

**Bogusława Urbaniak**

Uniwersytet Łódzki<sup>1</sup>

## *Nadzieja pracowników na poprawę własnej sytuacji na rynku pracy w konfrontacji z realiami pracy tymczasowej*

### *Streszczenie*

Rozwój pracy tymczasowej — podobnie jak ona sama — wzbudza wiele kontrowersji. Wiąże się ją z upowszechnieniem prekaryjnych form zatrudnienia, które obniżają jakość zatrudnienia i przyczyniają się do segmentacji rynku pracy. Akceptacja warunków zatrudnienia obciążonych tymczasowością i niepewnością relacji zatrudnienia może być traktowana przez pracowników tymczasowych jako swoista cena, którą przychodzi im zapłacić za wzrost przyszłych szans na uzyskanie trwałego zatrudnienia oraz rozwój potencjału kariery zawodowej. W artykule niniejszym, opartym na rozważaniach teoretycznych i wynikach badań z 2013 r. w firmach-użytkownikach pracy tymczasowej z terenu Łodzi, ustosunkowano się do kwestii wiary i nadziei, które towarzyszą pracownikom podejmującym pracę tymczasową, oraz skonfrontowano ich przekonania z realiami praktyki.

**Słowa kluczowe:** praca tymczasowa, pracownicy tymczasowi, niepewność

### *Wprowadzenie*

W artykule Praca tymczasowa — szansa na większą elastyczność rynku pracy czy nowy wymiar prekaryzacji?, który ukazał się w numerze 26/2014 „Problemów Polityki Społecz-

---

<sup>1</sup> Wydział Ekonomiczno-Socjologiczny, Katedra Pracy i Polityki Społecznej, ul. P.O.W. 3/5, 90-255 Łódź; adres internetowy autorki: bogelur@uni.lodz.pl

nej”, podjęto kwestię wpływu pracy tymczasowej i praktyk towarzyszących jej wykorzystaniu na rosnące ryzyko pogarszania standardów zatrudnienia w Polsce. W wyniku rozwoju pracy tymczasowej jesteśmy świadkami powiększania się rzeszy tzw. biednych pracujących (*working poor*) i w efekcie mamy do czynienia z modelem zatrudnienia typowym dla prekariatu, zaś polityka elastycznego bezpieczeństwa dotyczy mniejszości osób podejmujących pracę w tej formie. Maciej Pańków, autor powyższego artykułu, co prawda dostrzega, że jeśli zostaną zapewnione odpowiednie warunki prawne, to praca tymczasowa może się stać „potencjalnie efektywną” ścieżką wejścia na rynek pracy ludzi młodych, absolwentów czy innych kategorii osób, stojących na początku kariery zawodowej, niemniej jego rozważania mają wydźwięk krytyczny wobec tej formy zatrudnienia. A przecież w Polsce następuje gwałtowny rozwój pracy tymczasowej, przynoszącej coraz większe korzyści ekonomiczne agencjom pracy tymczasowej. Skłania to do rozważań na temat uwarunkowań obserwowanych zmian, a także do próby pełniejszego spojrzenia na związane z nią krótko- i długookresowe korzyści, w wymiarze zarówno ogólnym — gospodarczym, społecznym, jak i jednostkowym. W związku z tym przyjęto tezę, że niepewność związana z pracą tymczasową (dotycząca głównie czasu trwania kontraktu i warunków pracy) jest akceptowana przez podejmujących pracę w tej formie jako swoista cena, którą godzą się zapłacić za możliwość wykonywania pracy zwiększającej szanse uzyskania trwałego zatrudnienia i rozwoju kompetencji. Rozważania dotyczące transakcji ekonomicznej między stronami kontraktu pozwolą udzielić odpowiedzi na pytanie, czy zawarta w tytule niniejszego artykułu „nadzieja” znajduje uzasadnienie w realiach pracy tymczasowej, jakie rysują się na podstawie wypowiedzi pracowników tymczasowych zatrudnionych w wybranych firmach w Łodzi. Celem opracowania jest zwrócenie uwagi na uwarunkowania strukturalne rozwoju pracy tymczasowej w Polsce oraz na pewne jej pozytywne aspekty, widziane głównie przez pryzmat doświadczeń i oczekiwań pracowników tymczasowych. Zostaną przywołane wyniki badań ankietowych i wywiadów kwestionariuszowych przeprowadzonych w ramach badań statutowych przez pracowników i doktorantów Katedry Pracy i Polityki Społecznej (KPiPS) Uniwersytetu Łódzkiego w 2013 r. w wybranych łódzkich firmach korzystających z pracy tymczasowej.

### ***Dlaczego następuje szybki rozwój pracy tymczasowej w Polsce***

Dynamika rozwoju pracy tymczasowej w Polsce zmusza do zastanowienia nad przyczynami tego zjawiska. Wolumen godzin przepracowanych w kraju przez pracowników agencji pracy tymczasowej w IV kwartale 2014 r. wzrósł, według danych Eurociett<sup>2</sup>, w stosunku do analogicznego okresu roku 2013 aż o 15,6%, podczas gdy w dziewięciu krajach europejskich objętych badaniami w styczniu 2015 r. średni przyrost wyniósł tylko 6,1%. W niektórych państwach, np. w Szwajcarii i Norwegii, odnotowano wyraźny spadek liczby przepracowanych godzin pracy tymczasowej. Szacuje się, że łącznie w Europie pracownicy tymczasowi stanowili w 2013 r. 1,7% ogółu ludności pracującej (odpowiednio w USA — 2,1%, w Japo-

---

<sup>2</sup> Badania objęły 65% rynku agencji pracy w Europie. Zob. Eurociett (2015).

nii — 2,0%) (Ciett 2015, s. 26, 27). Intensywny wzrost popularności pracy tymczasowej w Polsce przyczynił się do znacznego powiększenia sumy przychodów ze sprzedaży usług agencji pracy tymczasowej — z tego tytułu odnotowano ich wzrost o 20,8% w okresie między IV kwartałem 2013 r. i IV kwartałem 2014 r. (Eurociett 2015, s. 2). Niemniej jednak obserwowany w 2014 r. liczebny wzrost zatrudnienia osób na kontraktach tymczasowych w UE28 był niższy od przyrostu zatrudnienia na kontraktach stałych, a stało się tak po raz pierwszy od 2011 r. (European Commission 2015, s. 11–12).

