Bogusława Urbaniak¹

Rozdział I

Praca okresowa przejawem rosnącej niepewności na rynku pracy

1. Wzrost niepewności pracy

Współcześnie dokonuje się zasadnicza zmiana w strukturze rynku pracy pod wpływem upowszechnienia zróżnicowanych form zatrudnienia nacechowanych słabnącą przewidywalnością dalszej perspektywy trwania relacji między pracującym i jego pracodawcą. Socjolodzy wiążą ten fakt z przełomem związanym z przejściem od społeczeństwa przemysłowego do „społeczeństwa ryzyka” i wszelkich konsekwencji budowy struktur opartych na demokracji, która „oznacza wybór warunków, które nie sprzyjają budowaniu pewności”².

Niepewność jest cechą sytuacji, z którą mają do czynienia zarówno ci, którzy ubiegają się o pracę jak i ich potencjalni pracodawcy. Jednak nawet posiadanie pracy przez jednostkę nie jest wolne od stanu niestabilnego związanego w tym przypadku z brakiem pewności jej utrzymania w dłuższym czasie. Presja konkurencji gospodarczej w zglobalizowanym świecie sprawia, że sytuacja niestabilności z którą mają do czynienia przedsiębiorcy przenosi się na elastyczność pozyskiwania i uwalniania zasobów niezbędnych „tu i teraz”, a nie wiązania się z nimi „na zawsze”. Prowadzi to do pojawienia się ofert pracy tylko na określony czas. W efekcie pracownik znajduje się w permanentnym zawieszeniu między stanem pracy i bezrobociem, tracąc poczucie kontroli nad własnym losem. Różne są oceny tego stanu rzeczy. Socjolodzy zwracają np. uwagę, w jakim stopniu „reguły porządku społecznego budowanego na przewidywalności ludzkich zachowań są zastępowane przez reguły porządku rynkowego – wraz z wbudowaną w ten porządek zachętą do podejmowania ryzyka (...)”³ i jakie mogą być tego konsekwencje dla zmian tradycyjnych struktur społeczno-zawodowych.

¹ Profesor nadzw., Katedra Pracy i Polityki Społecznej, Instytut Ekonomik Stosowanych i Informatyki, Wydział Ekonomiczno-Socjologiczny, Uniwersytet Łódzki.

² Douglas M., Wildavsky A., *Risk and Culture: an Essay on the selection of Technical and Environmental Dangers*, University of California Press, Berkeley, cyt. za Frieske K.W., *Zamienił stryjek... „społeczne” na „rynkowe”* [w:] *Zatrudnienie na czas określony w polskiej gospodarce. Społeczne i ekonomiczne konsekwencje zjawiska*, M. Bednarski, K.W. Frieske (red.), IPISS, Warszawa 2012, s. 21.

³ Frieske K.W., *Zamienił stryjek... „społeczne” na „rynkowe”* [w:] *Zatrudnienie na czas określony w polskiej gospodarce. Społeczne i ekonomiczne konsekwencje zjawiska*, M. Bednarski, K.W. Frieske (red.), IPISS, Warszawa 2012, s. 22.

Pojawienie się pracy na czas określony – niezależnie w jakiej formie wykonywanej – może łączyć się z zjawiskiem *underemployment*, sytuacji trudno definiowalnej w polskim języku, w prostym tłumaczeniu przyjmowanej jako „niepełne wykorzystanie zasobu pracy”, choć także nacechowanej pejoratywnie w wyrażeniu „praca niepełnowartościowa”⁴.

Czasowość wykonywania pracy jest w tym przypadku jednym z kilku aspektów tego zjawiska, występującego współcześnie na rynku pracy. Praca na czas określony prowadzi do stanu segregacji pracowników także wtedy, gdy nie odzwierciedla się to w ich świadomości. W konsekwencji jest drogą do ich społecznej marginalizacji, nawet jeśli w krótkim okresie stan ten będzie oceniany przez nich jako lepszy w stosunku do sytuacji braku jakiejkolwiek pracy. Jest sposobem na osłabienie ochronnej roli związków zawodowych. Śmielsze hipotezy idą w kierunku odtwarzania się tzw. „*working poor*” zidentyfikowanych po raz pierwszy w warunkach angielskich na przełomie XIX i XX w., lecz pojawiających się także obecnie w krajach wysoko rozwiniętych. Współcześnie ta kategoria osób pracujących nazywana jest „*in-work poverty*”. Stąd już niedaleko do określenia *junk jobs* (śmieciowe miejsca pracy), które pojawiło się wraz z upowszechnieniem sytuacji, w której wykonywanie pracy łączy się z degradującymi warunkami pracy i zatrudnienia.

Pojęcie *underemployment* łączy się ze zjawiskiem *overqualification*, czyli przerozaniem kwalifikacji w stosunku do wymogów pracy wykonywanej. Dotyczy absolwentów z uwagi na rosnącą nierównowagę między popytem i podażą określonego profilu kwalifikacji⁵. Na Światowym Forum Gospodarczym w 2014 r. zauważono, że maleje liczba nowopowstałych miejsc pracy wysoko wykwalifikowanej w stosunku do podaży osób dysponujących odpowiednimi kwalifikacjami, natomiast popyt na zawodowe kwalifikacje na średnim poziomie pozostaje niezaspokojony⁶. Z badań CEDEFOP (Europejskie Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego) wynika, że niedopasowanie kwalifikacyjne dotyczy średnio 36% społeczeństwa. Najwięcej osób pracujących poniżej możliwości zawodowych odnotowano w Hiszpanii, na Cyprze i w Irlandii. Z porównań między krajami członkowskimi UE wynika, że w Polsce problem niedopasowań kwalifikacyjnych skutkujących pracą poniżej możliwości ma mniejsze znaczenie niż średnio w UE²⁷. Być może pozostaje to w związku z bardzo niskim udziałem wolnych miejsc pracy w ogólnej liczbie dostępnych miejsc pracy w polskiej gospodarce na tle innych krajów UE²⁸ – w pierwszym kwartale 2014 r. było ich zaledwie 0,4% (gorszy wynik odnotowano jedynie na Cyprze – 0,2%), gdy średnio w UE²⁸ – 1,7%, a np. w Niemczech – 2,9%, w Wielkiej Brytanii – 2,1%⁸.

⁴ Jak wyżej, s. 11.

⁵ W literaturze występuje pojęcie niedopasowania wertykalnego (kwalifikacji), gdy poziom kwalifikacji jednostki różni się od wymaganych na zajmowanym przez nią stanowisku pracy oraz niedopasowania horyzontalnego, które odzwierciedla heterogeniczność kwalifikacji w obrębie danego poziomu edukacji, odnosi się do różnic między liczbą absolwentów o danym typie studiów i liczbą miejsc pracy odpowiadających przygotowaniu uzyskanemu w ramach edukacji danego rodzaju i poziomu – (European Commission, Employment and... 2012, s. 360-362).

⁶ Europe 2020 targets (b), Skills mismatches and labour mobility, 2013, s.3, http://ec.europa.eu/euro-pe2020/pdf/themes/27_skills_gaps_and_labour_mobility_02.pdf. [dostęp z dn. 04.08.2014].

⁷ Jak wyżej, s. 4.

⁸ Monitor Rynku Pracy, Sedlak & Sedlak, z dnia 27.06.2014, http://www.rynekpracy.pl/monitor_rynu_pracy_1.php/n.302. [dostęp z dn.02.07.2014].

Najczęściej pracy poniżej możliwości jako pracy dostępnej chwytają się absolwenci. Jest nią na ogół praca czasowa, która może stać się pomostem do pracy odpowiadającej ich aspiracjom. Jak zauważono, praca poniżej możliwości przynosi mniejszą satysfakcję z pracy i sprzyja negatywnym doświadczeniom na początku kariery zawodowej młodych ludzi.

