

Piotr Chojnacki¹

Rozdział VIII

Pracownicy tymczasowi o swojej pracy

Wprowadzenie

Współczesne czasy charakteryzuje duża zmienność. Wynika ona z postępującej globalizacji, rozpowszechnienia technologii informacyjnych oraz ułatwionego przepływu towarów, usług, a także pracowników. Czynniki te sprawiają, że przedsiębiorstwa, które chcą osiągnąć sukces, czy też chociażby przetrwać na rynku, muszą charakteryzować się dużą elastycznością. Jest ona szczególnie ważna w odniesieniu do czynnika ludzkiego, który z jednej strony może budować przewagę konkurencyjną, z drugiej natomiast stanowi duże źródło kosztów. Pewne ograniczenia dla pracodawców wynikają np. z przepisów prawa pracy i są szczególnie widoczne w przypadku tradycyjnego modelu zatrudnienia², który wiąże się m.in. z koniecznością podawania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę czy też zachowania okresu wypowiedzenia. Jednym ze sposobów uniknięcia tych niedogodności oraz ograniczenia ryzyka np. błędnej decyzji kadrowej i związanych z kosztów, jest stosowanie pracy tymczasowej³. Ta forma zatrudnienia niesie ze sobą wiele korzyści dla pracodawców, które niekoniernie przekładają się na korzyści dla świadczących ją pracowników. W niniejszym rozdziale przedstawione zostaną wyniki badań, dotyczące postrzegania pracy tymczasowej przez pracowników, którzy ją wykonują.

1. Charakterystyka grupy badanej

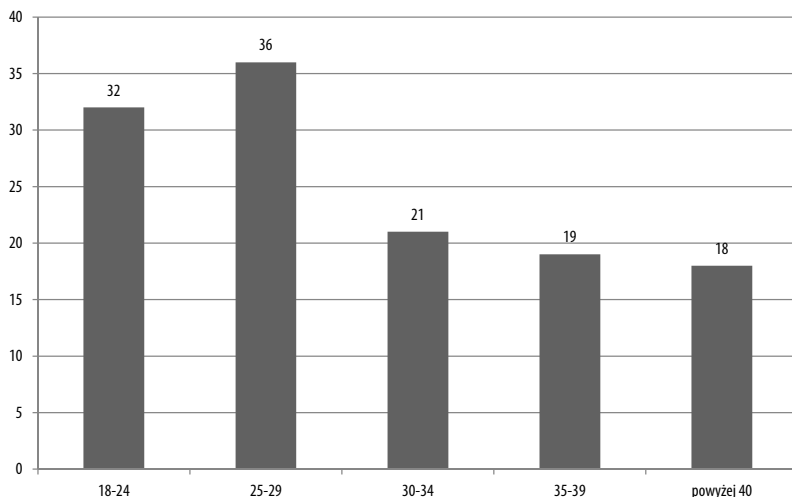
Przeprowadzone badanie było częścią projektu „Kariery pracownicze pracowników tymczasowych”, realizowanego w ramach badań statutowych Katedry Pracy i Polityki Społecznej, działającej na Wydziale Ekonomiczno-Socjologicznym Uniwersytetu Łódzkiego. Poniższe wyniki zostały uzyskane w oparciu o badanie pracowników tym-

¹ Doktorant, Katedra Pracy i Polityki Społecznej, Wydział Ekonomiczno-Socjologiczny, Uniwersytet Łódzki.

² Patulski A., Wybór formy zatrudnienia i charakterystyka stosunku pracy, [w:] A. Patulski (red.), Prawo pracy, Wydawnictwo C. H. Beck, Warszawa 2010, s. 46.

³ Pisarczyk Ł., Praca tymczasowa a ryzyko pracodawcy, [w:] A. Sobczyk (red.), Z problematyki zatrudnienia tymczasowego, Wolters Kluwer, Warszawa 2011, s. 116.

czasowych przy użyciu Kwestionariusza ankiety. Wzięło w nim udział 126 osób: 51 kobiet i 75 mężczyzn, co stanowi odpowiednio 40,5% i 59,5% próby, wykonujących swą pracę w wytypowanych firmach – użytkownikach pracy tymczasowej. Z punktu widzenia płci struktura próby jest zbliżona do struktury populacji pracowników tymczasowych w Łódzkiem (przypomnijmy: odsetki sięgały – odpowiednio – 48,4% i 51,6%, co oznacza, że wskaźnik podobieństwa struktur jest wysoki, rzędu 92%). Liczbę respondentów w podziale na poszczególne grupy wiekowe obrazuje wykres 1.



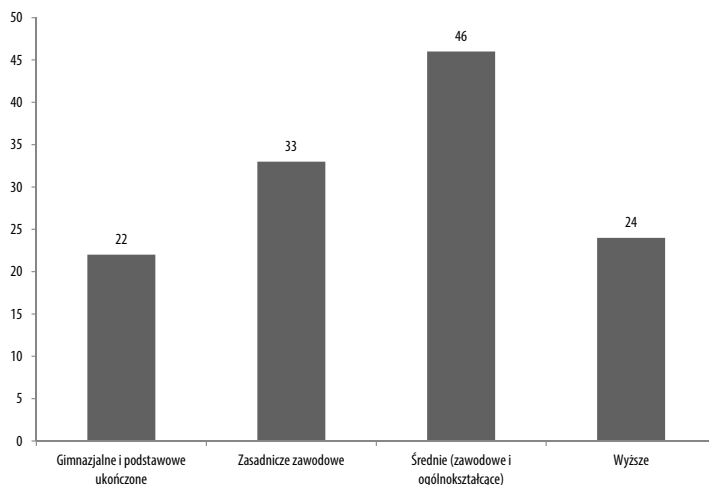
Wykres 1. Liczba pracowników tymczasowych w poszczególnych grupach wiekowych

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań ankietowych przeprowadzonych przez KPiPS UŁ.

Najliczniej reprezentowana była grupa przed trzydziestym rokiem życia (54,0%), następnie osoby w wieku 30-39 lat (31,7%), natomiast starsi badani występowali wyraźnie rzadziej (14,3%). Niestety, z uwagi na brak dostępnych danych, nie jest możliwe porównanie struktury próby ze strukturą populacji pracowników tymczasowych w woj. łódzkim z punktu widzenia wieku, ale też poziomu wykształcenia. Warto przy tym podkreślić, że zwykle (por. raporty KPP Lewiatan, Manpower, Eurocieet) mówi się o tym, że wśród pracowników tymczasowych przeważają osoby ze średnim wykształceniem oraz młode, do 30. roku życia, jednak trudno w tym względzie o konkretne wskaźniki.

W obrębie próby respondenci najczęściej posiadali wykształcenie średnie (36,8%), następnie zasadnicze zawodowe (26,4%), natomiast najmniej licznie reprezentowane były grupy z gimnazjalnym i podstawowym ukończonym oraz wyższym wykształceniem (wykres 2)⁴

⁴ Jedna osoba nie podała informacji odnośnie wykształcenia.



Wykres 2. Liczba pracowników tymczasowych według poziomu wykształcenia

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań ankietowych przeprowadzonych przez KPİPS UŁ.

Kobiety objęte badaniem posiadały wykształcenie wyższe znacznie częściej niż mężczyźni: odsetek wyniósł odpowiednio 70,8% i 29,2% (tabela 1). Związek między płcią, a poziomem wykształcenia zbadany testem Fishera okazał się być istotny statystycznie ($p=0,015$)⁵.

Tabela 1. Liczba pracowników tymczasowych w zależności od płci i poziomu wykształcenia⁶

Płeć	Poziom wykształcenia									
	Gimnazjalne i podstawowe ukończone (n=22)		Zasadnicze zawodowe (n=33)		Średnie (zawodowe i ogólnokształcące) (n=46)		Wyższe (n=24)		Ogółem (n=125)	
	Liczba osób	%	Liczba osób	%	Liczba osób	%	Liczba osób	%	Liczba osób	%
Kobiety	7	31,8	11	33,3	16	34,8	17	70,8	51	40,8
Mężczyźni	15	68,2	22	66,7	30	65,2	7	29,2	74	59,2

Uwaga: jeden respondent nie podał poziomu swego wykształcenia.

