całościowo problem niepewności zatrudnienia (Matuszczyk i Duszczyk, 2018, s. 36). W kontekście dyscypliny ekonomia i finanse zwrócono uwagę na brak badań łączących niepewność zatrudnienia z poczuciem zatrudnialności (Arnold i Staffebach, 2012, s. 314). Większość badań na temat niepewności zatrudnienia ma charakter opisowy i nie uwzględnia relacji, jakie zachodzą między niepewnością zatrudnienia i innymi aspektami zatrudnienia (De Witte, 2005, s. 5). Brakuje rzetelnych badań łączących niepewność zatrudnienia z indywidualnymi wynikami pracy pracowników (Costa i Neves, 2017, s. 388), a także absencją w pracy (Charkhabi, 2018, s. 427). Część ekonomistów postuluje

¹ Jednocześnie pojęcie efektywności „nie jest jednoznacznie definiowane i budzi wiele kontrowersji” (Ziębicki, 2010, s. 632). „W języku angielskim *effect* oznacza bowiem zarówno cel, wynik, jak i skutek” (Holstein-Beck, 1987, s. 10, za: Ziębicki, 2010, s. 635). Różnego rodzaju klasyfikacje efektywności można znaleźć w pracy Musiał (2014).

² Zob. punkt 1.4.

³ Szersza argumentacja i dyskusja o przypisaniu prezentowanych badań do dyscypliny ekonomia i finanse znajduje się w punkcie 1.4.

natomiast uwzględnianie czynników psychologicznych w ekonomicznych analizach niepewności zatrudnienia (Bustillo i Pedraza, 2010, s. 19).

Duże i wciąż wymagające eksploracji pole stanowią metody i sposób badania niepewności zatrudnienia. Niektórzy naukowcy zwracają uwagę, że większość badań wykorzystuje poznawcze miary niepewności zatrudnienia, a brakuje badań uwzględniających jej afektywne miary (Huang i in., 2012, s. 756). Nie ma też badań dotyczących subiektywnej niepewności zatrudnienia (Becker i in., 2010, za: Béduwé i in., 2018, s. 2) oraz jakościowej niepewności zatrudnienia (Arnold i Staffelbach, 2012; Stiglbauer i Batinic, 2015, s. 277). W literaturze przedmiotu często podnosi się, że badania powinny obejmować szerokie spektrum zmiennych towarzyszących niepewności zatrudnienia, w tym jej moderatory (Cheng i Chan, 2008; Sverke i in., 2002). W szczególności postuluje się badanie nie tylko konsekwencji niepewności zatrudnienia, ale również jej przyczyn, z uwzględnieniem trudności w określeniu w analizach społecznych, co jest przyczyną, a co skutkiem (Shoss, 2017, s. 1923). Wynika to nie tylko z ułomności narzędzi analitycznych, ale także z tego, że człowiek podejmuje działania wyprzedzające i antycypujące wobec sytuacji, w jakiej się znajduje.

Mając na uwadze wskazane luki badawcze, postawiono cele badawcze. Głównym celem niniejszej monografii jest identyfikacja i pomiar powiązań niepewności zatrudnienia z wybranymi aspektami pracy (stressem, zaangażowaniem organizacyjnym i subiektywnie postrzeganą efektywnością pracy, z uwzględnieniem wpływu takich mediatorów organizacyjnych jak zaufanie i relacje interpersonalne oraz wpływu postrzeganej zatrudnialności i kontroli nad pracą).

Realizacja tego celu pozwoli wypełnić lukę dotyczącą analizy relacji niepewności zatrudnienia z innymi zmiennymi charakteryzującymi zatrudnienie. Z kolei wielość relacji narzuciła szereg celów szczegółowych, do których zaliczono:

1. W aspekcie teoretycznym lub poznawczym:

- C1:** uporządkowanie dotychczasowego dorobku literaturowego na temat przyczyn, rodzajów i konsekwencji niepewności zatrudnienia (niezbędne dla postawienia hipotez badawczych, a tym samym wypełnienia luki dotyczącej powiązań wybranych aspektów pracy z przyczynami niepewności zatrudnienia oraz uwzględnienia jakościowej niepewności zatrudnienia),
- C2:** krytyczną ocenę dotychczasowych badań nad niepewnością zatrudnienia (niezbędne dla wyłonienia tych obszarów badań, które stanowią lukę badawczą),
- C3:** stworzenie i uzasadnienie modelu badawczego dotyczącego niepewności zatrudnienia (niezbędne dla jego weryfikacji empirycznej oraz wypełnienia luki w zakresie badań nad moderatorami i w zakresie przejścia od badań opisowych do badań wyjaśniających).