Czy w takim razie można zmniejszyć niepewność na rynku pracy, która nieuchronnie towarzyszy zglobalizowanej gospodarce rynkowej? Droga ku temu jest wzrost ingerencji państwa w jego roli ochronnej, ale w taki sposób, aby chronić elastyczność zachowań na rynku pracy. To ujęcie *flexicurity*, stanowiące „swoistą kompilację elastyczności i bezpieczeństwa w zatrudnieniu”⁹. Jego cechą jest m.in. upowszechnienie elastycznych form zatrudnienia, do których należą także formy pracy na czas określony, zarówno w ramach stosunku pracy jak i w postaci różnych niepracowniczych umów okresowych. Pojawia się także koncepcja *organizational flexicurity*, która upowszechnia ideę kojarzoną z polityką państwa. Przenosi jej założenia na poziom pracodawcy, m.in. poprzez planowanie rozwoju karier oraz szkolenia¹⁰.

Mamy bardzo wiele form pracy na czas określony, która występuje zarówno w pracowniczych i niepracowniczych formach zatrudnienia. W pierwszym przypadku będzie to np. praca w oparciu o umowę o pracę zawartą na z góry określony przeciąg czasu, ale także praca na zastępstwo, czy zawarta do czasu wykonania wyznaczonego zadania. Obejmuje świadczenie pracy na podstawie umów cywilno-prawnych, np. w oparciu o umowę – zlecenie czy umowę o dzieło, które okresowość mają wpisaną w swoją koncepcję. Do form okresowego zatrudnienia zalicza się także zatrudnienie tymczasowe, oferowane na pewien z góry wyznaczony okres w ramach dyspozycji agencji zatrudnienia, najczęściej na podstawie umowy o pracę tymczasową.

Praca tymczasowa, o której więcej w dalszej części opracowania nosi wszelkie znamiona pracy okresowej, o czym pisano powyżej. Jest więc obciążona niepewnością i konkuruje z innymi formami pracy okresowej na rynku pracy. Wybór – czy praca okresowa w ramach, np. umowy – zlecenia pozyskanego przez bezrobotnego na otwartym rynku pracy, czy dzięki ofercie przedstawionej przez agencję zatrudnienia – jest alternatywą między ofertami o różnym nasileniu niepewności i jej wpływu na dalsze szanse przejścia do bardziej stabilnego segmentu trwałych umów o pracę, czyli na czas nieokreślony. Ale także i one nie są pozbawione pewnej dozy niepewności, związanej nie tylko z możliwością jej utraty w wyniku np. redukcji zatrudnienia wywołanej sytuacją kryzysową pracodawcy, ale także przekształceniem, np. w zatrudnienie niepełnowymiarowe. Ma to wpływ na psychologiczne koszty pracy, wynikające z poznawczej oceny stanów rzeczy, których jednostka nie akceptuje. Konsekwencją niepewnej sytuacji w zatrudnieniu okresowym może być wzrost kosztów psychologicznych pracy, które przynoszą negatywne skutki związane np. ze stanem zdrowia,

⁹ Kryńska E.(red.), *Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy a aktywność zawodowa osób starszych*, IPISS, Warszawa, 2013, s. 31.

¹⁰ Kornelakis A., *Balancing flexibility with security in organizations? Exploring the links between flexicurity and Human Resource Development*, Human Resource Development Review, 2014, <http://hrd.sagepub.com/content/early/2014/07/29/1534484314543013>. [dostęp z dn. 30.07.2014].

albowiem – jak to wynika z badań Biegańskiej – koszty psychologiczne pracy są istotnymi predyktorami ogólnego stanu zdrowia osób pracujących¹¹.

Praca jest najlepszym gwarantem jakości życia człowieka, ale praca wykonywana poniżej możliwości pracownika przynosi mniejszą satysfakcję z pracy i tym samym przyczynia się do obniżenia produktywności. Dostępność pracy, a właściwie brak dostępności wiąże się ze wzrostem zagrożenia ubóstwem i wykluczeniem społecznym. Z badań porównawczych wynika, że Polska nie znalazła się wśród tych krajów UE28, które wyróżniają się ponadprzeciętną ilością gospodarstw domowych określanych jako gospodarstwa z osobami bez pracy (bezrobotnymi ale także biernymi zawodowo) bądź z bardzo niską aktywnością zawodową. Jednakże jak stwierdzono powyżej – posiadanie pracy nie gwarantuje współcześnie ochrony przed ubóstwem i wykluczeniem społecznym. Obliczono, że 9,1% osób pracujących jest obecnie zagrożonych ubóstwem; wśród krajów, w których występuje wyższy odsetek osób tej kategorii znalazła się także Polska (obok Grecji, Włoch, Luksemburga, Hiszpanii, Portugalii i Rumunii). Wśród kategorii zagrożonych ubóstwem pracujących wymienia się nie tylko osoby o niskich kwalifikacjach, niskiej intensywności pracy ale także osoby zatrudnione na kontraktach czasowych czy w niepełnym wymiarze czasu¹².

2. Pojęcie i cechy pracy okresowej

Praca okresowa towarzyszyła rozwojowi sytuacji gospodarczej w sposób stały, przyjmując przede wszystkim postać pracy sezonowej, związanej z okresowym zapotrzebowaniem na pewne rodzaje prac (np. jesienny zbiór jabłek). Z czasem okazało się, że popyt poszczególnych pracodawców na pewne rodzaje prac jest na tyle mały, że nie opłaca się zatrudniać w sposób ciągły pracownika a jedynie dorywczo na czas wykonania danej pracy/usługi.

Istotą pracy okresowej jest obustronna, dobrowolna akceptacja formuły zatrudnienia trwającego tylko wyznaczony czas czemu towarzyszy odpowiednio zawarta umowa; w ujęciu szerokim może obejmować także umowę ustną oraz nieformalny rynek pracy¹³.

Najczęściej w ramach powszechnej regulacji przyjmuje się, że pojęcie pracy okresowej będziemy odnosić do osób wykonujących prace sezonowe, okresowe i doraźne oraz do osób wykonujących obowiązki nieobecnego pracownika. Ponadto pojęcie to jest stosowane wobec osób zatrudnionych przez agencje pracy tymczasowej lub podlegające wymianie zatrudnionych, wynajęte przez tzw. trzecią stronę do wykonywania wyspecyfikowanych zadań (dopóki nie zostanie zawarty kontrakt na czas pracy nieokreślony). W ramach tej kategorii pracujących odnajdują się także osoby na stażach szkoleniowych oraz odbywające praktyki. W przypadku Polski przyjmuje się, że pracownicy okresowi to także osoby wykonujące zadania, których terminowe wykonanie nie byłoby możliwe przez pracowników zatrudnionych przez pracodawcę.

¹¹ Biegańska K., Uwarunkowania psychologicznego funkcjonowania przedstawicieli różnych grup zawodowych, *Przedsiębiorczość i Zarządzanie*, 2013, zeszyt 5.

¹² Europe 2020 targets (a), Poverty and social exclusion. Active social inclusion, 2013, s. 10, http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/themes/33_poverty_and_social_inclusion_02.pdf. [dostęp z dn. 04.08.2014].

¹³ Por. np. określenia Eurostat <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/web/table/description.jsp>. [dostęp z dn. 15.05.2013]

Określona powyżej typologia prac zaliczanych do zatrudnienia okresowego nie obejmuje upowszechniających się w polskich warunkach przyjęć do pracy na czas określony tylko po to, aby pracodawca mógł uniknąć utrudnień rozwiązywania umów o pracę zawieranych na czas nieokreślony. Po prostu wraz z upływem terminu, na który opiewa umowa o pracę kontrakt wygasa, a więc pracodawca jest uwolniony od wielu obowiązków wynikających z Kodeksu pracy. Przykładowo w przypadku umów o pracę na czas określony, okres wypowiedzenia pracy jest znacznie krótszy i wynosi 2 tygodnie liczone od najbliższej soboty po wręczeniu wypowiedzenia, zamiast 3 miesięcy w przypadku umów na czas nieokreślony¹⁴.