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań ankietowych przeprowadzonych przez KPİPS UŁ.

Większość respondentów (75%) mieszkała w miastach liczących powyżej 500 tys. mieszkańców. Pozostałe osoby mieszkaly w mniejszych ośrodkach, z których każdy był reprezentowany przez podobną liczbę badanych.

⁵ Wszystkie zależności w tym rozdziale były badane testem Chi-kwadrat, a jeśli dane nie spełniały jego założeń, stosowano dokładny test Fishera. Poziom istotności przyjęty w tej pracy to 0,05. Obliczenia wykonano w pakiecie IBM SPSS Statistics 22.0.

⁶ Ze względu na małe liczebności badanych zbiorowości, podawane w tabelach odsetki należy traktować jedynie informacyjnie.

Oceniając możliwość prowadzenia uogólnień wyników badania na całą populację pracowników tymczasowych woj. łódzkiego, należy przyjąć bardzo ostrożne podejście. Na korzyść dobranej próby przemawiają dwa argumenty:

- reprezentuje pracowników tymczasowych zatrudnionych w różnych branżach przetwórstwa przemysłowego, co pozwala uniknąć efektu błędu wynikającego ze specyfiki danego profilu działalności;
- struktura próby z punktu widzenia płci, ale prawdopodobnie również wieku i poziomu wykształcenia, jest zbliżona do struktury populacji pracowników tymczasowych w woj. łódzkim (ale i ogółem w Polsce).

Z drugiej strony, pominięci są w badaniu pracownicy tymczasowi reprezentujący sektor usługowy, a zwłaszcza handel, a w tym obszarze praca tymczasowa jest często wykorzystywana. Dodatkowym ograniczeniem badania jest zbyt niska liczebność próby.

Biorąc pod uwagę mocne i słabe strony przyjętych zasad doboru próby, uogólniając wyniki badania należy je ograniczyć co najwyżej do pracowników tymczasowych sektora przemysłowego w woj. łódzkim. Generalizowanie wyników poza tak zdefiniowaną populację mogłoby się wiązać ze znacznym błędem szacunku. Należy mieć to na uwadze interpretując wyniki wykorzystywanych w tym rozdziale testów statystycznych.

2. Zalety pracy tymczasowej zdaniem pracowników tymczasowych

Osoby badane były proszone o zaznaczenie maksymalnie czterech, najważniejszych ich zdaniem zalet pracy tymczasowej. Do wyboru było osiem propozycji (tabela 2):

- możliwość dostosowania czasu pracy do obowiązków rodzinnych i spraw osobistych;
- możliwość zdobywania nowych doświadczeń zawodowych;
- możliwość uniknięcia bezrobocia;
- osiąganie dodatkowego dochodu;
- ułatwienie zdobycia w przyszłości stałego zatrudnienia;
- możliwość poznania wielu potencjalnych pracodawców;
- brak konieczności dużego zaangażowania w poszukiwanie pracy;
- odprowadzanie składek na ubezpieczenia i inne świadczenia.

Badani mieli również możliwość dopisania innych zalet, z czego korzystali sporadycznie.

Najważniejszą zaletą pracy tymczasowej w ocenie osób badanych była możliwość uniknięcia bezrobocia: zaznaczyło tak 76,2% respondentów. Uzyskane dane nie potwierdziły istnienia statystycznego związku między płcią respondenta a wyborem tej zalety ($p=0,523$).

Drugą, najczęściej wybieraną zaletą było ułatwienie zdobycia w przyszłości stałego zatrudnienia: możliwość tę zaznaczyło 53,2% respondentów. Przeanalizowano również częstość wyboru tej odpowiedzi w zależności od płci osób badanych. Zaletę tę wybierało ponad 60% kobiet i mniej niż połowa mężczyzn. Dane nie potwierdziły jednak istotnego związku między zmiennymi ($p=0,102$). Wybory najważniejszych zalet pracy tymczasowej potwierdzają prawdziwość wysuniętych hipotez – H1 („Praca tymczasowa jest działaniem pozwalającym wyjść z sytuacji bezrobocia”) oraz - H3 („Pracownicy tymczasowi poszukują tranzycji do pracy stałej”).

Tabela 2. Najważniejsze zalety pracy tymczasowej w ocenach pracowników tymczasowych ogółem oraz według płci respondentów

Zalety pracy tymczasowej	Ogółem (n=126)		Odpowiedzi według płci				p
			Kobiety (n=51)		Mężczyźni (n=75)		
	Liczba osób	%	Liczba osób	%	Liczba osób	%	
Uniknięcie bezrobocia	96	76,2	37	72,5	59	78,7	0,523
Ułatwienie znalezienia stałej pracy	67	53,2	32	62,7	35	46,7	0,102
Opłacanie składek	52	41,3	22	43,1	30	40,0	0,854
Zdobywanie doświadczeń zawodowych	47	37,3	24	47,1	23	30,7	0,091*
Dostosowanie pracy do życia prywatnego	38	30,2	14	27,5	24	32,0	0,693
Dodatkowe źródło dochodu	21	16,7	12	23,5	9	12,0	0,143
Poznanie wielu pracodawców	20	15,9	7	13,7	13	17,3	0,629
Uniknięcie zaangażowania w poszukiwanie pracy	15	11,9	3	5,9	12	16,0	0,100

Uwaga: p – prawdopodobieństwo w teście niezależności chi-kwadrat lub dokładnym teście Fishera; * - różnice istotne statystycznie przy $\alpha=0,10$; odsetki policzono jako 100% przyjmując liczbę kobiet i mężczyzn; z uwagi na niskie liczebności tych grup, odsetki należy potraktować jedynie informacyjnie; odsetki nie sumują się do 100% (możliwy wybór więcej niż jednego wariantu odpowiedzi).

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań ankietowych przeprowadzonych przez KPiPS UŁ.

Nieco ponad 41% osób badanych uznało, że jedną z najważniejszych zalet pracy tymczasowej jest fakt odprowadzania składek na ubezpieczenia i inne świadczenia. Nie było wyraźnych różnic w częstości zaznaczania tej odpowiedzi w zależności od płci respondenta ($p=0,854$).

Czwartą najpopularniejszą zaletą pracy tymczasowej w wypowiedziach osób badanych była możliwość zdobywania nowych doświadczeń zawodowych. Wybierało ją 37% respondentów. Odpowiedź ta była wyraźnie częściej zaznaczana przez kobiety niż przez mężczyzn (odpowiednio prawie połowa i niespełna jedna trzecia wskazań). Zmienne te nie były jednak związane w sposób istotny statystycznie ($p=0,091$).

Kolejną zaletą pracy tymczasowej była możliwość dostosowania czasu pracy do obowiązków rodzinnych i spraw osobistych. Odpowiedź tę wybierało 30,2% respondentów. Okazuje się również, że odsetek mężczyzn zaznaczających tę zaletę był wyższy o kilka punktów procentowych od odsetka kobiet. Różnica okazała się jednak nieistotna statystycznie ($p=0,693$).

Na szóstym miejscu wśród najczęściej wybieranych zalet pracy tymczasowej znalazła się możliwość uzyskania dodatkowego dochodu. Zaznaczyło ją 16,7% badanych. Zaleta ta była niemal dwukrotnie częściej wybierana przez kobiety niż mężczyzn (odpowiednio 23,5% i 12%). Zależność nie okazała się jednak istotna statystycznie ($p=0,143$).

Przedostatnią zaletą pracy tymczasowej spośród ośmiu zaproponowanych w kwestionariuszu pod względem częstości wyboru przez osoby badane była możliwość poznania wielu potencjalnych pracodawców. Zaznaczyło ją tylko 15,9% respondentów. Nie dało się zauważyć znaczących różnic między odsetkami wyborów obu płci ($p=0,629$).