2. W aspekcie metodologicznym:

- C4:** sprawdzenie, czy kwestionariusz niepewności zatrudnienia autorstwa O’Neilla i Sevastosa (2013) daje rzetelne rezultaty analiz niepewności zatrudnienia w ban-

kach w Polsce (niezbędne dla oceny możliwości jego zastosowania w badaniach empirycznych).

3. W aspekcie empirycznym:

C5: określenie, jakie czynniki opisujące pracodawcę, pracownika i zatrudnienie są charakterystyczne dla wysokich i niskich poziomów niepewności zatrudnienia (dla późniejszej segmentacji zatrudnienia i manipulacji nim w taki sposób, aby stymulować efektywność pracy i utrzymywać ją na pożądanym poziomie),

C6: określenie relacji zachodzących między niepewnością zatrudnienia a cechami świadczącymi o przynależności do pierwszorzędного i drugorzędного⁴ segmentu zatrudnienia (co pozwoli na realizację polityki personalnej skoncentrowanej na najbardziej efektywnych technikach i narzędziach personalnych oraz na segmentach zatrudnienia, które tego najbardziej wymagają z punktu widzenia osiąganego rezultatu ekonomicznego).

Przyjęcie za literaturą przedmiotu, że konieczne są pogłębione badania uwzględniające jednocześnie wiele determinant i konsekwencji niepewności zatrudnienia, spowodowało, że w analizie wzięto pod uwagę szereg hipotez badawczych, skupionych wokół takich zagadnień jak: zaufanie międzypracownicze i relacje międzypracownicze, subiektywne poczucie zatrudnialności, poczucie kontroli pracownika nad pracą oraz segmentacja zatrudnienia. Zgodnie z przyjętym modelem badawczym wszystkie powiązania niepewności zatrudnienia i analizowanych zmiennych mają ostatecznie przełożenie na efektywność pracy.

W badaniach postawiono następujące hipotezy:

H1: Zaufanie międzypracownicze i dobre relacje międzypracownicze zmieniają konsekwencje niepewności zatrudnienia.

H2: Subiektywne poczucie zatrudnialności pracownika zmienia poczucie niepewności zatrudnienia, poczucie stresu oraz zaufanie międzypracownicze i relacje międzypracownicze i w efekcie zwiększa subiektywnie postrzeganą efektywność pracy.

H3: Poczucie kontroli pracownika nad pracą obniża poziom niepewności zatrudnienia, podnosi zaangażowanie organizacyjne oraz subiektywnie rozumianą efektywność pracy.

H4: Niepewność zatrudnienia jest powiązana z segmentacją zatrudnienia.

Hipotezę 1 sformułowano w celu wypełnienia luki badawczej dotyczącej braku badań na temat związków niepewności zatrudnienia z zaufaniem międzypracowniczym (Arnold i Staffelbach, 2012, s. 325). Wszystkie postawione hipotezy są

⁴ Jako drugorzędny segment zatrudnienia traktowano (zgodnie z teorią dualnego rynku pracy) miejsca pracy mniej pożądane przez pracowników niż miejsca pracy na pierwszorzędnym rynku pracy, a jako drugorzędne zatrudnienie traktowano zatrudnienie w drugorzędnym segmencie lub posiadające dużo jego cech. Wciąż aktualna jest dyskusja na temat tego, jakie segmenty zatrudnienia bądź rynku pracy występują i jakie mają cechy (Kryńska, 1996, 2017; Piasecki, 2018).

natomiast odpowiedzią na postulat uwzględniania w badaniach nad niepewnością zatrudnienia subiektywnych odczuć pracowników i różnych aspektów związanych z pracą⁵.