Przyczyn dynamicznego upowszechnienia pracy tymczasowej w kraju można poszukiwać nie tylko w rozwiązaniach instytucjonalnych (w tym prawnych), ale także w uwarunkowaniach strukturalnego rozwoju polskiej gospodarki. Jej konkurencyjność wynika z utrzymujących się niskich kosztów pracy (por. godzinowe koszty pracy w tabeli 1) i małego nasycenia zaawansowanymi technologiami, co sprzyja utrzymywaniu nisko kwalifikowanych, prostych miejsc pracy, charakteryzujących się niskimi wynagrodzeniami. Na fakt ten zwraca uwagę Komisja Europejska w dokumencie roboczym poświęconym ocenie sytuacji w Polsce, gdzie wskazuje się, że „swoje dobre wyniki gospodarcze w ciągu ostatnich 25 lat Polska zawdzięcza w dużej mierze konkurencyjnym kosztom pracy; aby przesunąć się w górę łańcucha wartości dodanej, państwo to powinno zwiększyć swoje zdolności innowacyjne”. Tymczasem łączne wydatki na badania i rozwój wyniosły w 2013 r. zaledwie 0,9% PKB, co plasuje Polskę wśród państw o najniższych wydatkach na ten cel. W rezultacie znalazła się na 25. pozycji wśród 28 krajów UE pod względem skali wydatków na badania i innowacje w 2014 r. (Komisja Europejska 2015, s. 1, 23). Niższe niż w Polsce koszty pracy (8,4 euro/h) odnotowuje się w pozostałych krajach Europy Środkowo-Wschodniej, z wyjątkiem Czech, Estonii i Słowacji.

**Tabela 1. Średni poziom godzinowych kosztów pracy w euro w krajach UE-28 i Norwegii w latach 2000–2014**

Kraj	2000	2004	2014
UE-28	16,7	19,8	24,6
Belgia	27,0	29,2	39,0
Bułgaria	1,3	1,6	3,8
Czechy	3,7	5,8	9,4
Dania	27,0	29,6	40,3
Niemcy	24,6	26,8	31,4
Estonia	2,9	4,3	9,8
Irlandia	19,7	25,5	29,8
Grecja	11,7	15,3	14,6
Hiszpania	14,3	16,5	21,3
Francja	.	28,2	34,6

**Tabela 1 — cd.**

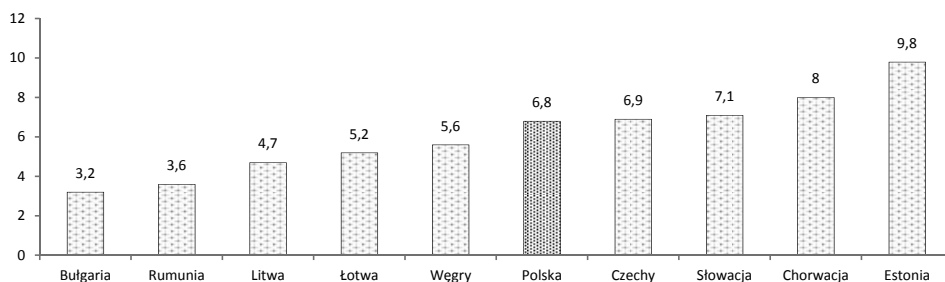
<b>Kraj</b>	<b>2000</b>	<b>2004</b>	<b>2014</b>
Chorwacja	.	6,9	9,4
Włochy	19,7	22,4	28,3
Cypr	11,0	12,6	15,8
Łotwa	2,2	2,9	6,6
Litwa	2,6	3,2	6,5
Luksemburg	23,1	30,3	35,9
Węgry	3,6	5,9	7,3
Malta	7,9	9,6	12,3
Holandia	23,0	27,3	34,0
Austria	.	25,2	31,5
Polska	4,2	4,7	8,4
Portugalia	11,1	11,3	13,1
Rumunia	1,5	1,9	4,6
Słowenia	10,9	11,2	15,6
Słowacja	2,8	4,1	9,7
Finlandia	22,1	24,4	32,3
Szwecja	.	29,0	37,4
Wielka Brytania	19,7	21,5	22,3
Norwegia	29,8	30,1	54,0

Uwaga: średnioroczne godzinowe koszty pracy obliczono, dzieląc koszty pracy ogółem przez odpowiadającą im liczbę przepracowanych godzin przez przeciętną w roku liczbę pracowników; obejmuje koszty płacowe i pozapłacowe.

Źródło: godzinowe koszty pracy w 2013 r. liczone dla firm zatrudniających 10 i więcej osób; dane Eurostatu, <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tps00173&plugin=1> [dostęp: 12.04.2015].

Polska należy do krajów niskich płac (wykres 1). W 2010 r. znalazła się wśród czwórki krajów UE-27 o najwyższym odsetku pracowników nisko uposażonych<sup>3</sup>. To znaczy, że prawie co czwarty pracownik zarabiał w Polsce nie więcej niż dwie trzecie mediany krajowych zarobków brutto za godzinę pracy, gdy np. w Belgii było takich pracowników zaledwie 6,4% (Eurostat 2015, code `earn_ses_pub1s`). Wynik dla Polski byłby prawdopodobnie jeszcze gorszy, gdyby w badaniach zostały uwzględnione mikrofirmy, zatrudniające mniej niż 10 osób.