Najbardziej wybieraną zaletą pracy tymczasowej była możliwość uniknięcia zaangażowania w poszukiwanie zatrudnienia. Odpowiedź tę zaznaczyło 11,8% respondentów. Zaleta ta była niemal trzykrotnie częściej wybierana przez mężczyzn niż kobiety. Zaobserwowane różnice okazały się jednak nieistotne statystycznie ($p=0,10$).

Przeanalizowano również częstość wyboru poszczególnych zalet pracy tymczasowej w zależności od wieku respondenta (tabela 3).

Tabela 3. Najważniejsze zalety pracy tymczasowej w ocenach pracowników tymczasowych według wieku respondentów

Zalety pracy tymczasowej	Wiek (w latach)										P
	18-24 (n=32)		25-29 (n=36)		30-34 (n=21)		35-39 (n=19)		40 i więcej (n=18)		
	Liczba osób	%	Liczba osób	%	Liczba osób	%	Liczba osób	%	Liczba osób	%	
Uniknięcie bezrobocia	19	59,4	32	88,9	15	71,4	13	68,4	17	94,4	0,012**
Ułatwienie znalezienia stałej pracy	19	59,4	23	63,9	10	47,6	6	31,6	9	50,0	0,201
Opłacanie składek	6	18,8	24	66,7	6	28,6	8	42,1	8	44,4	0,001**
Zdobywanie doświadczeń zawodowych	15	46,9	12	33,3	8	38,1	6	31,6	6	33,3	0,766
Dostosowanie pracy do życia prywatnego	15	46,9	9	25	4	19,0	8	42,1	2	11,1	0,034**
Dodatkowe źródło dochodu	10	31,3	6	16,7	-	-	3	15,8	2	11,1	0,038**
Poznanie wielu pracodawców	9	28,1	4	11,1	4	19,0	2	10,5	1	5,6	0,231
Uniknięcie zaangażowania w poszukiwanie pracy	6	18,8	5	13,9	1	4,8	-	-	3	16,7	0,215

Uwaga: p – prawdopodobieństwo w teście niezależności chi-kwadrat lub dokładnym teście Fishera; ** - różnice istotne statystycznie przy $\alpha=0,05$; odsetki policzono jako 100% przyjmując liczbę osób z danej grupy wieku; z uwagi na niskie liczebności tych grup, odsetki należy potraktować jedynie informacyjnie; odsetki nie sumują się do 100% (możliwy wybór więcej niż jednego wariantu odpowiedzi).

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań ankietowych przeprowadzonych przez KPiPS UŁ.

Możliwość uniknięcia bezrobocia była najrzadziej wybierana przez respondentów w wieku 18-24 lata. Można wnioskować, że osoby te często pozostawały na utrzymaniu rodziców, dlatego w ich przypadku uniknięcie bezrobocia nie było aż tak istotne jak dla osób, które utrzymują się samodzielnie. W kolejnych grupach wiekowych zaletę tę wybierano znacznie częściej, a wśród osób powyżej 40. roku życia odsetek wskazań wyniósł aż 94,4%. Może to sugerować, że badani z najstarszej grupy wiekowej wybierali pracę tymczasową bardziej jako sposób na dotrwanie do emerytury niż metodę rozwoju kompetencji. Zależność między częstością wyboru tej zalety a wiekiem respondentów okazała się istotna statystycznie ($p=0,012$).

Ułatwienie zdobycia w przyszłości stałego zatrudnienia zostało uznane za jedną z najważniejszych zalet pracy tymczasowej przez około 60% respondentów przed trzydziestym rokiem życia. W kolejnych dwóch grupach wiekowych częstość wyboru wynosiła odpowiednio niespełna połowę i jedną trzecią. Związek między tymi zmiennymi okazał się jednak nieistotny statystycznie ($p=0,201$).

Zaledwie niespełna 20% respondentów do 24. roku życia uznało odprowadzanie składek za jedną z najważniejszych zalet pracy tymczasowej, co prawdopodobnie było związane z ich brakiem myślenia o dalszej przyszłości. W przypadku studentów wiązało się to zapewne również z posiadaniem ubezpieczenia zdrowotnego: zgodnie z ustawą o świadczeniach opieki zdrowotnej z 2014 r. studenci mają prawo do świadczeń opieki finansowanych ze środków publicznych jako kontynuujące naukę dzieci ubezpieczonych rodziców lub też, jeśli rodzice nie są ubezpieczeni, składki odprowadzane są bezpośrednio przez uczelnię⁷. Następną grupą wiekową, czyli osoby między 25. a 29. rokiem życia, w dwóch trzecich przypadków wybierały tę możliwość. Wynikało to zapewne z wkroczenia na rynek pracy bez posiadania np. statusu studenta jako sposobu na zapewnienie ubezpieczenia zdrowotnego. Zaleta ta traciła na znaczeniu u osób w wieku 30-34 (29% wyborów), by znowu zyskać u respondentów powyżej 35. roku życia, wśród których odsetek wskazań przekroczył 40%. Zmienne te były związane w sposób istotny statystycznie na poziomie $p=0,001$.

Możliwość zdobywania nowych doświadczeń zawodowych była jedną z najważniejszych zalet pracy tymczasowej dla prawie połowy respondentów w wieku 18-24. Dla wszystkich grup powyżej 25. roku życia częstość wyboru tej możliwości oscylowała w okolicach jednej trzeciej. Dane nie potwierdziły jednak związku między tymi zmiennymi ($p=0,766$).

Niemal połowa badanych w wieku 18-24 zadeklarowała, że ceni możliwość dostosowania czasu pracy do obowiązków rodzinnych i spraw osobistych. Można wnioskować, że postrzegali oni pracę tymczasową jako coś dodatkowego i dorywczego. W przypadku respondentów powyżej 40. roku życia odpowiedź tę zaznaczyło jedynie nieco ponad 10%. Możliwe, że sytuacja tej grupy wiekowej na rynku pracy jest na tyle trudna, że równowaga praca-życie schodzi na dalszy plan, jeśli tylko mają oni zatrudnienie. Zależność między zmiennymi okazała się istotna statystycznie ($p=0,034$).

Kwestia uzyskania dodatkowego dochodu była ważna dla niemal jednej trzeciej grupy najmłodszych respondentów. Jego znaczenie wyraźnie spadało po 24. roku ży-

⁷ Ustawa z dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (Dz. U. z 2004, nr 210, poz. 2135 z późn. zm.).

cia. Dla grup w wieku 25-29 oraz respondentów powyżej 35. roku życia częstość wyboru tej zalety wynosiła kilkanaście procent, natomiast wśród osób między 30. a 34. rokiem życia nikt nie zaznaczył tej odpowiedzi. Sugeruje to, iż badani, którzy przekroczyli 25 lat byli zainteresowani jedną pracą dającą znaczący przychód, a nie rozdrabnianiem się na kilka jego źródeł. Zależność między zmiennymi okazała się istotna statystycznie ($p=0,038$).

Prawie 30% osób między 18. a 24. rokiem życia uznało możliwość poznania wielu potencjalnych pracodawców za jedną z najważniejszych zalet pracy tymczasowej, co można tłumaczyć ich małą znajomością potencjalnych pracodawców. Częstość wyboru tej zalety była wyraźnie niższa w kolejnych grupach wiekowych niż wśród najmłodszych respondentów. Zaobserwowana zależność okazała się jednak nieistotna statystycznie ($p=0,231$).

Wyniki badania pokazują, że do pewnego wieku, im starsze były osoby badane, tym rzadziej wybierały możliwość uniknięcia zaangażowania w poszukiwanie zatrudnienia jako jedną z najważniejszych zalet pracy tymczasowej. W grupie między 35. a 39. rokiem życia możliwość ta nie została zaznaczona przez żadnego respondenta. Spadek odsetka wskazań tej zalety wraz z wiekiem osób badanych miał jednak miejsce tylko w odniesieniu do osób przed 40. rokiem życia. Starsi respondenci wybierali tę zaletę niemal tak samo często, jak najmłodsze osoby badane. Może to wskazywać, że osoby po 40. roku życia, które nie mają stałego zatrudnienia i podejmują pracę tymczasową, w swojej historii zawodowej borykały się z licznymi trudnościami, które spowodowały ich zniechęcenie i chęć uniknięcia dalszego wkładania wysiłku w poszukiwanie źródeł dochodu. Zaobserwowane różnice nie okazały się jednak istotne statystycznie ($p=0,215$).