Jednocześnie zawieranie umowy na czas nieokreślony nabiera powoli cech swego rodzaju przywileju dla osób, które w okresie początkowym, traktowanym jako testowy, wykazały się przydatnością z uwagi na posiadane kompetencje pracownicze. Bardzo często umowa na tzw. okres próbny jest czasem potrzebnym obu stronom na zorientowanie się, czy dalsza współpraca będzie korzystna. Dla pracodawcy staje się narzędziem testującym potencjalnego kandydata do pracy (*screening device*)¹⁵, szczególnie gdy jest nim osoba bez doświadczenia w pracy i trudno jest ocenić jej umiejętności przy pomocy dostępnych metod oceny z uwagi na ich koszt bądź niedostosowanie do potrzeb pracodawcy. Jednak w praktyce praca okresowa często staje się efektem silniejszej pozycji pracodawcy w stosunku do osób poszukujących pracy. Nie ma wspomnianej powyżej dobrowolności przy zawieraniu umowy na czas określony. Praca okresowa staje się kompromisem ze strony ubiegającego się o pracę, który jest niezdolny (z różnych powodów) do pozyskania stałej pracy, opiewającej nieokreślony przeciąg czasu.

Z punktu widzenia tematyki niniejszej monografii istotną kwestią jest to, że praca tymczasowa, wykonywana w ramach umów z agencjami zatrudnienia jest jednym z rodzajów pracy okresowej i posiada typowe dla niej charakterystyki, wynikające z niestabilności kontraktów zawieranych na określony przeciąg czasu. Rozwój pracy tymczasowej wpływa na upowszechnienie pracy okresowej i jej promocję. W związku z tym należy dokonać szacunku korzyści i niekorzyści związanych z dalszym upowszechnianiem pracy tymczasowej jako formy pracy na czas określony. Z jednej strony będą one charakterystyczne dla pracy nietrwałej, typowej dla zatrudnienia trwającego wyznaczony okres, z drugiej – będą uwzględniać specyfikę pracowników zewnętrznych, wynikającą z zatrudnienia w ramach agencji.

W związku z powyższym należy zadać kilka pytań, a mianowicie - czy praca okresowa, a tym samym praca tymczasowa to dla wielu osób, szczególnie absolwentów pierwszy krok w budowaniu stabilniejszej kariery zawodowej w przyszłości zaś dla osób bezrobotnych - szansa znalezienia jakiegokolwiek pracy w sytuacji nasilonego bezrobocia? Natomiast z punktu widzenia pracodawców czy dążenie do wzrostu zatrud-

¹⁴ W przygotowaniu jest poselski projekt ustawy o zmianie ustawy Kodeks pracy, który ma na celu ograniczyć dopuszczalność zawierania umów o pracę na czas określony tylko do jednej takiej umowy oraz wprowadzić maksymalny okres jej trwania; jest to odpowiedź na występujące w praktyce wieloletnie zatrudnienie pracowników w ramach umów na czas określony.

¹⁵ Wang R., Weiss A., Probation, layoffs, and wage-tenure profiles: A sorting explanation, *Labour Economics*, 1998, nr 5(3), s. 359-383.

nienia na czas określony jest naturalnym, zdrowym objawem elastycznych zachowań na rynku pracy i przejawem dążenia do racjonalizacji działań gospodarczych?

Skoro pracodawca o wiele szybciej może zmniejszyć stan zatrudnienia z uwagi na niższe koszty rozwiązania kontraktu towarzyszące zatrudnieniu okresowemu, to fakt ten powinien mieć pozytywny wpływ na wzrost jego skłonności do tworzenia nowych miejsc pracy i sprzyjać redukcji poziomu bezrobocia.

Istotną sprawą, o której w większym stopniu piszemy w dalszej części monografii jest zabezpieczenie przed dyskryminacją pracowników okresowych, a w szczególności pracowników tymczasowych. Zgodnie z zasadą równego traktowania pracownicy zatrudnieni przez agencję, którzy wykonują swoją pracę na rzecz innego pracodawcy, zwanego pracodawcą-użytkownikiem mają równe prawa w zakresie podstawowych warunków pracy i zatrudnienia co pracownicy zatrudnieni samodzielnie przez pracodawcę-użytkownika na tych samych stanowiskach pracy¹⁶.

3. Skala zatrudnienia na czas określony w krajach UE28

Okres kryzysu gospodarczego nie sprzyja pomyślnej sytuacji na rynkach pracy. Według przewidywań z początku 2014 r. wielkość rocznego unijnego PKB wzrośnie o 1,6% w całym okresie 2014-2020, gdy przed kryzysem - w latach 2001-2007 - jego wielkość wzrosła o 2,3%. W przeliczeniu na osobę, średni roczny przyrost PKB wyniesie 0,9% w latach 2014-2020 i będzie dwukrotnie niższy niż w okresie 2001-2007¹⁷. Bezrobocie długookresowe, bardzo wysoki odsetek bezrobotnej młodzieży zmusza kraje UE do poszukiwaniu różnych sposobów poprawy sytuacji.

W drugim kwartale 2012 r. prawie 60% nowych przyjęć do pracy na obszarze Unii Europejskiej to oferty pracy okresowej. W ramach poszczególnych grup zawodowych (z wyjątkiem menedżerów) ten typ umów objął ponad 50% przyjęć do pracy i to nie tylko zatrudnionych w rolnictwie, czy pracowników do prac prostych, ale także kadrę nauczycielską. Oferty pracy okresowej obejmowały od 30% (Estonia, Wielka Brytania, Austria) do 90% (Hiszpania) wszystkich przyjęć do pracy¹⁸.

Sytuacja w zakresie upowszechnienia zatrudnienia okresowego jest elementem stosowanej polityki rynku pracy. W krajach, w których generalnie występuje stosunkowo duża elastyczność rynku pracy, jak np. w Wielkiej Brytanii, Danii występuje mniejszy poziom zatrudnienia okresowego a także odnotowano jego spadek w porównaniu do 2000 r. Można to wiązać z ogólnie łatwiejszym sposobem rozwiązywania umów o pracę na czas nieokreślony i tym samym brakiem zainteresowania pracodawców wykorzystaniem pracy czasowej jako wariantu elastycznego kształtowania zatrudnienia. Jednak nowe przyjęcia do pracy mają głównie charakter pracy krótkookresowej.

¹⁶ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/104/WE z dnia 19 listopada 2008 r. w sprawie pracy tymczasowej 2008/104/WE, Dziennik Urzędowy L 327 , 05/12/2008 P. 0009 – 0014. http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/index_en.htm; Equal treatment of temporary workers, http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/employment_rights_and_work_organisation/c11329_en.htm. [dostęp z dn. 02.05.2013].

¹⁷ European Commission, Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, Tackling stock of the Europe 2020 strategy for smart, sustainable and inclusive growth, Brussels, 5.3.2014 COM(2014) 130 final, s.6, <http://ec.europa.eu/europe2020/>. [dostęp z dn. 03.07.2014].

¹⁸ European Commission, European Vacancy Monitor, 2013, issue No.8/February 2013, s. 19.

Sylwetka pracownika zatrudnionego na czas określony w Polsce (na podstawie danych z 2012 r.) przedstawia się następująco. Częściej jest to absolwent różnego rodzaju szkół bądź osoba bezrobotna lub powracająca po dłuższej nieobecności na rynku pracy, w pierwszym okresie poszukiwania zajęcia. Większość ma wykształcenie co najwyżej średnie, pracuje w budownictwie, głównie w usługach - hotelarstwie i gastronomii, administrowaniu oraz w handlu i naprawach¹⁹.

Skala zatrudnienia czasowego jest bardzo różna w krajach UE28 (wykres 1, tabela 1). To, co zwraca uwagę, to dominująca od kilku lat pozycja Polski wśród krajów, w których co najmniej jedna piąta ogółu pracujących w wieku 15-64 lata ma kontrakty czasowe; należą do nich (2013 r.): Hiszpania (23,2%), Portugalia (21,5%) i Holandia (20,3%). W Polsce nie tylko skala zatrudnienia na czas określony jest bardzo wysoka (26,8%, zaś wg BAEL w IV kwartale 2013 r. aż 27,2% ogółu pracowników najemnych). Widoczna jest także ogromna dynamika tego zjawiska, gdyż w stosunku do 2000 r. liczba pracujących na czas określony wzrosła prawie pięciokrotnie.