Aby zrealizować cele badawcze i zweryfikować postawione hipotezy, przeprowadzono pogłębioną analizę literatury przedmiotu, opartą na blisko 700 pozycjach literaturowych, z których dużą część stanowiły opracowania poświęcone *stricte* niepewności zatrudnienia. Z uwagi na małą liczbę badań nad niepewnością zatrudnienia realizowanych w Polsce większość bibliografii stanowią pozycje zagraniczne – głównie anglojęzyczne. Korzystano z następujących baz naukowych: Scopus, Web of Science, EBSCO, Emerald i ProQuest, a w sytuacji, kiedy dana pozycja literaturowa nie była dostępna w wymienionych bazach, korzystano z innych baz naukowych oraz osobistych kontaktów; wielokrotnie bezpośrednio kontaktowano się z badaczami podejmującymi temat niepewności zatrudnienia. Główną zasadą badań literaturowych było koncentrowanie się na zagadnieniach związanych z niepewnością zatrudnienia, które były podejmowane przez najczęściej cytowanych badaczy. Kwerendę poświęconą danemu aspektowi niepewności zatrudnienia kończono, kiedy okazywało się, że nowe wyszukiwania nie wnoszą merytorycznej wartości dodanej, a uzyskiwane wyniki powielają już wcześniej przeanalizowane badania.

Biorąc pod uwagę zalecenia płynące z literatury poświęconej niepewności zatrudnienia, aby badać możliwie szerokie spektrum zmiennych i zjawisk powiązanych z niepewnością zatrudnienia, w analizie empirycznej posłużono się głównie metodą eksploracyjnych równań strukturalnych. Pozwoliła ona na stworzenie i weryfikację modelu powiązań niepewności zatrudnienia z zaangażowaniem, efektywnością pracy, stresem, poczuciem kontroli nad pracą, poczuciem zatrudnialności, zaufaniem i relacjami międzypracowniczymi. Przeanalizowano także efekty pośrednie z wykorzystaniem bootstrapowej klasycznej analizy mediacji (KAM, CMA – *causal mediation analysis*). W celu weryfikacji hipotezy H4, dotyczącej powiązań niepewności zatrudnienia z segmentacją zatrudnienia, wykorzystano analizę głównych składowych (PCA – *principal component analysis*), która pozwoliła zobrazować siłę i kierunek powiązań między poszczególnymi składowymi niepewności zatrudnienia oraz cechami pracy klasyfikującymi ją do pierwszorzędnego lub drugorzędnego zatrudnienia. Ponadto uzupełniając wykorzystano korelacje, testy istotności różnic i statystykę opisową.

W badaniu wykorzystano metodę sondażu diagnostycznego – wyniki ankiety przeprowadzonej w latach 2016–2020 wśród 2456 pracowników banków w Polsce. Badanie właściwe zostało poprzedzone dwustopniowym badaniem pilotażowym (przeprowadzonym najpierw wśród studentów – 180 osób, a potem wśród pracowników banków – 100 osób). Sektor bankowy po 1989 roku przeszedł prywatyzację, dokapitalizowanie, zaangażowanie kapitału zagranicznego, restrukturyzację, a także