Przeanalizowano również związek między częstością wyboru zalet pracy tymczasowej a poziomem wykształcenia respondentów (tabela 4).

Podobny odsetek osób z wykształceniem podstawowym oraz zasadniczym zawodowym, tj. ponad 80%, uznał możliwość uniknięcia bezrobocia za jedną z najważniejszych zalet pracy tymczasowej. Wraz ze wzrostem poziomu wykształcenia, częstość wyboru tej zalety malała. Dane nie potwierdziły jednak istotnego statystycznie związku między tymi zmiennymi ($p=0,235$).

Prawie dwie trzecie osób ze średnim wykształceniem liczyło, że wykonywanie pracy tymczasowej ułatwi im w przyszłości znalezienie stałego zatrudnienia, podczas gdy tego samego zdania było niespełna 40% respondentów z wykształceniem zasadniczym zawodowym. Te dwie zmienne nie okazały się jednak związane w sposób istotny statystycznie ($p=0,226$).

Kolejną zaletą pracy tymczasowej był fakt odprowadzania składek na ubezpieczenia i inne świadczenia. Odsetek wskazań tej możliwości rósł wraz z poziomem wykształcenia respondenta, od około 9% w przypadku wykształcenia podstawowego i gimnazjalnego, po prawie 60% u osób posiadających co najmniej licencjat. Widać wyraźnie, że osoby lepiej wykształcone miały większą świadomość co do znaczenia odprowadzania składek i wiążących się z tym korzyści niż osoby z wykształceniem co najwyżej gimnazjalnym. Zmienne były związane w sposób istotny statystycznie na poziomie $p=0,003$.

Tabela 4. Najważniejsze zalety pracy tymczasowej w ocenach pracowników tymczasowych według wykształcenia respondentów

Zalety pracy tymczasowej	Poziom wykształcenia								p
	Gimnazjalne i podstawowe ukończone (n=22)		Zasadnicze zawodowe (n=33)		Średnie (zawodowe i ogólnokształcące) (n=46)		Wyższe (n=24)		
	Liczba osób	%	Liczba osób	%	Liczba osób	%	Liczba osób	%	
Uniknięcie bezrobocia	18	81,8	28	84,8	34	73,9	15	62,5	0,235
Ułatwienie znalezienia stałej pracy	11	50,0	13	39,4	29	63,0	13	54,2	0,226
Opłacanie składek	2	9,1	13	39,4	23	50,0	14	58,3	0,003**
Zdobywanie doświadczeń zawodowych	9	40,9	12	36,4	17	37,0	8	33,3	0,963
Dostosowanie pracy do życia prywatnego	8	36,4	11	33,3	14	30,4	5	20,8	0,689
Dodatkowe źródło dochodu	5	22,7	2	6,1	11	23,9	3	12,5	0,139
Poznanie wielu pracodawców	6	27,3	4	12,1	9	19,6	1	4,2	0,138
Uniknięcie zaangażowania w poszukiwanie pracy	7	31,8	1	3,0	7	15,2	-	-	0,002**

Uwaga: p – prawdopodobieństwo w teście niezależności chi-kwadrat lub dokładnym teście Fishera; ** - różnice istotne statystycznie przy $\alpha=0,05$; odsetki policzono jako 100% przyjmując liczbę osób z danej grupy poziomu wykształcenia; z uwagi na niskie liczebności tych grup, odsetki należy potraktować jedynie informacyjnie; odsetki nie sumują się do 100% (możliwy wybór więcej niż jednego wariantu odpowiedzi); jeden respondent nie podał poziomu swego wykształcenia.

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań ankietowych przeprowadzonych przez KPiPS UŁ.

Czwartą najpopularniejszą zaletą pracy tymczasowej w wypowiedziach osób badanych była możliwość zdobywania nowych doświadczeń zawodowych. Poziom wykształcenia nie był jednak związany w sposób istotny statystycznie z częstością wyboru tej możliwości ($p=0,963$).

Możliwość dostosowania czasu pracy do obowiązków rodzinnych i spraw osobistych była jedną z najważniejszych zalet pracy tymczasowej tylko dla jednej piątej osób z wykształceniem wyższym. Częstość wyboru tej odpowiedzi w przypadku pozostałych poziomów wykształcenia oscylowała w okolicy jednej trzeciej, przy czym od-

setek wyborów wzrastał wraz ze spadkiem poziomu wykształcenia respondentów. Zależność między tymi zmiennymi nie okazała się jednak istotna statystycznie ($p=0,689$).

Możliwość uzyskania dodatkowego dochodu była ważną zaletą pracy tymczasowej dla niemal jednej czwartej osób badanych z wykształcenie gimnazjalnym i podstawowym ukończonym oraz średnim, ale tylko dla jednej ósmej z wykształceniem wyższym. W przypadku respondentów z zasadniczym wykształceniem odsetek wskazań wyniósł zaledwie 6%. Zaleta ta była prawdopodobnie wybierana często przez studentów pierwszych trzech lat studiów, co podniosło wynik grupy ze średnim wykształceniem. Osoby, które posiadały minimum licencjat, były już bardziej zainteresowane stałą, a nie dorywczą, formą zatrudnienia. Jeszcze bardziej było to widoczne w przypadku respondentów po szkołach zawodowych. Zastanawia wysoki odsetek zaznaczeń dla osób z najniższym poziomem wykształcenia, który może sugerować, że respondenci ci nie byli w stanie znaleźć stałej, pełnoetatowej pracy i zamiast utrzymywania się dzięki regularnym dochodom, żyli dzięki dorywczym zleceniom w ramach zatrudnienia tymczasowego. Zmienne te nie były jednak związane w sposób istotny statystycznie ($p=0,139$).

Możliwość poznania wielu potencjalnych pracodawców była najrzadziej zaznaczana przez respondentów z wykształceniem wyższym, co może świadczyć o ich dobrym rozeznaniu na rynku pracy. Drugą w kolejności grupą były osoby po szkołach zawodowych, które prawdopodobnie знаły pracodawców oferujących zatrudnienie w obszarze ich specjalizacji. Zaleta ta była częściej zaznaczana przez pozostałych respondentów niż przez dwie grupy wymienione powyżej. Zaobserwowane różnice okazały się jednak nieistotne statystycznie ($p=0,138$).

Niemal jedna trzecia osób badanych z wykształceniem gimnazjalnym i podstawowym ukończonym doceniła zaletę pracy tymczasowej w postaci możliwości uniknięcia zaangażowania w poszukiwanie zatrudnienia. Osoby te najczęściej nie były atrakcyjnymi kandydatami z punktu widzenia pracodawców, co zapewne przekładało się na trudności ze zdobyciem zatrudnienia i potencjalnie również zniechęcenie, podobnie jak w przypadku respondentów powyżej 40. roku życia. Z drugiej strony żaden z respondentów z wykształceniem wyższym oraz tylko jeden z zasadniczym zawodowym wybrał tę możliwość. Zaobserwowana różnica jest istotna statystycznie ($p=0,002$).

3. Wady pracy tymczasowej zdaniem pracowników tymczasowych

Osoby badane poproszono o wybranie maksymalnie trzech głównych ich zdaniem wad pracy tymczasowej. Podanymi możliwościami były (tabela 5):

- mniejsze bezpieczeństwo zatrudnienia;
- bardzo niskie wynagrodzenie;
- krótkie okresy zatrudnienia;
- gorsze traktowanie niż stali pracownicy;
- brak możliwości podnoszenia kwalifikacji zawodowych;
- nikłe perspektywy na otrzymanie stałego zatrudnienia w obecnym przedsiębiorstwie;
- utrudnienie późniejszego zdobycia stałej pracy w innym przedsiębiorstwie.