Wykres 1. Pracujący na czas określony jako odsetek ogółu osób pracujących w wieku 15 - 64 lat w krajach UE28 w 2013 r.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu> – Ifsa-etpga. [dostęp z dn. 22.07.2014].

Tym samym staje się zasadne pytanie, czy zbyt sztywne reguły wynikające z Kodeksu pracy, które dotyczą zatrudnienia w oparciu o umowę o pracę na czas nieokreślony nie są zbyt „sztywnym gorsetem” dla pracodawców. A więc być może rozluźnienie norm ochronnych związanych z zatrudnieniem stałym przyniosłoby skutek w postaci spadku popularności zatrudnienia na czas określony. W Polsce jest 40 grup pracowników, którym przysługuje ochrona przed rozwiązaniem umowy o pracę, są to: pracownicy chronieni ze względu na szczególny status (np. pracownice w ciąży), pracownicy chronieni ze względu na działalność lub funkcje (np. osoby wskazane przez

¹⁹ Cichocki S., Saczuk K., Strzelecki P., Tyrowicz J., Wyszyński R., Notatka. Kwartalny raport o rynku pracy – IV kwartał 2012 r., Narodowy Bank Polski, Instytut Ekonomiczny, 15 marca, (2013b), http://www.nbp.pl/publikacje/rynek_pracy/rynek_pracy_12_2012.pdf. [dostęp z dn. 12.05.2013].

zakładowe organizacje związkowe, społeczni inspektorzy pracy), inni pracownicy chronieni. Z obliczeń Zalewskiego wynika, że liczba osób, których pracodawcy muszą zatrudniać niezależnie od swojej woli, wynosi w Polsce ponad 1 mln²⁰. Jeśli dodatkowo uwzględnić szereg obowiązków spoczywających na pracodawcy w związku z zatrudnieniem choćby jednego pracownika na umowę o pracę (w przypadku mikrofirm może to być znaczne utrudnienie), to preferencje wobec pracy w oparciu o umowy niepracownicze, a także skorzystanie z usług agencji zatrudnienia oferującej pracowników tymczasowych mogą być korzystną alternatywą z punktu widzenia interesów pracodawców.²¹ Porównania makroekonomicznych skutków elastycznych form pracy, do których zaliczają się umowy na czas określony przedstawiono w Raporcie kwartalnym dla I kwartału 2013 r. NBP²².

Porównania w krajach OECD surowości norm ochronnych zatrudnienia wskazują, że najsłabszą ochronę prawną mają pracownicy w krajach anglosaskich, tj. w USA, Wielkiej Brytanii, Kanadzie i Nowej Zelandii, a najmocniejszą w Turcji, Luksemburgu i Meksyku²³. Rygorystyczne normy ochronne dotyczą zarówno zatrudnienia na czas nieokreślony jak i zatrudnienia okresowego. Z porównań wynika, że największe różnice w poziomie ochronnym między krajami dotyczą zatrudnienia na czas określony. W tym ostatnim przypadku nie ma żadnych ograniczeń lub jest ich niewiele w krajach anglosaskich (porównania dotyczą 2009 r.). Krańcowo odmienna sytuacja jest w Turcji i w Meksyku, gdzie agencje oferujące pracę tymczasową są nielegalne, zaś praca okresowa może być oferowana tylko w ściśle określonych przypadkach.

W latach 2010-2011 wprowadzono w wielu krajach UE27 dodatkowe normy ochronne związane z zatrudnieniem okresowym, takie jak dopuszczalne powody zatrudnienia, maksymalna długość i liczba kolejnych umów okresowych, po których powinna nastąpić zmiana kontraktu na bardziej trwały (np. w Finlandii, Hiszpanii). Ponadto w większości krajów została wprowadzona regulacja odnośnie agencji pracy okresowej (tymczasowej).

Przegląd stopnia rygoryzmu norm ochronnych w odniesieniu do form zatrudnienia okresowego, przeprowadzony na podstawie stanu prawnego z 1.01.2013 r. wskazuje, że przy średniej dla OECD 2,08 najsłabsza ochrona występowała w USA (0,33) i Wielkiej Brytanii (0,54), zaś najsilniejsza w Luksemburgu (3,83) i Francji (3,75); w Polsce stopień ochrony zatrudnienia okresowego jest wyższy niż przeciętnie w OECD i wynosi 2,33²⁴.

²⁰ Zalewski T., (2014), Mniej osób chronionych przed zwolnieniem. Ministerstwo zapowiada przegląd uprzywilejowanych grup, *Gazeta Prawna*, <http://serwisy.gazetaprawna.pl/praca-i-kariera/artykuly/782848,mniej-osob-chronionych-przed-zwolnieniem-z-pracy.html>. [dostęp z dn. 11.03.2014].

²¹ Guza Ł., Wszystko, tylko nie etat: Umowę o pracę proponują jedynie szaleńcy, *Gazeta Prawna* pl. Praca i kariera, 2014, <http://serwisy.gazetaprawna.pl/praca-i-kariera/artykuly/814886,wszystko-tylko-nie-etat-umowe-o-prace-proponuja-jedynie-szalency.html>. [dostęp z dn. 08.08.2014].

²² Cichocki S., Saczuk K., Strzelecki P., Tyrowicz J., Wyszyński R., Notatka. Kwartalny raport o rynku pracy – I kwartał 2013 r., Narodowy Bank Polski, Instytut Ekonomiczny, 17 czerwca 2013a, s.15, http://www.nbp.pl/publikacje/rynek_pracy/rynek_pracy_03_2013.pdf#page=14. [dostęp z dn. 27.06.2014].

²³ Venn D., (2009), Legislation, collective bargaining and enforcement: Updating the OECD employment protection indicators, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, OECD Publishing, 2009 No 89, s. 8, <http://dx.doi.org/10.1787/223334316804>. [dostęp z dn. 29.07.2014].

²⁴ OECD Employment Protection Database, 2013 update, s. 14, www.oecd.org/employment/protection. [dostęp z dn. 28.07.2014].

Tabela 1. Dynamika zmian zatrudnienia na czas określony w latach 2000-2013

Dynamika wzrostowa (2000 r. = 100,0)		Dynamika malejąca (2000 r. = 100,0)	
EU27	113,1	Belgia	90,0
Czechy	126,4	Dania	86,3
Niemcy	105,5	Grecja	72,5
Estonia	175,0	Hiszpania	71,6
Irlandia	188,7	Łotwa	64,2
Francja	106,5	Litwa	71,1
Włochy	130,7	Rumunia	51,7
Cypr	163,6	Finlandia	86,4
Luksemburg	205,9	Wielka Brytania	92,4
Węgry	158,8
Malta	197,4		
Holandia	147,1		
Austria	115,0		
Polska	478,6		
Portugalia	108,6		
Słowenia	127,3		
Słowacja	170,0		
Szwecja	114,0		

Uwaga: pominięto Bułgarię z uwagi na brak danych dla 2000 r.

Źródło: jak na wykresie 1.

Ostatnie doniesienia na temat sytuacji na polskim rynku pracy (I kwartał 2014 r.) wskazują, że co prawda wzrasta liczba zatrudnionych na stałych kontraktach, jednak tempo wzrostu zatrudnionych na kontraktach czasowych jest wyraźnie wyższe i wyniosło 1,5% kw/kw²⁵.