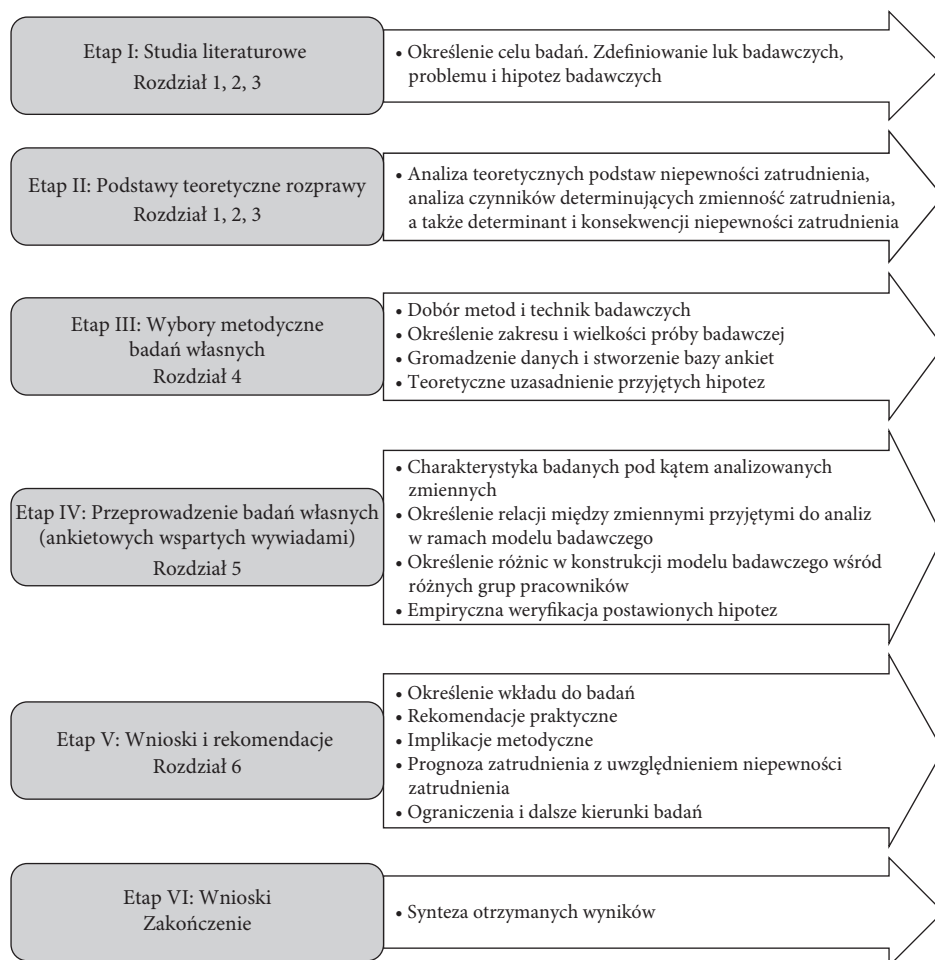
⁵ Szczegółowa analiza postulatów wysuwanych przez badaczy w odniesieniu do badań nad niepewnością zatrudnienia znajduje się w punkcie 4.5.1.

łączenia i przejęcia, które sprawiły, że obserwowano w nim wiele procesów mogących istotnie determinować niepewność zatrudnienia. Tym samym uznano, że banki są dobrym polem badawczym. Jednak uzyskanie od nich danych było bardzo trudne. Banki niechętnie odniosły się do ankietowania ich pracowników. Okres realizacji badania ankietowego oraz postawione cele i hipotezy sprawiły, że wpływ pandemii COVID-19 i wojny w Ukrainie był analizowany w niniejszej książce w ograniczonym zakresie i jedynie jako tło procesów, nie zaś jako główne determinanty niepewności zatrudnienia. Wsparciem dla przeprowadzonej ankiety były pogłębione wywiady ustrukturyzowane z 20 polskimi pracownikami banków (5 osób z banków spółdzielczych i 15 osób z banków komercyjnych, wśród których było 7 osób z banków z przewagą kapitału zagranicznego).

Badanie ankietowe wykorzystane w książce jest częścią szerszego polsko-rosyjskiego projektu⁶ realizowanego na Uniwersytecie Ekonomicznym w Poznaniu, Uniwersytecie im. Adama Mickiewicza w Poznaniu i Tyumen State University (Rosja), kierowanego przez autora monografii. Badanie w Polsce było przeprowadzone w latach 2016–2020. Projekt pt. *Zatrudnienie i wynagradzanie pracowników w sektorze bankowym krajów Europy Środkowej i Wschodniej* był finansowany z grantów (Russian Humanitarian Science Foundation, nr 16-03-00500; Russian Foundation for Basic Research, nr 19-29-07131) oraz środków własnych Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu.

Przyjęte cele badawcze, postawione hipotezy oraz wykorzystane metody badawcze determinowały procedurę badawczą (rysunek 1) i strukturę monografii. W rozdziale 1 zdefiniowano niepewność zatrudnienia. Zwrócono uwagę na kontrowersje wokół jej definicji, w szczególności na różnice między niepewnością zatrudnienia a niepewnością rynku pracy. Scharakteryzowano różne rodzaje niepewności zatrudnienia: krótko- i długoterminową, obiektywną i subiektywną, ilościową i jakościową, poznawczą i afektywną oraz wynikającą z cech pracownika i z czynników zewnętrznych. Bazując na różnicy między systemowym i specyficznym ryzykiem, zaproponowano również rozróżnienie systemowej i specyficznej niepewności zatrudnienia. W dalszej części rozdziału 1 zwrócono uwagę na zmianę niepewności zatrudnienia, jaka dokonała się w ostatnich kilkunastu latach, a także wzrost jej powszechności i wynikający z tego wzrost popularności badań nad niepewnością zatrudnienia. Umiejscowiono również badania realizowane w monografii w ramach dyscypliny ekonomia i finanse. Odpowiedziano na pytanie o celowość realizacji badań na próbie pracowników banków. Tym samym w rozdziale 1 ogólnie scharakteryzowano problem niepewności zatrudnienia, co pozwoliło na określenie luk badawczych w zakresie niepewności zatrudnienia i postawienie celów badawczych.