<sup>3</sup> W obliczeniach uwzględniono firmy zatrudniające 10 i więcej osób oraz pominięto rolnictwo, rybołówstwo, administrację publiczną, gospodarstwa domowe, organizacje eksterytorialne.

**Wykres 1. Kraje UE-28 o najniższych godzinowych płacowych kosztach pracy w euro w 2014 r.**

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostatu, <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/refreshTableAction.do?tab=table&plugin=1&pcode=tps00173&language=en> [dostęp: 12.04.2015].

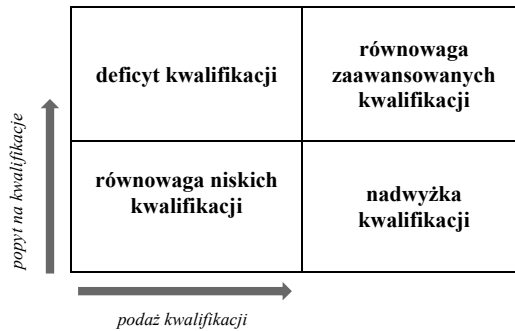
Rozwój pracy tymczasowej jest skutkiem zapotrzebowania na pracę nie wymagającą wysokich kwalifikacji. Zmiana może nastąpić pod wpływem polityki gospodarczej zmierzającej do budowy gospodarki opartej na wiedzy, innowacyjnej. Upowszechnienie pracy tymczasowej, oferowanej przez agencje pracy tymczasowej, utrwala niekorzystną strukturę miejsc pracy na rynkach lokalnych. Dotychczasowe doświadczenia przekonują, że oferty pracy tymczasowej dotyczą najczęściej wakatów, których pracodawca nie może w krótkim czasie samodzielnie zapełnić z uwagi na oferowane warunki pracy i zatrudnienia, losowość sytuacji czy krótkotrwałość przewidywanego popytu na dostarczane produkty i usługi. Agencje pracy tymczasowej pełnią rolę pogotowia ratunkowego, ich zadaniem jest szybko załatać pojawiające się braki w postaci wakatów. Krótkotrwała potrzeba zatrudnieniowa skłania pracodawców do nawiązania współpracy z agencją pracy tymczasowej. Jeśli praca tymczasowa upowszechnia się na rynkach lokalnych, zdominowanych przez tradycyjny profil działalności produkcyjno-usługowej, nie opartej na wiedzy, o niskim poziomie zaawansowania technologicznego, to fakt ten sprzyja utrwalaniu niekorzystnych dla danego rynku struktur gospodarczych (OECD 2014). Z badań wynika, że istnieje dodatni związek między strategią organizacyjną nastawioną na wprowadzenie na rynek zaawansowanych technologicznie produktów a wysoko rozwiniętymi kwalifikacjami pracowników (Froy, Giguère, Meghnagi 2012, s. 34).

Jeśli dzięki pracy tymczasowej zostaje zaspokojony popyt na pracę nisko kwalifikowaną, wówczas po stronie pracodawców nie ma bodźców do poszukiwania zmian w ofercie produkcyjno-usługowej, które zmuszałyby do rozwoju kompetencji pracowniczych, zgodnie z wprowadzanymi unowocześnieniami. Znamion trwałości nabiera sytuacja nazwana w literaturze pułapką równowagi niskich kwalifikacji (*low skills equilibrium*), na którą zwrócili uwagę Froy, Giguère i Hofer (2009). Można to wyjaśnić przy pomocy narzędzia diagnostycznego przedstawionego na rysunku 1.

W sytuacji, gdy lokalni pracodawcy nie zgłaszają popytu na wyższy poziom kwalifikacji, nie ma dostatecznych powodów, aby pracobiorcy podejmowali wysiłek edukacyjny. Dochodzi do wzajemnego dopasowania struktury kwalifikacyjnej podaży i popytu na pracę, tyle że na niskim poziomie rozwoju. Jeśli pracodawcy zdecydują się na inwestycje

w technologii oparte na wiedzy, podążając za zmieniającymi się trendami rynkowymi, to — jak zauważa Coyle (2001) — dopiero po około 50 latach społeczeństwa i gospodarki będą miały zdolność do pełnego wykorzystania swojego potencjału, przynoszącego wzrost produktywności, przez długi okres będą więc opóźnione w stosunku do rozwoju nowych technologii. Sytuacja pułapki niskich kwalifikacji polega na tym, że ludziom nie opłaca się inwestować w podniesienie swoich kwalifikacji, bo te nie są cenione przez pracodawców (Froy, Giguère 2010, s. 75). Jeśli nawet zdecydowałoby się podnieść swoje kwalifikacje z pobudek innych niż poszukiwanie pracy, to zaowocuje to nadwyżką kwalifikacji w danym terenie. Nie znajdują pracy zgodnej z posiadanymi kwalifikacjami, więc chcąc uniknąć bezrobocia, będą skłonni wyjechać w poszukiwaniu pracy lub przyjąć oferty pracy poniżej aktualnie posiadanych kwalifikacji (tzw. grupa *overqualified*).

**Rysunek 1. Narzędzie diagnostyczne popytu i podaży kwalifikacji na lokalnym rynku pracy**



Źródło: Froy, Giguère, Hofer (red.) (2012) — wersja poprawiona w stosunku do wersji z 2009, *Designing Local Skills Strategies*, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264066649-en>, s. 27, na podstawie A.E. Green, C. Husluck, T. Hogarth, C. Reynolds (2003), *East Midlands FRESA Targets Project — Final Report*, East Midlands Development Agency, Institute for Employment Research, University of Warwick and Pera, cyt. za OECD (2014).

Agencje pracy tymczasowej wspierają nisko efektywną działalność lokalnego biznesu i spowalniają procesy strukturalnych przemian (Froy, Giguère 2010, s. 84). Co więcej, przyczyniają się do retencji niskiej jakości miejsc pracy, pomagając słabo kwalifikowanym pracownikom w przemieszczaniu się między kolejnymi miejscami pracy marnej jakości. Sytuacja ta może w krótkim okresie ograniczyć bezrobocie, lecz w dłuższym — przyczynia się do wzrostu frustracji pracowników „przerzucanych” między kolejnymi pracodawcami do pracy nisko kwalifikowanej, utrwalając tym samym ich status tymczasowych pracowników do prac prostych.