Badani mieli także możliwość dopisania innych wad, natomiast, tak jak w przypadku zalet, praktycznie nikt nie skorzystał z tej możliwości.

Tabela 5. Główne wady pracy tymczasowej w ocenach pracowników tymczasowych ogółem oraz według płci respondentów

Wady pracy tymczasowej	Ogółem (n=126)		Według płci				p
			Kobiety (n=51)		Mężczyźni (n=75)		
	Liczba osób	%	Liczba osób	%	Liczba osób	%	
Mniejsze bezpieczeństwo zatrudnienia	77	61,1	34	66,7	43	57,3	0,353
Krótkie okresy zatrudnienia	74	58,7	30	58,8	44	58,7	0,986
Nikłe perspektywy na stałe zatrudnienie w obecnym przedsiębiorstwie	42	33,3	20	39,2	22	29,3	0,336
Bardzo niskie wynagrodzenie	35	27,8	10	19,6	25	33,3	0,108
Brak możliwości podnoszenia kwalifikacji	18	14,3	8	15,7	10	13,3	0,797
Gorsze traktowanie niż stali pracownicy	17	13,5	11	21,6	6	8,0	0,035**
Utrudnienie późniejszego zdobycia stałej pracy w innym przedsiębiorstwie	9	7,1	3	5,9	6	8,0	0,738

Uwaga: p – prawdopodobieństwo w teście niezależności chi-kwadrat lub dokładnym teście Fishera; ** - różnice istotne statystycznie przy $\alpha=0,05$; odsetki policzono jako 100% przyjmując liczbę kobiet i mężczyzn; z uwagi na niskie liczebności tych grup, odsetki należy potraktować jedynie informacyjnie; odsetki nie sumują się do 100% (możliwy wybór więcej niż jednego wariantu odpowiedzi).

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań ankietowych przeprowadzonych przez KPiPS UŁ.

Najczęściej wybieraną wadą pracy tymczasowej było mniejsze bezpieczeństwo zatrudnienia. Możliwość tę zaznaczyło 61,1% osób badanych. W przypadku kobiet odsetek wskazań był wyższy i osiągnął dwie trzecie. Różnica ta nie okazała się jednak istotna statystycznie ($p=0,353$).

Drugą najczęściej wskazywaną wadą pracy tymczasowej były krótkie okresy zatrudnienia: uznało tak 58,7% respondentów. Odsetek wskazań był niemal identyczny dla kobiet i mężczyzn. Potwierdza to prawdopodobieństwo w teście Chi-kwadrat, wynoszące 0,986.

Trzecią najczęściej podawaną wadą pracy tymczasowej, wybieraną przez 33,3% respondentów, były nikłe perspektywy na otrzymanie stałego zatrudnienia w obecnym przedsiębiorstwie. Kobiety udzielały tej odpowiedzi częściej niż mężczyźni. Różnica nie jest jednak istotna statystycznie ($p=0,336$).

Kolejną wadą pracy tymczasowej podawaną przez respondentów było bardzo niskie wynagrodzenie. Wybierała ją nieco ponad jedna czwarta osób badanych. Mężczyźni zaznaczali tę odpowiedź częściej niż kobiety. Różnica okazała się jednak nieistotna statystycznie ($p=0,108$).

Wadą, zaznaczaną przez 14,3% respondentów, był brak możliwości podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Częstość wyboru tej możliwości była podobna u kobiet i mężczyzn, co potwierdza prawdopodobieństwo w teście Chi-kwadrat ($p=0,797$).

Następną wadą pracy tymczasowej, wybieraną przez 13,5% respondentów, było gorsze traktowanie przez pracodawcę w porównaniu ze stałymi pracownikami. Odpowiedź ta była wyraźnie częściej zaznaczana przez kobiety. Zależność okazała się istotna statystycznie ($p=0,035$).

Wadą pracy tymczasowej, najrzadziej zaznaczaną w badaniu, było utrudnienie zdobycia stałej pracy w innym przedsiębiorstwie. Wybierało ją zaledwie 7,1% badanych. Częstości odpowiedzi kobiet i mężczyzn nie wydają się różnić, na co wskazuje również prawdopodobieństwo w teście Fishera ($p=0,738$).

Przeanalizowano także częstość wyboru wad pracy tymczasowej w zależności od wieku respondentów (tabela 6).

Tabela 6. Główne wady pracy tymczasowej w ocenach pracowników tymczasowych według wieku respondentów

Wady pracy tymczasowej	Wiek (w latach)										P
	18-24 (n=32)		25-29 (n=36)		30-34 (n=21)		35-39 (n=19)		40 i więcej (n=18)		
	Liczba osób	%	Liczba osób	%	Liczba osób	%	Liczba osób	%	Liczba osób	%	
Mniejsze bezpieczeństwo zatrudnienia	13	40,6	26	72,2	14	66,7	10	52,6	14	77,8	0,032**
Krótkie okresy zatrudnienia	15	46,9	23	63,9	11	52,4	11	57,9	14	77,8	0,263
Nikłe perspektywy na stałe zatrudnienie w obecnym przedsiębiorstwie	11	34,4	17	47,2	6	28,6	4	21,1	4	22,2	0,232
Bardzo niskie wynagrodzenie	4	12,5	11	30,6	8	38,1	9	47,4	3	16,7	0,044**
Brak możliwości podnoszenia kwalifikacji	7	21,9	5	13,9	5	23,8	-	-	1	5,6	0,097*
Gorsze traktowanie niż stali pracownicy	4	12,5	9	25,0	1	4,8	2	10,5	1	5,6	0,227
Utrudnienie późniejszego zdobycia stałej pracy w innym przedsiębiorstwie	2	6,3	4	11,1	1	4,8	1	5,3	1	5,6	0,928

Uwaga: p – prawdopodobieństwo w teście niezależności chi-kwadrat lub dokładnym teście Fishera; ** - różnice istotne statystycznie przy $\alpha=0,05$; odsetki policzono jako 100% przyjmując liczbę osób z danej grupy wieku; z uwagi na niskie liczebności tych grup, odsetki należy potraktować jedynie informacyjnie; odsetki nie sumują się do 100% (możliwy wybór więcej niż jednego wariantu odpowiedzi).

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań ankietowych przeprowadzonych przez KPiPS UŁ.

Mniejsze bezpieczeństwo zatrudnienia było najrzadziej uznawane za jedną z głównych wad pracy tymczasowej przez najmłodszych respondentów (40,6%). Można to tłumaczyć faktem, iż prawdopodobnie w porównaniu z pozostałymi grupami wiekowymi, posiadali oni mniej zobowiązań wobec małżonka, dzieci czy też kredytów do spłacenia. Wśród wszystkich grup powyżej 25. roku życia odsetek wskazań przekra-

czał 50%, osiągając nawet niemal 80% w przypadku respondentów, którzy mają ponad 40 lat. Widać wyraźnie, że stabilność i bezpieczeństwo zatrudnienia to właściwości pożądane, lecz często niedostępne dla najstarszej grupy wiekowej, świadczącej pracą tymczasową. Zaobserwowana zależność okazała się istotna statystycznie ($p=0,032$).

Najmłodsza grupa osób badanych najrzadziej uznawała krótkie okresy zatrudnienia jako jedną z głównych wad pracy tymczasowej (46,9% wskazań). Prawdopodobnie traktowali oni tę formę zatrudnienia jako coś dodatkowego, a nie główną oś aktywności. Wada ta najbardziej doskwierała natomiast osobom powyżej 40. roku życia. W tej grupie odsetek wskazań wyniósł niemal 80%. Osoby te wyraźnie chciały zaznać pewnej dozy stabilizacji, związanej z dłuższymi okresami zatrudnienia. Zaobserwowane zależności nie okazały się jednak istotne statystycznie ($p=0,263$).