⁶ Dlatego część opisu źródeł danych i metody badawczej była już publikowana w skróconej formie (por. Davydenko i in., 2017, 2018; Kaźmierczyk, 2019; Kaźmierczyk i Aptacy, 2016; Kaźmierczyk i Chinalska, 2018; Kaźmierczyk, Romashkina i in., 2020; Kaźmierczyk, Tarasova i in., 2020; Kaźmierczyk i Zajdler, 2020; Kaźmierczyk i Żelichowska, 2017).



Rysunek 1. Procedura badawcza przyjęta w monografii

Źródło: opracowanie własne.

W rozdziale 2 przeanalizowano, jak zmienność pracy wpływa na niepewność zatrudnienia. Wydzielono i scharakteryzowano determinanty zmienności pracy. Wśród nich uwzględniono: globalizację, konkurencję i konkurencyjność, kryzysy gospodarcze lat 2008 i 2020, prywatyzację i napływ kapitału zagranicznego, fuzje i przejęcia, zastosowanie techniki i technologii oraz outsourcing. Wśród przejawów zmienności pracy przeanalizowano: zwolnienia i restrukturyzację, zastosowanie elastycznych form zatrudnienia, a także pauperyzację, prekariat i niepełne wykorzystanie zasobu pracy (*underemployment*). Rozważania te pozwoliły dostrzec konflikt między potrzebą elastyczności odczuwaną głównie przez pracodawców a potrzebą bezpieczeństwa zatrudnienia zgłaszaną przez pracowników.

Ta ogólna analiza umożliwiła zawężenie rozważań do niepewności zatrudnienia w rozdziale 3. Zwrócono uwagę na problem rozdzielenia determinant od konsekwencji niepewności zatrudnienia. Korelaty niepewności zatrudnienia sklasyfikowano w kilku grupach, które objęły: czynniki makroekonomiczne, czynniki mezoekonomiczne dotyczące sektora, czynniki mikroekonomiczne dotyczące pracodawcy i czynniki mikroekonomiczne dotyczące pracownika. W ramach każdej z grup korelaty zostały pogrupowane jeszcze bardziej szczegółowo według merytorycznych kryteriów odnoszących się do różnych aspektów zatrudnienia.

Analiza literatury przedmiotu pozwoliła na wypracowanie założeń metodycznych badań własnych. Rozważano kontrowersje wokół mierzenia niepewności zatrudnienia oraz różne sposoby jej pomiaru. Wskazano ograniczenia dotychczasowych metod zastosowanych w badaniach nad niepewnością zatrudnienia, co pozwoliło ulepszyć projektowane badanie empiryczne. Odniesiono się również do założeń paradygmatycznych leżących u podłoża przeprowadzonych badań. Zaprezentowano także wykorzystane metody i techniki badawcze oraz źródła danych. Istotną częścią rozdziału 4 było uzasadnienie postawionych hipotez badawczych z wykorzystaniem literatury przedmiotu.

W rozdziale 5 scharakteryzowano respondentów i przedstawiono wyniki badań empirycznych. Zawarto w nim empiryczny model badawczy i przeanalizowano różnice między różnymi grupami pracowników, tj. różnice w poziomie zmiennych, a także w kształcie modelu dla różnych grup. Miało to na celu weryfikację przyjętych hipotez.

Ostatni rozdział ma charakter podsumowujący i dotyczy wkładu, jaki wnoszą zaprezentowane w książce badania na rozwój nauki. Zawarto w nim również rekomendacje praktyczne i implikacje metodyczne wynikające z przeprowadzonych analiz literaturowych i empirycznych. Pozwoliły one na przedstawienie prognozy charakterystyki zatrudnienia z uwzględnieniem rezultatów opisanych badań. Rozdział kończy analiza ograniczeń badania empirycznego i wskazanie dalszych niezbędnych kierunków badań. W zakończeniu zawarto syntetyczne podsumowanie badań.