Przedstawiony scenariusz zależności może nieco ulec zmianie, jeśli podjęcie pracy tymczasowej będzie efektem przemyślanej strategii ze strony pracownika, akceptującego tymczasowość sytuacji i związaną z nią niepewność w zamian za osiągnięcie pewnych korzyści, takich jak wzrost doświadczenia zawodowego czy poprawa szans na pracę trwałą. Wówczas można uznać, że agencje pracy tymczasowej przyczyniają się do wzbogacania

kapitału ludzkiego i perspektywicznego budowania trwalszych relacji na rynku pracy między pracodawcą a pracobiorcą. Nie zmienia to faktu, że nadal możliwości poprawy jakości miejsc pracy pozostają ograniczone, gdyż potrzebne są do tego działania o charakterze makroekonomicznym, które pobudzą innowacyjność gospodarki, uczynią ją w pełni nowoczesną.

### *Niepewność jako cecha pracy tymczasowej*

Niestabilność sytuacji na rynku pracy powoduje po stronie pracobiorców permanentne zawieszenie między zatrudnieniem i bezrobociem. Brak pracy niesie ze sobą wzrost zagrożeń ekonomicznej egzystencji jednostki, choć współcześnie także posiadanie pracy nie chroni przed ubóstwem i wykluczeniem społecznym. W 2012 r. 9,1% pracujących w krajach Unii było zagrożonych ubóstwem powyżej poziomu średniego dla krajów Wspólnoty (European Commission 2014, s. 16–17).

Z istoty pracy tymczasowej wynika, że niepewność zatrudnienia jest cechą obiektywnych warunków kontraktu, zaakceptowanych przez jego trzy strony, tj. agencje pracy tymczasowej, pracownika tymczasowego i pracodawcę-użytkownika. Z punktu widzenia pracownika niepewność sytuacji pracy wynika nie tylko z czasowości trwania kontraktu, lecz także zmienności miejsc wykonywania pracy u różnych pracodawców-użytkowników. Akceptacja takich warunków jest ceną, którą pracownik godzi się zapłacić za pozyskanie określonych korzyści bieżących (płaca) i przyszłych (doświadczenie zawodowe, podniesienie kwalifikacji, wzrost szans na trwałe zatrudnienie).

Niepewność w najprostszym ujęciu jest rozumiana jako przekonanie jednostki odnośnie do prawdopodobieństwa utraty pracy i poniesienia w związku z tym straty (Lozza, Libreri, Bosio 2013, s. 89–90). Tę cechę współczesnych warunków pracy można rozumieć głębiej — jako brak stabilnych podstaw, które pozwalałyby nadać znaczenie wysiłkowi związanemu z pracą w ramach projektu mającego jakiś większy sens. Wobec tego należałoby rozróżniać niepewność zatrudnienia, miejsca pracy od niepewności dotyczącej zadań, wykonywanej pracy (Tweedie 2013, s. 101–102). W niniejszym artykule posługujemy się pierwszym ze znaczeń niepewności. Nietrwałość kontraktu, w sytuacji gdy pracownik podejmując pracę, żywił nadzieję, że będzie to stabilna relacja oparta na zatrudnieniu na czas nieokreślony, wywołuje u niego najprawdopodobniej negatywny stan emocjonalny. Jednak w każdym przypadku inna jest skala indywidualnych odczuć pracowników, doznania przykrości mają inną intensywność. Skoro pracownik wie, że praca okresowa skończy się wraz z upływem danego terminu (prawdopodobieństwo przekształca się w pewność), wówczas jego poczucie straty wynikłe z jej zakończenia powinno być relatywnie niskie w porównaniu z sytuacją, w której oczekiwana kontynuacja zatrudnienia (np. praca na czas nieokreślony) zostaje zagrożona (rośnie prawdopodobieństwo zwolnienia w związku np. z recesją), a więc w tej sytuacji poczucie prawdopodobnej straty staje się bardziej dotkliwe. Niepewność i związane z nią negatywne odczucia są stosunkowo nieznaczne, jeśli pracownik podejmujący pracę jest świadomy jej tymczasowości i akceptuje ją. Co więcej, pracownik tymczasowy może doświadczyć dodatkowo satysfakcji, jeśli dzięki własnej zaradności

uda mu się pozyskać kolejną ofertę pracy, zwłaszcza gdy tym razem będzie to praca na czas nieokreślony.

Subiektywne podejście do terminowości zatrudnienia, zgoda na nietrwale relacje z pracodawcami przynoszą określone konsekwencje psychologiczne (Klendermans, Hesselink, van Vuuren 2010), wynikające z niestałości zawartego kontraktu psychologicznego (związane np. z permanentną destabilizacją relacji zawodowych). Analizę zatrudnienia w kontekście tymczasowego kontraktu psychologicznego przedstawia Rogozińska-Pawelczyk, wskazując, że ciągłe negocjowanie między stronami wzajemnych oczekiwań może osłabiać negatywne konsekwencje terminowości kontraktu (2014, s. 78). Wyniki badań potwierdzają, że niepewność nie niesie za sobą tak wielu negatywnych konsekwencji dla pracowników tymczasowych (i ogólnie — pracowników okresowych), jak dla stałych pracowników, którzy z założenia oczekują pewniejszych warunków zatrudnienia, lecz w wyniku splotu okoliczności zostali narażeni na ich zmianę (De Cuyper, De Witte 2007, s. 66; Klendermans, Hesselink, van Vuuren 2010).