Niemal połowa osób badanych między 25. a 29. rokiem życia twierdziła, że nikłe szanse na otrzymanie stałego zatrudnienia w obecnym przedsiębiorstwie są w ich przypadku jedną z głównych wad pracy tymczasowej. Respondenci ci najprawdopodobniej chcieli, żeby ta forma zatrudnienia stanowiła dla nich furtkę do bardziej stałej pracy. W przypadku osób powyżej 35. roku życia odpowiedź tę zaznaczyło jedynie nieco ponad 20%. Interesujące jest, czy wynikało to z łatwości, z jaką przychodziło im otrzymanie stałego zatrudnienia w obecnym przedsiębiorstwie, czy też brak tej możliwości nie był dla nich dużą wadą. Zmienne te okazały się jednak nie być zależne w sposób istotny statystycznie ($p=0,232$).

Bardzo niskie wynagrodzenie było jedną z głównych wad pracy tymczasowej jedynie dla jednej ósmej najmłodszych respondentów. Już w następnej grupie badanych, odsetek wskazań podwoił się i rósł w każdej z kolejnych grup przed 40. rokiem życia, wynosząc zaledwie kilkanaście procent u najstarszych respondentów. Wydaje się, iż najmłodsza grupa wiekowa nie odczuwała dotkliwie niskiego wynagrodzenia ze względu na brak konieczności utrzymywania rodziny, natomiast osoby powyżej 40. roku życia były zadowolone, że udało im się w ogóle znaleźć jakiegokolwiek zatrudnienie. Zależność między zmiennymi okazała się istotna statystycznie ($p=0,044$).

Żadna z osób badanych między 35. a 39. rokiem życia nie uznała braku możliwości podnoszenia kwalifikacji zawodowych za jedną z głównych wad pracy tymczasowej. Nie ma jednak statystycznie istotnego związku między tymi zmiennymi ($p=0,376$).

Osoby między 25. a 29. rokiem życia stanowiły grupę, która najczęściej, gdyż aż w jednej czwartej przypadków, wybierała gorsze traktowanie przez pracodawcę w porównaniu ze stałymi pracownikami jako jedną z głównych wad pracy tymczasowej. Zależność między zmiennymi była jednak nieistotna statystycznie ($p=0,227$).

Respondenci między 25. a 29. rokiem życia najczęściej uznawali utrudnienie zdobycia stałej pracy w innym przedsiębiorstwie za jedną z głównych wad pracy tymczasowej. Możliwe, że osoby te usiłowały bezskutecznie zdobyć stałe zatrudnienie i szukając przyczyn tej sytuacji, uznawały, że winne było posiadane przez nich doświadczenie w pracy tymczasowej. Niemniej odsetek wskazań tej wady nawet w przypadku grupy w wieku 25-29 lat wyniósł zaledwie 11,1%. Zmienne okazały się niezwiązane w sposób istotny statystycznie ($p=0,928$).

Przeanalizowano również częstość wyboru wad pracy tymczasowej w zależności od poziomu wykształcenia respondentów (tabela 7).

Tabela 7. Główne wady pracy tymczasowej w ocenach pracowników tymczasowych według wykształcenia respondentów

Wady pracy tymczasowej	Poziom wykształcenia								p
	Gimnazjalne i podstawowe ukończone (n=22)		Zasadnicze zawodowe (n=33)		Średnie (zawodowe i ogólnokształcące) (n=46)		Wyższe (n=24)		
	Liczba osób	%	Liczba osób	%	Liczba osób	%	Liczba osób	%	
Mniejsze bezpieczeństwo zatrudnienia	9	40,9	24	72,7	26	56,5%	17	70,8	0,075*
Krótkie okresy zatrudnienia	15	68,2	20	60,6	29	63,0	9	37,5	0,132
Nikłe perspektywy na stałe zatrudnienie w obecnym przedsiębiorstwie	6	27,3	8	24,2	17	37,0	10	41,7	0,466
Bardzo niskie wynagrodzenie	5	22,7	10	30,3	15	32,6	5	20,8	0,707
Brak możliwości podnoszenia kwalifikacji	3	13,6	4	12,1	6	13,0	5	20,8	0,785
Gorsze traktowanie niż stali pracownicy	2	9,1	2	6,1	7	15,2	6	25,0	0,205
Utrudnienie późniejszego zdobycia stałej pracy w innym przedsiębiorstwie	1	4,5	2	6,1	6	13,0	-	-	0,271

Uwaga: p – prawdopodobieństwo w teście niezależności chi-kwadrat lub dokładnym teście Fishera; ** - różnice istotne statystycznie przy $\alpha=0,05$; odsetki policzono jako 100% przyjmując liczbę osób z danej grupy poziomu wykształcenia; z uwagi na niskie liczebności tych grup, odsetki należy potraktować jedynie informacyjnie; odsetki nie sumują się do 100% (możliwy wybór więcej niż jednego wariantu odpowiedzi); jeden respondent nie podał poziomu swego wykształcenia.

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań ankietowych przeprowadzonych przez KPiPS UŁ.

Mniejsze bezpieczeństwo zatrudnienia w największym stopniu odczuwały osoby z wykształceniem wyższym oraz zasadniczym zawodowym. W obu przypadkach częstość wskazań tej wady wyniosła ponad 70%. Najmniej doskwierało ono osobom z wykształceniem podstawowym i gimnazjalnym, z których możliwość tę zaznaczyło jedynie 40% respondentów. Zaobserwowana zależność okazała się być jednak nieznacznie powyżej przyjętego poziomu istotności ($p=0,075$).

Krótkie okresy zatrudnienia w niewielkim stopniu stanowiły wadę dla osób z wykształceniem wyższym. Odpowiedź tę zaznaczyło jedynie 37,5% z nich. Spośród osób charakteryzujących się niższym poziomem wykształcenia tę możliwość wybierało natomiast co najmniej 60% respondentów. Zależność ta okazała się jednak nieistotna statystycznie ($p=0,132$).

Nikłe perspektywy otrzymania stałego zatrudnienia w obecnym przedsiębiorstwie jako jedną z głównych wad pracy tymczasowej najczęściej dostrzegały osoby

z wyższym wykształceniem. Odpowiedzi takiej udzieliło niemal 42% osób charakteryzujących się tym poziomem wykształcenia. Grupą o najniższym odsetku wskazań tej zalety byli respondenci po szkołach zawodowych; w ich przypadku wyniósł on niecałą jedną czwartą. Powstaje pytanie, czy różnice wynikały z łatwości uzyskania stałego zatrudnienia, czy też odmiennego wartościowania tej możliwości przez obie grupy. Różnica ta nie była jednak istotna statystycznie ($p=0,466$).

Osoby z wyższym wykształceniem najrzadziej wybierały bardzo niskie wynagrodzenie jako jedną z głównych wad pracy tymczasowej. Powstaje pytanie, czy wynikało to z ich zadowolenia z otrzymywanego wynagrodzenia, czy też inne wady tej formy zatrudnienia były w ich ocenie bardziej uciążliwe niż niski dochód. Związek między tymi zmiennymi nie okazał się jednak istotny statystycznie ($p=0,707$).

Osoby badane z wyższym wykształceniem w jednej piątej przypadków uznawały brak możliwości podnoszenia kwalifikacji zawodowych za jedną z głównych wad pracy tymczasowej. W przypadku respondentów o pozostałych poziomach wykształcenia odsetek ten oscylował w okolicy 13%. Zmienne te nie okazały się jednak związane w sposób istotny statystycznie ($p=0,785$).

Gorsze traktowanie przez pracodawcę w porównaniu ze stałymi pracownikami najczęściej wybierali respondenci z wyższym wykształceniem. Może to wskazywać, że osoby te przywiązywały dużą wagę do sposobu, w jaki są traktowane, oraz to, że były one bardziej wyczulone na ewentualne przejawy dyskryminacji niż osoby z niższym poziomem wykształcenia. Różnica okazała się jednak nieistotna statystycznie ($p=0,205$).