4. Dotkliwość niepewności pracy związanej z zatrudnieniem na czas określony w ocenach pracowników

Niepewność jako cecha elastycznych form zatrudnienia niesie określone konsekwencje psychologiczne wynikające z niestałości zawartego kontraktu²⁶. Subiektywnie odczuwana niepewność zatrudnienia to przekonanie jednostki o prawdopodobieństwie utraty pracy i związanej z nią straty²⁷. Pracownicy tylko wówczas odczuwa-

²⁵ Cichocki S., Strzelecki P., Tyrowicz J., Wyszynski R., Kwartalny raport o rynku pracy w I kw. 2014 r., Narodowy Bank Polski, Instytut Ekonomiczny, czerwiec 2014, nr 01/1, s. 10, http://www.nbp.pl/publikacje/rynek_pracy/rynek_pracy_03_2014.pdf#page=25. [dostęp z dn. 01.08.2014].

²⁶ Klandermans B., Hesselink J.K., van Vuuren T., Employment status and job insecurity: On the subjective appraisal of an objective status, *Economic and Industrial Democracy*, 2010, nr 31(4).

²⁷ Według innych autorów niepewność zatrudnienia, to rozpiętość między poziomem bezpieczeństwa którego doświadcza jednostka a tym, który jest przez nią preferowany; różni się ona od niepewności kognitywnej i afektywnej – więcej na ten temat w Lozza E., Libreria C., Bosio A., C., Temporary employment, job insecurity and other extraorganizational outcomes, *Economic and Industrial Democracy*, 2013, nr 34(1), s. 89-90.

ją niepewność, gdy dostrzegają, że daną pracę mogą utracić, co wywołała w ich odczuciu poważne, negatywne konsekwencje. Oznacza to, że gdy określone zajęcie ma dla nich niewielkie znaczenie (niezależnie od powodów), wówczas prawdopodobieństwo jej utraty jest dla nich mało ważne. Odwrotnie, gdy występuje możliwość utraty pracy ocenianej subiektywnie jak wartościowej.

Można przyjąć, że różny poziom bezpieczeństwa zatrudnienia związany z elastycznymi i trwałymi formami zatrudnienia dotyczy indywidualnie postrzeganego prawdopodobieństwa i oceny stopnia dotkliwości utraty pracy. Niepewność zatrudnienia jest cechą obiektywnych warunków, które zaakceptowali podejmujący pracę. W każdym przypadku inna jest natomiast skala indywidualnych odczuć pracowników odnośnie negatywnych konsekwencji wynikających z tej niepewności w postaci prawdopodobnej utraty pracy i związanych z nią dochodów. W zależności od rodzaju umowy (formy prawnej tej umowy) łączącej pracownika i pracodawcę utrata pracy kojarzy się z odmiennymi konsekwencjami dla pracujących.

Bez względu na obiektywną sytuację związaną ze statusem zatrudnienia, pracownicy indywidualnie oceniają niepewność dalszego trwania zatrudnienia. W firmach, w których ze względu na stabilną sytuację występuje mały poziom zagrożenia utraty pracy, niektórzy pracownicy mimo wszystko przejawiają uczucia obawy co do trwałości swego zatrudnienia, i odwrotnie – w firmach, gdzie są nikłe szanse na utrzymanie pracy pracownicy przejawiają optymizm co do przyszłości swoich miejsc pracy²⁸.

Pracownicy mogą manifestować różne poziomy odczucia subiektywnej niepewności wobec pracy niezależnie od faktycznego stanu rzeczy. W przypadku zatrudnienia na czas określony niepewność jest stałą cechą tej formy zatrudnienia, niezależnie od sytuacji danej firmy. W związku z czym oczekujemy, że reakcja na niepewność zatrudnienia będzie mniej silna u pracowników czasowych niż u pracowników stałych, bo ci ostatni mają więcej do stracenia.

Niepewność pracy przynosi bardziej szkodliwe skutki w odczuciu stałych pracowników niż okresowych. Nie znaczy to, że okresowi nie odczuwają niepewności. W rzeczywistości pracownicy okresowi objawiają silniejsze odczucia niepewności niż pracownicy stali, lecz ich psychologiczne konsekwencje wydają się być różne. De Cuyper i De Witte wysunęli hipotezę, że typ umowy i odczucie niepewności pracy wzajemnie na siebie oddziałują i mają wpływ na satysfakcję z życia i pracy oraz zaangażowanie organizacyjne. Zbadali, że tylko wśród pracowników z trwałym kontraktem niepewność zatrudnienia koreluje ujemnie z dobrym samopoczuciem, w szczególności z satysfakcją z pracy i organizacyjnym zaangażowaniem. Wśród pracowników na kontraktach czasowych nie zaobserwowano takich związków²⁹.

Badania odnośnie umów czasowych wskazują na znaczenie obiektywnych różnic warunków ujętych w ramach określonej umowy wiążącej pracującego i pracodawcę, albowiem mają one wpływ na wzrost poczucia niepewności. Z jednej strony mamy do czynienia z pracownikami na kontraktach stałych, których ciągłość staje się coraz

²⁸ Klandermans B., van Vuuren T., Job insecurity : Introduction, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 1999, nr 8(2), s. 145-153.

²⁹ De Cuyper N., De Witte H., Job insecurity in temporary versus permanent workers : Associations with attitudes, well-being, and behaviour, *Work and Stress*, 2007, nr 21(1), s. 65-84.

bardziej niepewna (firma związa swą działalność, zamyka oddziały, przenosi się do innego kraju itp.). Niepewność dalszego trwania zatrudnienia jest w tych warunkach niezmiennie szkodliwa. Z drugiej strony mamy sytuację pracowników czasowych, dla których niepewność jest stałą cechą ich zatrudnienia. De Witte wysuwa wniosek, że niepewność nie przynosi tak wielu negatywnych konsekwencji dla czasowych pracowników jak dla stałych, którzy z założenia oczekują bardziej pewnych warunków zatrudnienia. Potwierdzają to wyniki badań Hartleya i Jacobsona³⁰, że w przypadku pracowników świadczących pracę w oparciu o elastyczne umowy o pracę, w odróżnieniu od pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony, kontynuacja pracy nie wchodzi w zakres oczekiwań wobec pracy w danej organizacji.

Niepewność pracy jest zjawiskiem wielowymiarowym, wiąże się ze strachem i uczuciem bezsilności by przeciwdziałać temu co ma się zdarzyć. Ta dotkliwość zależy od wagi kosztów wynikających z utraty pracy i subiektywnego przekonania co do prawdopodobieństwa wystąpienia tych strat. Niepewność pracy jest traktowana jako stresor w warunkach pracy i wiąże się z negatywnymi zjawiskami, takimi jak niski poziom satysfakcji z pracy, niski poziom organizacyjnego zaangażowania i także - ale w mniejszym stopniu - z obniżonym poziomem zdrowia fizycznego i psychicznego³¹.

Szkodliwe konsekwencje niepewności pracy wyjaśnia teoria kontraktu psychologicznego. Pozwala ona zrozumieć, dlaczego w przypadku pracowników czasowych niepewność zatrudnienia ma mniej szkodliwe konsekwencje niż w przypadku pracowników stałych (więcej na ten temat w rozdz. XI).

Badania przeprowadzone w 2006 r. w formie badań internetowych objęły w Holandii 2524 osoby w wieku od 18 do 64 r.ż. Wykonywały one pracę na podstawie zróżnicowanych kontraktów charakteryzujących się różnym stopniem trwałości i wynikającej stąd niepewności zatrudnienia. Przyjęto, że mogą one wiązać się z pięcioma możliwymi konsekwencjami subiektywnie postrzeganej niepewności³². Celem podjętych badań było sprawdzenie, po pierwsze, czy subiektywnie oceniana niepewność zatrudnienia wynika z oceny czyjegoś obiektywnego statusu zatrudnienia, po drugie, czy subiektywnie postrzegana niepewność pracy musi być oddzielnie rozpatrywana przez pryzmat prawdopodobieństwa i dotkliwości utraty pracy, oraz po trzecie, czy postrzegane prawdopodobieństwo i odczuwana dotkliwość utraty pracy mają różne psychologiczne konsekwencje w zależności od statusu zatrudnienia.