Pojawiają się kolejne pytania dotyczące relacji między akceptacją niepewności pracy tymczasowej a jej korzyściami dla pracowników. Czy podejmowanie ofert pracy tymczasowej jest efektem dobrowolnych decyzji, wynikających z przemyślanej strategii budowy kariery zawodowej, np. przez osoby wkraczające na rynek pracy, które chcą się sprawdzić w różnych miejscach pracy, zanim zdecydują o tym, co dla nich najlepsze? Czy raczej praca tymczasowa jest sytuacją wymuszoną, ucieczką przed bezrobociem i trudami samodzielnych poszukiwań pracy? Czy warunki pracy u pracodawców-użytkowników są porównywalne z tymi, które są oferowane stałej załodze, czy pracownicy tymczasowi z tej racji, że są gorzej traktowani przez pracodawców-użytkowników, mają poczucie przynależności do gorszego segmentu rynku pracy, czy wierzą, że dzięki kontraktom tymczasowym wzrośnie ich zatrudnialność w przyszłości? Z badań Ciett wynika, że w Stanach Zjednoczonych tylko 11% pracowników tymczasowych, zapytanych o to, czy wykonywana praca przyczyniła się w jakimś zakresie do poprawy ich zatrudnialności, wskazało na brak takowych efektów (Ciett 2015, s. 53). Czy nadzieja na znalezienie stałego zatrudnienia poprzez pracę tymczasową może się spełnić (w badaniach Ciett na wzrost szans na uzyskanie trwałego zatrudnienia wskazał prawie co drugi pracownik tymczasowy)? Z badań NBP wynika, że w przypadku osoby zatrudnionej na czas określony istnieje 3,5 razy większe prawdopodobieństwo zawarcia umowy na czas nieokreślony niż w przypadku osoby bezrobotnej (NBP 2013).

### ***Oczekiwania pracowników wobec pracy tymczasowej w świetle badań***

Badania nad pracą tymczasową, podjęte w pierwszym półroczu 2013 r. na terenie Łodzi przez zespół Katedry Pracy i Polityki Społecznej UŁ, przeprowadzono wśród pracowników tymczasowych (zatrudnionych w firmach: Dalkia, Hutchinson, producent AGD X, łącznie 126 osób) i przedstawicieli kierownictwa działów do spraw zasobów ludzkich w firmach-użytkownikach (firmy: Dakri, Dalkia, Hutchinson, Selgros). Wykorzystano kwestionariusze ankietowe, które dostarczono pracownikom metodą tradycyjną; zawarto w nich



trzyście pytań zamkniętych oraz pytania metryczkowe. Z przedstawicielami firm przeprowadzono wywiady kwestionariuszowe. Pełny opis wyników badań przeprowadzonych przez KPIPS zawarto w publikacji (Urbaniak, Oleksiak 2014).

Krótką charakterystyką pracowników tymczasowych wskazuje, że ponad połowa (54%) to osoby młode, które nie ukończyły 30 lat; zauważono znaczne różnice w strukturze zatrudnionych według płci i poziomu wykształcenia — wśród kobiet co trzecia miała wykształcenie wyższe, niewiele mniej, bo 31,4%, miało wykształcenie średnie. Tym samym kobiety podejmujące pracę poprzez agencje pracy tymczasowej były znacznie lepiej wykształcone niż mężczyźni, którzy w większości mieli wykształcenie średnie (40,5%) bądź zasadnicze zawodowe (29,7%); co piąty mężczyzna miał co najwyżej wykształcenie gimnazjalne, zaś wykształceniem wyższym legitymowało się zaledwie 9,5%.

Jako powód podjęcia pracy tymczasowej (proszono o podanie trzech najistotniejszych spośród wyróżnionych siedmiu) kobiety najczęściej podawały nadzieję na otrzymanie stałego zatrudnienia, zaoferowanego w następstwie pracy tymczasowej przez pracodawcę-użytkownika (51,0%), oraz brak wcześniejszych możliwości podjęcia stałego zatrudnienia (45,1%). Natomiast mężczyźni wskazywali głównie na niemożność uzyskania stałej pracy (58,7%), a znacznie rzadziej — nadzieję na uzyskanie trwałego zatrudnienia (co trzeci badany). Co istotne, prawie co trzecia kobieta i co czwarty mężczyzna wiązali z pracą tymczasową możliwość zdobycia doświadczenia zawodowego. Tylko co dziesiąta osoba stwierdziła, że skierowała się do agencji pracy tymczasowej, bo nie dysponowała własnymi możliwościami poszukiwania pracy bądź zależało jej na dodatkowym źródle dochodu.

Konfrontacja wyników badań przeprowadzonych w łódzkich warunkach z uzyskanymi przez krajowe federacje Ciett na temat najczęstszych przyczyn podejmowania pracy tymczasowej (Top 3 reasons for choosing agency work) w ośmiu krajach (Belgia, Norwegia, Dania, Francja, Wielka Brytania, Finlandia, Stany Zjednoczone i Szwecja) wykazała, że także tam była nią głównie nadzieja na uzyskanie trwałego zajęcia (Belgia, USA, Szwecja), na drugim miejscu wskazywano na brak możliwości podjęcia stałej pracy (Francja, Wielka Brytania, Finlandia), a na trzecim — chęć uzyskania doświadczenia zawodowego (Belgia, USA, Szwecja). Dość popularną przyczyną zainteresowania pracą tymczasową, która w polskich warunkach nie ogrywała istotnej roli, była chęć uzyskania dodatkowego, „szybkiego” dochodu (Belgia, Szwecja — drugi najczęstszy powód, Wielka Brytania, Finlandia — trzeci najczęściej podawany powód).