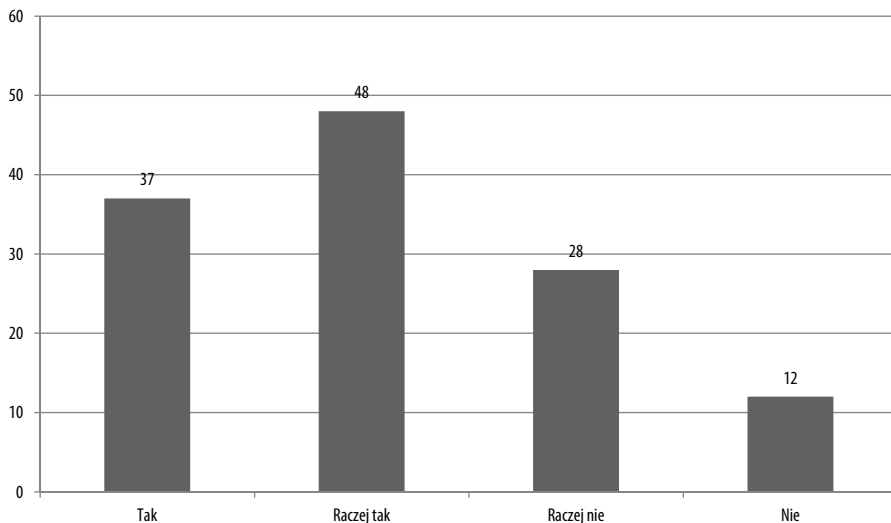
Żadna z osób badanych z wyższym wykształceniem nie uznała, że praca tymczasowa może utrudnić późniejsze zdobycie stałego zatrudnienia. Pokazuje to, że grupa ta miała świadomość, iż każda okazja do rozwoju kompetencji i zdobywania doświadczenia podnosi atrakcyjność danej osoby na rynku pracy, a nie zmniejsza ją. Zmienne nie były jednak związane w sposób istotny statystycznie ($p=0,271$).

4. Wpływ aktualnie wykonywanej pracy tymczasowej na rozwój zawodowy w ocenach pracowników tymczasowych

Osoby badane zostały zapytane, czy oceniają korzystnie wpływ aktualnie świadczonej pracy tymczasowej na swój rozwój zawodowy. Do wyboru mieli następujące warianty odpowiedzi: 'Tak', 'Raczej tak', 'Raczej nie', 'Nie'. Wykres 3 przedstawia liczbę badanych, którzy wybrali poszczególne możliwości.

Badani pracownicy tymczasowi zdecydowanie korzystnie oceniali wpływ aktualnie wykonywanej pracy tymczasowej na swój rozwój zawodowy. W przypadku zagregowania odpowiedzi pozytywnych ('Tak' oraz 'Raczej tak'), okazuje się, że udzieliło ich dwie trzecie respondentów.

Przeanalizowano również, czy ocena wpływu aktualnie wykonywanej pracy tymczasowej na rozwój zawodowy zależy od płci, wieku i wykształcenia respondentów.



Wykres 3. Wpływ aktualnie świadczonej pracy tymczasowej na rozwój zawodowy pracowników tymczasowych w ocenach pracowników tymczasowych

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań ankietowych przeprowadzonych przez KPiPS UŁ.

W celu zwiększenia przejrzystości wyników, odpowiedzi 'Tak' i 'Raczej tak' oraz 'Raczej nie' i 'Nie' zostały ujęte razem i przedstawione odpowiednio jako 'Korzystny wpływ' i 'Brak korzystnego wpływu'.

Nie było wyraźnych różnic w odpowiedziach mężczyzn i kobiet na to pytanie (tabela 8).

Tabela 8. Ocena wpływu aktualnie wykonywanej pracy tymczasowej na rozwój zawodowy respondentów według płci

Ocena wpływu	Kobiety (n=50)		Mężczyźni (n=75)		Ogółem (n=125)	
	Liczba osób	%	Liczba osób	%	Liczba osób	%
Korzystny wpływ	33	66,0	52	69,3	85	68,0
Brak korzystnego wpływu	17	34,0	23	30,7	40	32,0

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań ankietowych przeprowadzonych przez KPiPS UŁ.

Również prawdopodobieństwo w teście nie potwierdza istotnego statystycznie związku między zmiennymi ($p=0,845$).

Grupa wiekowa, która najbardziej korzystnie postrzegała wpływ aktualnie wykonywanej pracy tymczasowej na swój rozwój zawodowy, to osoby między 25. a 29. rokiem życia. (80,6% badanych). Odpowiedzi takiej udzieliła jedynie połowa osób, które ukończyły 40 lat (tabela 9).

Tabela 9. Ocena wpływu pracy tymczasowej na rozwój zawodowy respondenta według wieku

Ocena wpływu	Wiek (w latach)									
	18-24 (n=32)		25-29 (n=36)		30-34 (n=21)		35-39 (n=18)		40 i więcej (n=18)	
	Liczba osób	%	Liczba osób	%	Liczba osób	%	Liczba osób	%	Liczba osób	%
Korzystny wpływ	20	62,5	29	80,6	13	61,9	14	77,8	9	50,0
Brak korzystnego wpływu	12	37,5	7	19,4	8	38,1	4	22,2	9	50,0

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań ankietowych przeprowadzonych przez KPiPS UŁ.

Zmienne te nie okazały się jednak związane w sposób istotny statystycznie ($p=0,142$).

Osoby z wyższym wykształceniem postrzegały w największym zakresie pozytywny wpływ aktualnej pracy tymczasowej na swój rozwój zawodowy (tabela 10).

Tabela 10. Ocena wpływu pracy tymczasowej na rozwój zawodowy respondentów według poziomu wykształcenia

Ocena wpływu	Poziom wykształcenia							
	Gimnazjalne i podstawowe ukończone (n=22)		Zasadnicze zawodowe (n=33)		Średnie (zawodowe i ogólnokształcące) (n=46)		Wyższe (n=23)	
	Liczba osób	%	Liczba osób	%	Liczba osób	%	Liczba osób	%
Korzystny wpływ	15	68,2	23	69,7	29	63,0	17	73,9
Brak korzystnego wpływu	7	31,8	10	30,3	17	37,0	6	26,1

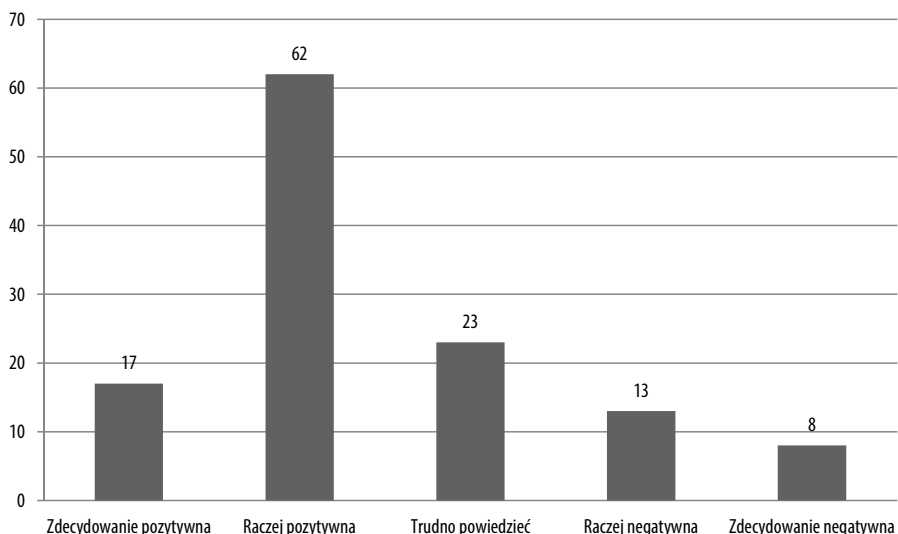
Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań ankietowych przeprowadzonych przez KPiPS UŁ.

Odsetek odpowiedzi pozytywnych w przypadku pozostałych grup był tylko nieznacznie niższy niż wśród osób z wykształceniem co najwyżej średnim. Zmienne nie wykazały istotnej zależności statystycznej ($p=0,819$).