Wyróżniono pięć statusów osób pracujących: pracowników tymczasowych (agencji), zatrudnionych na umowach na czas określony i na czas nieokreślony, a także niezależnych wykonawców i przedsiębiorców. Pracownicy tymczasowi w Holandii to częściej kobiety niż mężczyźni, przeciętnie w wieku 30 lat, pracujący w dużej mierze w niepełnym wymiarze czasu pracy (liczba rzeczywiście przepracowanych godzin pracy w tygodniu wynosiła przeciętnie 21). Najczęściej pracują w przemyśle, hotelach i restauracjach, transporcie, usługach finansowych i w innych usługach. Ten typ kon-

³⁰ Hartley J., Jacobson D., Mapping the context [w:] Job insecurity: Coping with jobs at risk, J. Hartley, D. Jacobson i in.(red.), London 1991, s. 1-23.

³¹ Cheng G., Chan D., Who suffers more from job insecurity? A meta-analytic review, *Applied Psychology: An International Review*, 2008, nr 57(2).

³² Klandermans B., Hesselink J.K., van Vuuren T., op.cit., s. 647.

traktów z założenia jest pozbawiony trwałości zatrudnienia, gdyż pracownicy tymczasowi mogą zostać zwolnieni i natychmiast znów podjąć nową pracę. Charakteryzuje ich najniższy poziom pewności zatrudnienia. Zgodnie z holenderskimi przepisami, ich niepewny status może trwać maksymalnie dwa lata. Po tym okresie agencja jest zobowiązana zaoferować umowę na czas określony, a w dalszej perspektywie stałą umowę o pracę lub przerwać relacje z danym pracownikiem. Druga kategoria pracowników o tzw. średnim poziomie pewności zatrudnienia to pracownicy na umowach na czas określony. Mają zatrudnienie na z góry określony czas lub na czas wykonania określonego zadania. Kontrakt może być odnowiony, lecz co do zasady tylko 3 razy. W większości przypadków po 3 razach lub po okresie 13 kwartałów musi być zaoferowana roczna praca stała. Jeśli nie jest to możliwe relacje z pracownikiem zostają przerwane. Wyjątki mogą być negocjowane i zapisane w układach zbiorowych pracy.

Wysoką obiektywną pewność zatrudnienia mają pracownicy zatrudnieni na czas nieokreślony. Ich praca jest stała i bardzo trudno pracodawcy jest zerwać z nimi umowę o pracę.

Średnim poziomem pewności zatrudnienia wyróżniają się niezależni wykonawcy, którzy zatrudniają się samodzielnie, lecz nie mają pewności czy wraz z wygaśnięciem kontraktu z klientem znajdą kolejne zlecenie dające gwarancje pracy. Na ogół większość z nich ma równocześnie więcej niż jeden kontrakt ze zlecającymi i tym sposobem ograniczoną niepewność zatrudnienia.

Wysoką pewnością zatrudnienia charakteryzują się przedsiębiorcy, czyli właściciele podmiotów prawnych; połowa z nich sama zatrudnia pracowników. Jak długo jak istnieje firma, tak długo trwa bezpieczne zatrudnienie.

Przyjęto, że konsekwencje niepewności pracy będą widoczne dzięki analizom 5 zmiennych:

- dni zwolnień chorobowych jako odsetka ogółu dni pracy w roku;
- dni w ciągu ostatnich 3 miesięcy, gdy osoba mimo choroby podjęła pracę w stosunku do ogółu dni pracy w roku (zjawisko tzw. prezentyzmu³³);
- samoocenie stanu zdrowia - mierzonych w skali pięciostopniowej;
- ocenie satysfakcji z pracy – mierzonych w skali pięciostopniowej;
- częstotliwości przypadków, ujętych w samoocenie, w których problemy pracy zawodowej przeszkadzają w zajęciach domowych.

Zauważono, że pracownicy tymczasowi wyróżniają się na tle innych grup osób pracujących poczuciem największego prawdopodobieństwa utraty pracy – w skali od zera do pięciu określili swoje obawy na 2,59 przy średniej w próbie 2,08; podobnie wysokie poczucie niepewności pracy wyraziły osoby zatrudnione na czas określony (2,40).

Subiektywna ocena prawdopodobieństwa utraty pracy została skonfrontowana z odczuciem przykrości owej sytuacji w zależności od statusu zatrudnienia. Z badań wynika, że choć pracownicy tymczasowi wyróżniali się największą, w stosunku do innych grup pracowniczych, niepewnością utrzymania pracy, to jednocześnie, w relatywnie niewielkim stopniu, odczuwali dotkliwość owej sytuacji (2,95). Nie zaskakuje fakt, że największą przykrość w związku z utratą pracy odczuwali zatrudnieni na czas nieokreślony (3,60) oraz przedsiębiorcy (3,59). Wyniki te potwierdzają przyjętą hipotezę, że osoby pracujące, które mają obiektywnie niestabilny status zatrudnienia

³³ Szerzej na ten temat w Wężyk A. Merecz D., Prezentyzm – (nie) nowe zjawisko w środowisku pracy, *Medycyna Pracy*, 2013, nr 64(6), <http://www.imp.lodz.pl>. [dostęp z dn. 10.07.2014].

w większym stopniu liczą się z prawdopodobieństwem utraty pracy, lecz fakt ten nie wywołuje u nich dużego poczucia straty; odwrotnie – pracownicy wyróżniający się obiektywnie stabilnymi statusami zatrudnienia oceniają możliwość utraty pracy jako mało prawdopodobną, lecz wywołana tym faktem strata jest oceniana jako znacząca.

Interesujących wniosków dostarcza analiza związków między konsekwencjami niepewności pracy, którą określają wartości wymienionych wyżej pięciu zmiennych zależnych oraz skalą odczuwanego prawdopodobieństwa utraty pracy i wynikającego stąd poczucia straty. Zauważono, że absencja chorobowa wzrasta, gdy rośnie prawdopodobieństwo utraty pracy oraz nasila się związane z tym poczucie dyskomfortu. W największym stopniu zjawisko to występuje wśród zatrudnionych na czas nieokreślony, w nieco mniejszym stopniu dotyczy ono pracowników tymczasowych i niezależnych wykonawców. Wśród pracowników tymczasowych, tak jak i u pozostałych kategorii pracujących, obniża się poziom satysfakcji z pracy wraz ze wzrostem prawdopodobieństwa jej utraty. Natomiast poczucie satysfakcji wzrasta, gdy rośnie poziom oczekiwanej przykrości związanej z utratą pracy. Postrzegany związek wymaga wyjaśnień i najprawdopodobniej odnosi się do sytuacji, w której dotkliwa przykreść związana z utratą pracy dotyczy tych sytuacji, w których osoba po prostu bardzo lubi swoją pracę.

Badania związków między negatywnym wpływem pracy zawodowej na możliwość wykonywania zajęć domowych wykazały, że w przypadku pracowników tymczasowych (a także przedsiębiorców, niezależnych wykonawców, zatrudnionych na czas nieokreślony) wzrasta poczucie negatywnego wpływu pracy zawodowej na pracę w domu wraz ze wzrostem zarówno prawdopodobieństwa utraty pracy jak i odczuwanej z tego tytułu przykrości. W przypadku pracowników tymczasowych wyraźnie można zaobserwować nasilenie negatywnego wpływu pracy zawodowej na życie domowe wraz z narastającym poczuciem przykrości związanej z utratą pracy. Nie zauważono natomiast związków między samooceną stanu zdrowia i prezentyzmem³⁴ a odczuwanym prawdopodobieństwem utraty pracy i nasileniem wynikającej z tego faktu przykrości.