Przedstawione wyniki świadczą o tym, że występuje dość powszechne przekonanie wśród osób podejmujących pracę tymczasową, iż jest to dobry sposób na zaprezentowanie swoich kompetencji pracodawcom, którzy doceniając ich walory w czasie trwania kontraktu tymczasowego, zdecydują się po jego zakończeniu przedstawić ofertę stałego zatrudnienia. Czasem bywa to złudne oczekiwanie. Wskazują na to wypowiedzi pracodawców-użytkowników z niektórych krajów objętych badaniami Ciett i w badaniach przeprowadzonych w Łodzi. W zależności od kraju odsetek pracodawców traktujących pracę tymczasową jako narzędzie testujące potencjalnego kandydata do pracy (*screening device*) wahał się od 47% w Stanach Zjednoczonych, 43% w Niemczech do 10% w Szwecji; w takich kra-

jach jak Francja i Wielka Brytania pracodawcy w ogóle nie zwrócili uwagi na tę kwestię, wypowiadając się na temat znaczenia pracowników tymczasowych dla ich organizacji (Ciett 2015, s. 65). Z badań przeprowadzonych przez KPİPS wynika, że choć teoretycznie taka sytuacja jest możliwa, to w praktyce zależy to od zapatrywań konkretnego pracodawcy — w dwu z badanych firm sytuacje takie zdarzały się incydentalnie (Dalkia, Selgros), w dwu innych (Dakri, Hutchinson) była to stała praktyka, wynikająca z przyjętej polityki zatrudnienia.

Wyniki badań przeprowadzonych w Łodzi mówią, że zanim respondenci nawiązali tymczasowe kontrakty za pośrednictwem agencji zatrudnienia, najczęściej pracowali zawodowo (62,5% kobiet i 63,9% mężczyzn), a tylko 21,5% kobiet i 28,0% mężczyzn było wcześniej zarejestrowanych jako bezrobotni. Utrata dotychczasowej pracy wyzwoliła w nich chęć samodzielnego, aktywnego kształtowania przebiegu własnych karier zawodowych. Część osób upatrywała w pracy tymczasowej sposobu na uzyskanie lepszych warunków zatrudnienia niż te, które miały dotychczas w ramach zatrudnienia „na czarno” (głównie mężczyźni — 21,3%) lub pracy na podstawie umów cywilnoprawnych (głównie kobiety — 21,5%). Osoby te traktowały pracę tymczasową jako korzystniejsze rozwiązanie, które pozwoli im poprawić aktualny status.

Zwraca uwagę fakt, że pracownicy tymczasowi, szczególnie kobiety, doceniają walory pracy tymczasowej jako ścieżki budowania trwalszych karier zawodowych oraz sposobu na budowanie indywidualnego kapitału kariery zawodowej. Do takiego wniosku składają odpowiedzi respondentów — głównie kobiet — dotyczące zalet pracy tymczasowej (tabela 2).

**Tabela 2. Najważniejsze trzy zalety i wady pracy tymczasowej w ocenach pracowników tymczasowych**

Zalety pracy tymczasowej			Wady pracy tymczasowej		
wskazania kobiet w % (n = 51)					
1.	sposób na uniknięcie bezrobocia	72,5	1.	ograniczone bezpieczeństwo zatrudnienia	66,7
2.	ułatwia znalezienie stałej pracy	62,7	2.	krótkie okresy zatrudnienia	58,8
3.	pozwała zdobyć doświadczenie zawodowe	47,1	3.	nikłe perspektywy na stałe zatrudnienie w aktualnym miejscu pracy	39,2
wskazania mężczyzn w % (n = 75)					
1.	sposób na uniknięcie bezrobocia	78,7	1.	krótkie okresy zatrudnienia	58,7
2.	ułatwia znalezienie stałej pracy	46,7	2.	ograniczone bezpieczeństwo zatrudnienia	57,3
3.	zabezpiecza opłacanie składek na ubezpieczenie społeczne	40,0	3.	bardzo niskie wynagrodzenia	33,3

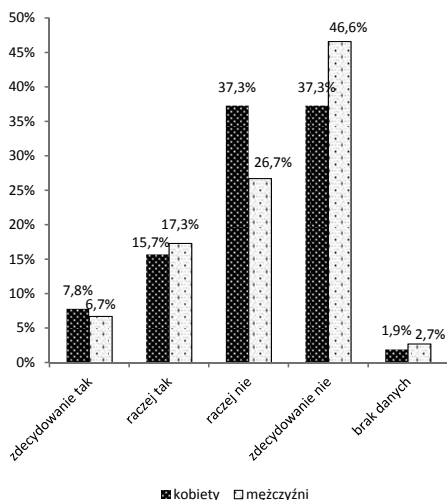
Uwaga: statystycznie istotny okazał się związek między płcią i zaletą „pozwała zdobyć doświadczenie zawodowe”,  $p = 0,091$  przy  $\alpha = 0,10$ .

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań ankietowych przeprowadzonych przez KPİPS UŁ (Chojnacki 2014, s. 115, 121).

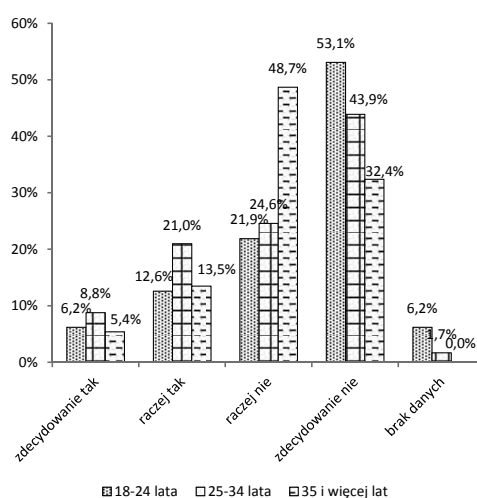
Zauważono, że niemal dwie trzecie zbiorowości traktuje pracę tymczasową jako sposób na budowanie kapitału kariery zawodowej, gdyż stanowi ona dobre pole kumulacji różnych elementów potencjału kompetencyjnego — dzięki szkoleniom, nabywaniu praktyki, kształtowaniu więzi społecznych. Generalnie ponad 66,0% kobiet i 69,3% mężczyzn oceniło korzystnie wpływ aktualnie wykonywanej pracy tymczasowej na ich rozwój zawodowy. Niemniej prawie co trzeci badany nie zauważył owych zalet, co w dużej mierze wiąże się z wiekiem i poziomem wykształcenia; najwięcej pozytywnych ocen pochodziło od osób w wieku 25–29 lat (80,6%) oraz z wyższym wykształceniem (73,9%). Z pewnością ma to związek ze stopniem zgodności aktualnie wykonywanych zadań w ramach pracy tymczasowej z posiadanym lub wyuczonym zawodem (wykres 2A i 2B).