5. Ogólna ocena pracy tymczasowej jako formy zatrudnienia

Poproszono pracowników tymczasowych, aby ogólnie ocenili pracę tymczasową jako formę zatrudnienia. Do wyboru były następujące warianty odpowiedzi: 'Zdecydowanie pozytywnie', 'Raczej pozytywnie', 'Trudno powiedzieć', 'Raczej negatywnie', 'Zdecydowanie negatywnie'. Rozkład odpowiedzi respondentów przedstawia wykres 4.

Widać wyraźnie, że większość badanych dobrze oceniała pracę tymczasową. Po zsumowaniu odpowiedzi wartościujących tę formę zatrudnienia okazuje się, że pozytywną ocenę wyraziło prawie dwie trzecie badanych, a negatywną jedynie około 17%.



Wykres 4. Ogólna ocena pracy tymczasowej jako formy zatrudnienia przez pracowników tymczasowych
 Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań ankietowych przeprowadzonych przez KPiPS UŁ.

Zbadano także ogólną ocenę pracy tymczasowej w zależności od płci, wieku i wykształcenia respondentów. Odpowiedzi 'Zdecydowanie pozytywnie' i 'Raczej pozytywnie' oraz 'Raczej negatywnie' i 'Negatywnie' zostały ujęte odpowiednio razem jako odpowiednio ocena 'Pozytywna' i 'Negatywna'.

Mężczyźni częściej niż kobiety pozytywnie oceniali pracę tymczasową jako formę zatrudnienia (tabela 11).

Tabela 11. Ogólna ocena pracy tymczasowej jako formy zatrudnienia według płci respondentów

Ogólna ocena pracy tymczasowej	Kobiety (n=39)		Mężczyźni (n=61)		Ogółem (n=100)	
	Liczba osób	%	Liczba osób	%	Liczba osób	%
Pozytywna	29	74,4	50	82,0	79	79,0
Negatywna	10	25,6	11	18,0	21	21,0

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań ankietowych przeprowadzonych przez KPiPS UŁ.

Zmienne te nie były jednak związane w sposób istotny statystycznie ($p=0,452$).

Pracę tymczasową jako formę zatrudnienia najlepiej oceniali najmłodszy oraz najstarsi respondenci (tabela 12).

Tabela 12. Ogólna ocena pracy tymczasowej jako formy zatrudnienia według wieku respondentów

Ogólna ocena pracy tymczasowej	Wiek (w latach)									
	18-24 (n=24)		25-29 (n=32)		30-34 (n=14)		35-39 (n=16)		40 i więcej (n=14)	
	Liczba osób	%	Liczba osób	%	Liczba osób	%	Liczba osób	%	Liczba osób	%
Pozytywna	22	91,7	22	68,8	9	64,3	13	81,3	13	92,9
Negatywna	2	8,3	10	31,3	5	35,7	3	18,8	1	7,1

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań ankietowych przeprowadzonych przez KPiPS UŁ.

Pierwsza grupa prawdopodobnie doceniała fakt, że można łączyć ją np. z nauką lub traktować jako zajęcie dorywcze, natomiast druga była zadowolona z faktu posiadania jakiegokolwiek zatrudnienia. Zależność między zmiennymi nie była jednak istotna statystycznie ($p=0,099$).

Wszyscy pracownicy tymczasowi z wykształceniem podstawowym i gimnazjalnym ocenili pozytywnie pracę tymczasową jako formę zatrudnienia (tabela 13).

Tabela 13. Ogólna ocena pracy tymczasowej jako formy zatrudnienia według poziomu wykształcenia

Ogólna ocena pracy tymczasowej	Poziom wykształcenia							
	Gimnazjalne i podstawowe ukończone (n=13)		Zasadnicze zawodowe (n=27)		Średnie (zawodowe i ogólnokształcące) (n=39)		Wyższe (n=21)	
	Liczba osób	%	Liczba osób	%	Liczba osób	%	Liczba osób	%
Pozytywna	13	100,0	22	81,5	29	74,4	15	71,4
Negatywna	-	-	5	18,5	10	25,6	6	28,6

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań ankietowych przeprowadzonych przez KPiPS UŁ.

Wraz ze wzrostem poziomu wykształcenia pracowników tymczasowych malał odsetek wskazań określających pozytywnie tę formę zatrudnienia. Może to sugerować, że im wyższy poziom wykształcenia respondentów, tym większe oczekiwania odnośnie pracy. Zmienne nie były jednak zależne w sposób istotny statystycznie ($p=0,161$).

Zakończenie

Pracownicy tymczasowi najczęściej oceniali pozytywnie wykonywaną formę zatrudnienia. W przeważającej mierze byli przekonani że wpływa ona korzystnie na ich rozwój zawodowy. Oceny te nie zmieniały się w zależności od płci, wieku ani poziomu wykształcenia respondentów.

Kobiety istotnie częściej niż mężczyźni uznawały, że są gorzej traktowane w porównaniu ze stałymi pracownikami przez pracodawcę - użytkownika. Nie zaobserwowano innych istotnych statystycznie różnic między płciami.

Najmłodszy respondenci, czyli osoby w wieku 18-24 lata, najrzadziej ze wszystkich grup pracowników tymczasowy doceniały możliwość uniknięcia bezrobocia jako zaletę pracy tymczasowej. Najmniej doskwierała im też niepewność zatrudnienia oraz bardzo niskie wynagrodzenie. Z drugiej strony grupa ta w największym stopniu traktowała tę formę zatrudnienia jako dodatkowe źródło dochodu, a także doceniała możliwość dostosowania czasu pracy do życia prywatnego.

Badani po 40. roku życia w większości traktowali pracę tymczasową jako sposób na uniknięcie bezrobocia. Ze wszystkich grup pracowników tymczasowych wg wieku to właśnie im najczęściej doskwierała niepewność zatrudnienia. Dość często doceniali oni fakt opłacania składek przez pracodawcę. Z drugiej strony najrzadziej zauważali korzyści związane z dostosowywaniem czasu pracy do życia prywatnego, a także dość rzadko skarżyli się na niskie wynagrodzenie. Widać wyraźnie, że dla tej grupy wiekowej najważniejsze było przede wszystkim świadczenie pracy w oczekiwaniu na emeryturę. Rozwój zawodowy czy też jakość zatrudnienia okazały się zdecydowanie mniej istotne niż w przypadku osób młodszych.

Co ciekawe, osoby w wieku 25-29 lat były w swoich wypowiedziach pod pewnymi względami zbliżone do najstarszej grupy respondentów. Niemal tak samo często jak badani po 40. roku życia traktowali oni pracę tymczasową głównie jako sposób na uniknięcie bezrobocia. Również niepewność zatrudnienia była dla nich podobnie uciążliwa. Najczęściej ze wszystkich grup pracowników tymczasowych wg wieku doceniali oni za to fakt opłacania składek przez pracodawcę.

Opłacanie składek było również najczęściej doceniane przez osoby posiadające wykształcenie wyższe. Grupa ta w ogóle nie widziała natomiast pozytywnych aspektów pracy tymczasowej związanych z możliwością uniknięcia przez pracownika kłopotów w związku z poszukiwaniem pracy. Odwrotna zależność dała się zaobserwować w przypadku respondentów z wykształceniem podstawowym i gimnazjalnym. Osoby te najrzadziej ze wszystkich grup wg poziomu wykształcenia zauważały korzyści płynące z faktu opłacania składek przez pracodawcę, natomiast najczęściej doceniały to, że praca tymczasowa pozwala im na nieangażowanie się we poszukiwanie pracy.

Bibliografia

- Patulski A., Wybór formy zatrudnienia i charakterystyka stosunku pracy, [w:] A. Patulski (red.), Prawo pracy, Wydawnictwo C. H. Beck, Warszawa 2010.
- Pisarczyk Ł., Praca tymczasowa a ryzyko pracodawcy, [w:] A. Sobczyk (red.), Z problematyki zatrudnienia tymczasowego, Wolters Kluwer, Warszawa 2011.

Akty prawne

- Ustawa z dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (Dz. U. z 2004, nr 210, poz. 2135 z późn. zm.).