Przedstawione powyżej wyniki badań przeprowadzonych przez Klandermansa, Hesselinka i van Vuurena podkreślają, że obiektywna niestałość pracy, która towarzyszy pracy tymczasowej nie musi przeistaczać się w subiektywnie odczuwaną niepewność pracy³⁵. Obiektywnie niepewny status zatrudnienia może w rzeczywistości generować mniejszą subiektywną niepewność pracy niż można by oczekiwać wyłącznie na podstawie formalnego statusu wykonywanej pracy. Nie oznacza to, że obiektywnie istniejąca niepewność zatrudnienia jest nieistotna. Badania wykazały, że subiektywnie oceniana niepewność pracy wśród osób o niepewnym statusie zatrudnienia jest dwukrotnie wyższa niż wśród osób o pewnym statusie zatrudnienia. Co więcej, gdy narasta obawa utraty pracy znacznie obniża się poziom odczuwanego komfortu.

5. Szanse podjęcia stałej pracy przez osoby wykonujące pracę okresową

Sytuacja pracownika okresowego określa jego niestabilną historię zatrudnienia. Kariera zawodowa w jego przypadku staje się ciągiem stosunkowo krótkich okresów pracy, poprzedzielanych często okresami bierności zawodowej lub bezrobocia (wię-

³⁴ Wężyk A. Merecz D., op.cit., [dostęp z dn. 10.07.2014].

³⁵ Klandermans B., Hesselink J.K., van Vuuren T., op.cit., s. 572.

cej na ten temat w rozdziale IX), a to z kolei może stać się czynnikiem stygmatyzującym z perspektywy przyszłych, potencjalnych pracodawców. Tym samym pracownik okresowy, niezależnie od formy pracy okresowej zostanie na trwale przypisany do gorszego, wtórnego rynku pracy, bez szans przedostania się do segmentu podstawowego. Jednak z badań NBP wynika, że osoba zatrudniona na czas określony ma 3,5 razy większe prawdopodobieństwo zawarcia w ciągu roku umowy na czas nieokreślony niż osoba bezrobotna. Jedna osoba pracująca na czas określony na 6-10 takich osób ma szanse podjąć pracę na czas nieokreślony. Niestety ma także 3,5 krotnie większe ryzyko utraty pracy/nieprzedłużenia kontraktu niż pracująca na czas nieokreślony³⁶. W o wiele lepszej sytuacji znajdują się osoby młode, podejmujące pracę po raz pierwszy niż pozostali pracownicy okresowi. W ich przypadku praca na czas określony stwarza znacznie mniejsze zagrożenie stygmatyzacją, ponieważ częściej sprzyja zawarciu kolejnej umowy na czas nieokreślony.

Doświadczenia Francji są także pozytywne jeśli chodzi o wpływ pracy okresowej, w tym tymczasowej (uzyskanej dzięki zatrudnieniu w ramach agencji pracy okresowej) na wzrost szans uzyskania pracy stałej. Przeprowadzone badania gospodarstw domowych w obszarach miejskich wskazują, że osoby pracujące w ramach różnorodnych kontraktów czasowych w roku 2010, jak i w 2012 r. miały po upływie roku większe szanse znalezienia pracy stałej, a także w mniejszym stopniu wypadali z rynku pracy do stanu bierności zawodowej niż osoby bezrobotne (tabela 2).

Rozważania nad wpływem pracy okresowej – korzystnym lub niekorzystnym – na dalszy przebieg kariery zawodowej osób wkraczających na rynek pracy, poparte odpowiednimi badaniami, nie są częste w literaturze przedmiotu³⁷. Warto zwrócić uwagę na takie kwestie jak występowanie wraz z pracą okresową niektórych niekorzystnych zjawisk, takich jak gorsze płace i warunki pracy oraz na to, czy mają one charakter przejściowy, czy zgodnie z teorią segmentacyjną praca okresowa jest rodzajem pułapki dla tych, którzy od niej rozpoczynają swoje życie zawodowe.

Tabela 2. Roczne przepływy między statusem osób na rynku pracy we Francji w latach 2010–2013 (w %)

Status na rynku pracy	Sytuacja badanych w roku następnym po badanym (n+1)					
	Pracujący w oparciu o stałe kontrakty oraz samozatrudnieni	Praca okresowa łącznie z zatrudnieniem w ramach agencji pracy okresowej	Pozostała praca okresowa (bez subsydiowanej w ramach aktywnej polityki rynku pracy)	Bezrobotni	Bierni zawodowo	Ogółem
Bezrobotni w roku n:						
• 2010	16,1	5,5	14,1	45,6	18,7	100,0
• 2012	15,1	4,6	13,7	45,8	20,8	100,0

³⁶ Cichocki S., Saczuk K., Strzelecki P., Tyrowicz J., Wyszynski R., 2013b, op.cit.

³⁷ De Vries M.R., Wolbers M.H.J., Non-standard employment relations and wages among school leavers in the Netherlands, *Work, Employment and Society*, 2005, nr 19(3); Steijn B., Need A., Gesthuizen M., Well begun, half done? Long-term effects of labour market entry in the Netherlands, 1950-2000, *Work, Employment and Society*, 2006, nr 20(3), s. 503-525.

Praca okresowa łącznie z zatrudnieniem w ramach agencji pracy okresowej, w roku n:						
• 2010	15,9	49,1	11,0	15,4	8,6	100,0
• 2012	18,7	41,3	10,4	20,1	9,5	100,0
Pozostała praca okresowa (bez subsydiowanej w ramach aktywnej polityki rynku pracy), w roku n:						
• 2010	18,5	2,2	58,1	12,5	8,7	100,0
• 2012	18,4	2,1	55,7	10,1	10,1	100,0

Uwaga: Brak wyjaśnień, jakie kategorie pracy okresowej zostały zaliczone do wymienionych w tabeli 2; dane dla 2013 r. mają wstępny charakter.

Źródło: Labour Force Surveys 2007-2013, INSEE, cyt. za French National Reform Programme 2014. Statistical annex on employment, s.11, http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/csr2014/annex12014_france_en.pdf. [dostęp z dn. 04.08.2014].

Badania wpływu pracy okresowej na przebieg karier zawodowych, przeprowadzone w Niemczech i Wielkiej Brytanii w oparciu o dane z lat 1991-2007 dostarczyły istotnych wniosków (generalnie możliwość uzyskania stabilnej umowy o pracę na początku drogi rozwoju zawodowego jest znacznie słabsza w Niemczech niż w Wielkiej Brytanii). Otóż w Niemczech zauważono, że osoby które podejmują po raz pierwszy pracę tymczasową są w początkowym okresie narażone na znaczące, niekorzystne różnice płacowe oraz występowanie cykli pracy okresowej w porównaniu z osobami podejmującymi pracę w ramach stałych kontraktów. Jednak po upływie pięciu lat różnice te zmniejszają się. W Wielkiej Brytanii wspomniane różnice nie są tak wyraźne jak w Niemczech, a pogorszenie sytuacji zatrudnieniowej jest w pierwszym rzędzie zależne od poziomu wykształcenia i w niewielkim stopniu, od płci³⁸.

W obu krajach umowy okresowe są często proponowane absolwentom szkół wyższych. Natomiast młodzi ludzie, szczególnie którzy ukończyli w Niemczech różnego rodzaju szkoły przygotowujące do zawodu (niezależnie od poziomu wykształcenia) mają znacząco małe szanse na rozpoczęcie swoich karier zawodowych od okresowych umów o pracę, co należy wiązać ze specyfiką dualnego systemu kształcenia młodzieży w tym kraju. Z badań wynika, że płeć ma mały wpływ na prawdopodobieństwa pracy okresowej w początkowej fazie rozwoju kariery zawodowej młodych ludzi zarówno w Niemczech jak i w Wielkiej Brytanii. Natomiast fakt wykonywania pracy okresowej pozytywnie łączy się z zainteresowaniem dalszą edukacją, co może wynikać stąd, że wykonywane zajęcia są na tyle niesatysfakcjonujące, że osoby widzą potrzebę jej zmiany i podejmują trud szkoleniowy.

³⁸ Gebel M., Early career consequences of temporary employment in Germany and the UK, *Work, Employment and Society*, 2010, nr 24(4), s. 641-660.