**Wykres 2. Zgodność zadań wykonywanych przez badanych pracowników tymczasowych u pracodawców-użytkowników z posiadanym lub wyuczonym zawodem wg płci i wieku**

**Wykres 2A. Wypowiedzi wg płci (k=51; m=75)**



**Wykres 2B. Wypowiedzi wg wieku (n=126)**



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań KPiPS.

Porównanie zgodności zadań wykonywanych w ramach pracy tymczasowej u aktualnych pracodawców-użytkowników z posiadanym przygotowaniem zawodowym nie wypadła pomyślnie — większość kobiet (74,6%) i mężczyzn (73,3%), niezależnie od wieku, wykonywała zadania niezgodnie ze swoim przygotowaniem zawodowym. Potwierdza to także wynik zestawienia typów zawodów posiadanych (bądź wyuczonych) z rodzajami czynności wykonywanych w ramach pracy tymczasowej, w podziale na prace robotnicze i nierobotnicze, w tym proste i złożone. Przykładowo, 22,5% pracowników tymczasowych posiadało przygotowanie zawodowe w zakresie złożonych zawodów nierobotniczych, lecz tylko 9,8% faktycznie wykonywało typ zadań wymagających takiego zaawansowanego przygotowania kwalifikacyjnego (np. specjaliści ds. kadr, rozwoju kompetencji, controllingu czy samodzielna księgowość). Natomiast 25,4% badanych pracowników tymczasowych miało zawód

posiadany lub ostatnio wykonywany pozwalający zaliczyć ich do grupy osób wykonujących prace robotnicze proste, lecz odsetek osób wykonujących tego typu prace był znacznie wyższy i wynosił 47,9%. Na tej podstawie można wnosić, że część pracowników tymczasowych wykonywała zadania poniżej posiadanych kompetencji zawodowych. W tej sytuacji dość krytycznie należy podejść do wcześniejszych, przychylnych ocen respondentów w kwestii wpływu aktualnie wykonywanej pracy tymczasowej na rozwój zawodowy.

Pracownicy tymczasowi mają poczucie, że nie tylko uzyskują rażąco niskie wynagrodzenia (wskazania 32,0% mężczyzn i 31,4% kobiet), ale i są gorzej traktowani przez pracodawców-użytkowników niż stała kadra. Na tę kwestię zwracają uwagę przede wszystkim kobiety (31,4%, mężczyźni — 16,0%; cecha wykazuje zależność istotną statystycznie,  $p = 0,081$  przy  $\alpha = 0,10$ ). Dla nich jest to kwestia tak samo istotna jak niskie wynagrodzenia za pracę. Mężczyźni natomiast częściej wskazują na niedotrzymywanie warunków umowy ze strony firmy-użytkownika. Wymienione problemy, które napotykają pracownicy tymczasowi, powodują, że grupa ta może mieć poczucie przynależności do gorszego segmentu rynku pracy.

### *Dyskusja wokół pracy tymczasowej*

Praca tymczasowa budzi wątpliwości co do tego, czy rzeczywiście jej rozwój może być korzystny z punktu widzenia interesów pracowników, skoro kolejne badania potwierdzają, że nie pozwala ona pracownikom na wykorzystanie posiadanych kwalifikacji, przynosi niskie dochody i wiąże się z poczuciem gorszego traktowania przez pracodawcę-użytkownika w porównaniu z pracownikami wewnętrznymi, wchodzącymi w skład „własnej” kadry. Z jednej strony jest ona przejawem rosnącej elastyczności rynku pracy, lecz z drugiej — odbiciem jego słabości strukturalnej, która jest efektem niskiego poziomu nowoczesności miejsc pracy, i wynikających stąd m.in. relatywnie niskich kosztów pracy. Związana z nią niepewność, rozpatrywana przez pryzmat doświadczeń i oczekiwań pracowników tymczasowych, nie jest dla nich — jak się okazało — jednoznacznie negatywnym doświadczeniem. Godzą się oni na tymczasowość relacji z pracodawcami-użytkownikami, uznając, że jest to nieunikniona cena za możliwość wykonywania pracy, która zwiększy ich szanse uzyskania trwałego kontraktu, a przede wszystkim przyczyni się do podniesienia poziomu ich kompetencji.

W świetle przeprowadzonych badań widać, że jest to złudne przekonanie, gdyż nie ma jednoznacznej zależności między tymczasowym zatrudnieniem a — z jednej strony — szansą uzyskania trwałego zatrudnienia w przyszłości (wszystko zależy od polityki zatrudnienia zewnętrznego i wewnętrznego w danej firmie), z drugiej zaś — szansą rozwoju kompetencji, gdyż w większości przypadków wykonywane zadania pracownika tymczasowego są poniżej jego możliwości udokumentowanych posiadanych lub wyuczonych zawodem. Oczywiście występują przypadki, gdy pracownik tymczasowy wykonuje zadania wymagające kwalifikacji zgodnych z posiadanymi, ale najczęściej jest to efekt działań doraźnych, podejmowanych w tzw. sytuacjach awaryjnych przez pracodawców-użytkowników pracy tymczasowej.