Zakończenie

Niepewność jako cecha współczesności oddziałuje na sytuację na rynku pracy, której odbiciem jest wzrost popularności umów na czas określony. Rzeczą wtórną są ich rozwiązania instytucjonalne. Wśród wielu form pracy okresowej występuje praca tymczasowa, którą oferują agencje zatrudnienia. Z jednej strony ich rozwój jest odpowiedzią na rosnące wśród pracodawców zainteresowanie pracą okresową, z drugiej prowadzi do trwałych zmian strukturalnych na rynku pracy. W rozdziale przedstawiono najczęściej spotykane w literaturze przedmiotu obawy i nadzieje związane z rozwojem pracy okresowej, w tym pracy tymczasowej, bez ujmowania jej specyfiki. W dalszych częściach monografii ich autorzy uwzględnią cechy charakterystyczne pracy tymczasowej i jej wpływ na możliwości rozwoju dalszej, bardziej stabilnej kariery zawodowej.

Bibliografia

- Biegańska K., Uwarunkowania psychologicznego funkcjonowania przedstawicieli różnych grup zawodowych, *Przedsiębiorczość i Zarządzanie*, 2013, zeszyt 5.
- Cheng G., Chan D., Who suffers more from job insecurity? A meta-analytic review, *Applied Psychology: An International Review*, 2008, nr 57(2).
- Cichocki S., Strzelecki P., Tyrowicz J., Wyszynski R., Kwartalny raport o rynku pracy w I kw. 2014 r., Narodowy Bank Polski, Instytut Ekonomiczny, czerwiec 2014, nr 01/14, http://www.nbp.pl/publikacje/rynek_pracy/rynek_pracy_03_2014.pdf#page=25. [dostęp z dn. 01.08.2014].
- Cichocki S., Sączuk K., Strzelecki P., Tyrowicz J., Wyszynski R., Notatka. Kwartalny raport o rynku pracy – I kwartał 2013 r., Narodowy Bank Polski, Instytut Ekonomiczny, 2013a, 17 czerwca, http://www.nbp.pl/publikacje/rynek_pracy/rynek_pracy_03_2013.pdf#page=14. [dostęp z dn. 27.06.2014].
- Cichocki S., Sączuk K., Strzelecki P., Tyrowicz J., Wyszynski R., Notatka. Kwartalny raport o rynku pracy – IV kwartał 2012 r., Narodowy Bank Polski, Instytut Ekonomiczny, 2013b, 15 marca, http://www.nbp.pl/publikacje/rynek_pracy/rynek_pracy_12_2012.pdf. [dostęp z dn. 12.05.2013].
- De Cuyper N., De Witte H., Job insecurity in temporary versus permanent workers: Associations with attitudes, well-being, and behaviour, *Work and Stress*, 2007, nr 21(1).
- De Vries M.R., Wolbers M.H.J., Non-standard employment relations and wages among school leavers in the Netherlands, *Work, Employment and Society*, 2005, nr 19(3).
- Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/104/WE z dnia 19 listopada 2008 r. w sprawie pracy tymczasowej 2008/104/WE, *Dziennik Urzędowy L 327*, 05/12/2008 P. 0009 – 0014. http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/index_en.htm. [dostęp z dn. 02.05.2013].
- Equal treatment of temporary workers, http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/employment_rights_and_work_organisation/c11329_en.htm. [dostęp z dn. 02.05.2013].
- Europe 2020 targets (a), Poverty and social exclusion. Active social inclusion, 2013, http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/themes/33_poverty_and_social_inclusion_02.pdf. [dostęp z dn. 04.08.2014].
- Europe 2020 targets (b), Skills mismatches and labour mobility, 2013 http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/themes/27_skills_gaps_and_labour_mobility_02.pdf. [dostęp z dn. 04.08.2014].
- European Commission, Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, Tackling stock of the Europe 2020 strategy for smart, sustainable and inclusive growth, Brussels, 5.3.2014 COM(2014) 130 final, <http://ec.europa.eu/europe2020/>. [dostęp z dn. 03.07.2014].
- European Commission, *European Vacancy Monitor*, 2013, issue No.8/February 2013.
- European Commission, *Employment and social developments in Europe in 2012*, Luxembourg, November 2012.

- French National Reform Programme 2014. Statistical annex on employment, s.11, http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/csr2014/annex12014_france_en.pdf. [dostęp z dn. 04.08.2014].
- Frieske K.W., Zamienił stryjek... "społeczne" na "rynkowe" [w:] *Zatrudnienie na czas określony w polskiej gospodarce. Społeczne i ekonomiczne konsekwencje zjawiska*, M. Bednarski, K.W. Frieske (red.), IPiSS, Warszawa 2012.
- Gebel M., Early career consequences of temporary employment in Germany and the UK, *Work, Employment and Society*, 2010, nr 24(4).
- Guza Ł., Wszystko, tylko nie etat: Umowę o pracę proponują jedynie szaleńcy, *Gazeta Prawna* pl. Praca i kariera, 2014, <http://serwis.gazetaprawna.pl/praca-i-kariera/artykuly/814886,wszystko-tylko-nie-etat-umowe-o-prace-proponuja-jedynie-szalency.html>. [dostęp z dn. 08.08.2014].
- Hartley J., Jacobson D., Mapping the context [w:] *Job insecurity: Coping with jobs at risk*, J. Hartley, D. Jacobson i in.(red.), London 1991.
- Klandermans B., Hesselink J.K., van Vuuren T., Employment status and job insecurity: On the subjective appraisal of an objective status, *Economic and Industrial Democracy*, 2010, nr 31(4).
- Klandermans B., van Vuuren T, Job insecurity : Introduction, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 1999, nr 8(2).
- Kornelakis A., Balancing flexibility with security in organizations? Exploring the links between flexicurity and Human Resource Development, *Human Resource Development Review*, 2014, <http://hrd.sagepub.com/content/early/2014/07/29/1534484314543013>. [dostęp z dn. 30.07.2014].
- Kryńska E.(red.), *Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy a aktywność zawodowa osób starszych*, IPiSS, Warszawa 2013.
- Lozza E., Libreri C., Bosio A., C., Temporary employment, job insecurity and other extraorganizational outcomes, *Economic and Industrial Democracy*, 2013, nr 34(1).
- Monitor Rynku Pracy, Sedlak & Sedlak, z dnia 27.06.2014, http://www.rynekpracy.pl/monitor_ryнку_pracy_1.php/n.302. [dostęp z dn.02.07.2014].
- OECD Employment Protection Database, 2013 update, www.oecd.org/employment/protection. [dostęp z dn. 28.07.2014].
- Steijn B., Need A., Gesthuizen M., Well begun, half done? Long-term effects of labour market entry in the Netherlands, 1950-2000, *Work, Employment and Society*, 2006, nr 20(3).
- Sverke M., Hellgren J., Näswall K., No-security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences, *Journal of Occupational Health Psychology*, 2002, nr 7(3).
- Wang R., Weiss A., Probation, layoffs, and wage-tenure profiles: A sorting explanation, *Labour Economics*, 1998, nr 5(3).
- Wężyk A., Merecz D., Prezentyzm – (nie) nowe zjawisko w środowisku pracy, *Medycyna Pracy*, 2013, nr 64(6), <http://www.imp.lodz.pl>. [dostęp z dn. 10.07.2014].
- Venn D., (2009), Legislation, collective bargaining and enforcement: Updating the OECD employment protection indicators, *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No 89, OECD Publishing. <http://dx.doi.org/10.1787/223334316804>. [dostęp z dn. 29.07.2014].
- Zalewski T., Mniej osób chronionych przed zwolnieniem. Ministerstwo zapowiada przegląd uprzywilejowanych grup, *Gazeta Prawna*, 2014, <http://serwis.gazetaprawna.pl/praca-i-kariera/artykuly/782848,mniej-osob-chronionych-przed-zwolnieniem-z-pracy.html>. [dostęp z dn. 11.03.2014].

Netografia

- <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/web/table/description.jsp>. [dostęp z dn.15.05.2013].
- <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu-lfsa-etpga>. [dostęp z dn. 22.07.2014].