Tak więc, potwierdziła się postawiona na wstępie teza, że niepewność związana z pracą tymczasową (dotycząca głównie czasu trwania kontraktu i warunków pracy) jest akceptowana przez podejmujących pracę w tej formie jako swoista cena, którą godzą się zapłacić za możliwość wykonywania pracy zwiększającej szanse uzyskania przez nich trwałego zatrudnienia i rozwoju kompetencji. Jest to prawdą o tyle, że pracownicy rzeczywiście żywią takie przekonanie, jednak w konfrontacji z realiami praktyki raczej nie zostaje ono pozytywnie zweryfikowane. Rozbudzona nadzieja na poprawę sytuacji okazuje się złudna, praca tymczasowa coraz częściej ulega petryfikacji.

## Bibliografia

- Chojnacki P. (2014), *Pracownicy tymczasowi o swojej pracy*, w: B. Urbaniak, P. Oleksiak (red.), *Praca tymczasowa. Droga do kariery czy ślepy zaułek?*, Łódź, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- Ciett (2015), *Economic Report*, 2015 Edition (Based on data of 2013/2014).
- Coyle D. (2001), *Paradoxes of Prosperity. Why the New Capitalism Benefits All*, New York, Texere.
- De Cuyper N., De Witte H. (2007), *Job insecurity in temporary versus permanent workers: Associations with attitudes, well-being, and behaviour*, „Work and Stress”, vol. 21, No 1.
- Eurociett (2015), *Agency Work Business Indicator March 2015*, <http://www.eurociett.eu/index.php?id=177> [dostęp: 8.04.2015].
- European Commission (2014), *Draft joint employment report from the Commission and the Council accompanying the Communication from the Commission on the Annual Growth Survey 2015*, Brussels, 28.11.2014, COM(2014) 906 final.
- European Commission (2015), *EU employment and social situation*, „Quarterly Review”, March, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=2193&furtherNews=yes> [dostęp:16.04.2015].
- Eurostat (2015), code earn\_ses\_pub1s; <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/refreshTableAction.do?tab=table&plugin=1&pcode=tps00173&language=en> <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tps00173&plugin> [dostęp: 5.03.2015].
- Froy F., Giguère S. (2010), *Putting in Place Jobs that Last: A Guide to Rebuilding Quality Employment at Local Level*, OECD Local Economic and Employment Development (LEED), Working Papers, No 13, OECD Publishing, <http://dx.doi.org/10.1787/5km7j-f7qtk9p-en> [dostęp: 21.02.2015].
- Froy F., Giguère S., Hofer A. (red.) (2012), *Designing Local Skills Strategies*, wersja poprawiona <http://dx.doi.org/10.1787/9789264066649-en> [dostęp: 25.02.2015].
- Froy F., Giguère S., Meghnagi M. (2012), *Skills for Competitiveness: A Synthesis Report*, OECD Local Economic and Employment Development (LEED), Working Papers, nr 9, OECD Publishing, <http://dx.doi.org/10.1787/5k98xwskmvr6> [dostęp: 11.04.2015].

- Klandermans B., Hesselink J.K., van Vuuren T. (2010), *Employment status and job insecurity: On the subjective appraisal of an objective status*, „Economic and Industrial Democracy”, vol. 31, No 4.
- Komisja Europejska (2015), *Dokument roboczy służb Komisji. Sprawozdanie krajowe — Polska 2015 r.*, Bruksela, dnia 26.2.2015 r., SWD(2015) 40 final{COM(2015) 85 final}.
- Lozza E., Libreri C., Bosio A.C. (2013), *Temporary employment, job insecurity and other extraorganizational outcomes*, „Economic and Industrial Democracy”, vol. 34, No 1.
- NBP (2013), *Kwartalny raport o rynku pracy — IV kwartał 2012*, 15 marca, [http://www.nbp.pl/publikacje/rynek\\_pracy/rynek\\_pracy\\_12\\_2012.pdf](http://www.nbp.pl/publikacje/rynek_pracy/rynek_pracy_12_2012.pdf) [dostęp: 12.05.2013].
- OECD (2014), *Job Creation and Local Economic Development*, OECD Publishing DOI:10.1787/9789264215009-en [dostęp: 21.02.2015].
- Rogozińska-Pawelczyk A. (2014), *Zatrudnienie w kontekście tymczasowego kontraktu psychologicznego*, w: B. Urbaniak, P. Oleksiak (red.) *Praca tymczasowa. Droga do kariery czy ślepy zaułek?*, Łódź, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- Top 3 reasons for choosing agency work* (2014), <http://ow.ly/i/a7yad/original> [dostęp: 13.03.2015].
- Tweedie D. (2013), *Making sense of insecurity: A defence of Richard Sennett's sociology of work*, „Work, Employment and Society”, vol. 27, No 1, DOI: 10.1177/0950017012460327 [dostęp: 21.02.2015].
- Urbaniak B., Oleksiak P. (red.) (2014), *Praca tymczasowa. Droga do kariery czy ślepy zaułek?*, Łódź, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.

### Summary

The spreading use of temporary agency work gives rise to many controversies. The growth of precarious forms of employment comes with lower-quality jobs and leads to the segmentation of the labour market. Temporary workers can perceive the acceptance of employment conditions burdened by transient and insecure relations as a price to pay for better employment and career development opportunities in the future. Based on a theoretical discussion and the results of the 2013 survey of Łódź-based firms using temporary agency workers, the article explores the issue of trust and hope, the two feelings that accompany workers taking temporary jobs, and juxtaposes their aspirations and realities.

**Key words:** temporary agency work, temporary workers, insecurity

### Cytowanie

Bogusława Urbaniak (2015), *Nadzieja pracowników na poprawę własnej sytuacji na rynku pracy w konfrontacji z realiami pracy tymczasowej*, „Problemy Polityki Społecznej. Studia i Dyskusje” nr 30(3)2015, s. 15–28. Dostępny w Internecie na [www.problemypolitykispolecznej.pl](http://www.problemypolitykispolecznej.pl) [dostęp: dzień, miesiąc, rok]