

Bogusława Urbaniak<sup>1</sup>

## Nie taki diabeł straszny jak go malują. Końcowa ocena pracy tymczasowej na podstawie wyników badań

Wielokierunkowe badania nad pracą tymczasową podjęte przez zespół pracowników i doktorantów Katedry Pracy i Polityki Społecznej UŁ doprowadziły do pozytywnych konkluzji na temat roli jaką ona pełni w budowaniu karier zawodowych osób w różnym wieku w realiach łódzkiego rynku pracy. Przystępując do analiz zdawano sobie sprawę z pewnych kontrowersji związanych z tą formą pracy, stąd niejednoznaczny tytuł przedsięwzięcia: czym jest praca tymczasowa – czy drogą do kariery, czy ślepyim zaułkiem. Praca tymczasowa jest bowiem przykładem zatrudnienia okresowego, które kojarzy się z sytuacją niechcianą, wymuszoną złymi warunkami rynku pracy. Cięży na niej odium pracy podejmowanej w ostateczności, która w efekcie może prowadzić do modyfikacji aspiracji i oczekiwań względem przyszłości zawodowej, szczególnie wśród ludzi młodych, wkraczających dopiero na drogę zawodową.

Praca tymczasowa może być zakazana jak np. w Turcji (agencje oferujące pracę tymczasową są nielegalne), lecz najczęściej podlega normom ochronnym, takim jak np. maksymalna długość i liczba kolejnych umów okresowych czy wskazanie dopuszczalnych sytuacji, w których może być uruchomiana bądź niedopuszczalna, np. w Polsce w pierwszym przypadku dotyczy zadań o charakterze sezonowym, okresowym, doraźnym, których terminowa realizacja byłaby niemożliwa, bądź których wykonanie należy do obowiązków nieobecnego pracownika. Pierwsze regulacje odnośnie pracy tymczasowej w Polsce weszły w życie w 2004 roku.

Istotą pracy tymczasowej z punktu widzenia pracownika jest jego dwustronna podległość w stosunku do agencji pracy tymczasowej (APT), która jest faktycznie jego pracodawcą oraz w relacji do pracodawcy-użytkownika, na rzecz którego wykonuje swoją pracę. Warunki pracy tymczasowej są podane w umowie cywilno-prawnej (umowa o świadczenie usług, która podlega przepisom Kodeksu pracy) zawartej między agencją i organizacją, która dla pracownika tymczasowego staje się pracodawcą-użytkownikiem. Co istotne, pracownika nie łączy z pracodawcą- użytkownikiem żadna umowa o pracę bądź cywilnoprawna, chociaż to właśnie na rzecz i pod kierownictwem tego pracodawcy pracownik tymczasowy wykonuje pracę. Każda ze stron tego trójstronnego kontraktu jest adresatem określonych kosztów i korzyści zarówno w sferze organizacyjnej, administracyjnej, finansowej, dochodowej, prawnej i psychologicznej. Elementem charakterystycznym dla tej nietypowej formy zatrudnienia

---

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

jest tworzenie się niepisanych relacji zawodowych powstających pomiędzy trzema podmiotami stosunku zatrudnienia w postaci kontraktu psychologicznego. Umowa oparta na kontrakcie psychologicznym, podobnie jak kontrakt biznesowy obejmuje wzajemne oczekiwania wszystkich trzech stron wchodzących w skład relacji, zmiany tych oczekiwań w czasie oraz ich oddziaływanie na zachowanie. Dynamika kontraktu psychologicznego ma wpływ na poczucie satysfakcji z pracy zatrudnionych jako pracownicy tymczasowi.

W Polsce liczba agencji zatrudnienia zajmujących się pracą tymczasową nieustannie rośnie. Na koniec 2012 r. było około czterech tysięcy certyfikowanych agencji zatrudnienia, które zgłaszały działalność w zakresie usług pracy tymczasowej. W stosunku do 2005 r. ich liczba podwoiła się. Podobna sytuacja występuje w woj. łódzkim, które plasuje się na ósmej pozycji w skali kraju jeśli chodzi o liczebność APT, choć dokładne oszacowanie liczby agencji pracy tymczasowej działających na obszarze woj. łódzkiego jest bardzo trudne. Jest to związane z tym, że brak jest stosownego rejestru, który skupiałby wyłącznie tego rodzaju organizacje; mamy więc spis podmiotów zajmujących się szeroko pojmowanym pośrednictwem pracy, w tym niektóre z nich także pracą tymczasową. Ponadto część podmiotów działa na terenie woj. łódzkiego, lecz siedzibę ma w województwach ościennych lub zgoła oddalonych (oddziały tych podmiotów nie podlegają procedurze ewidencji swojego funkcjonowania na obszarach innych województw).

Przedstawiciele APT pozytywnie oceniają rozwój rynku pracy tymczasowej w woj. łódzkim, choć jest to raczej efektem sytuacji kryzysowej (wzrost popytu na elastyczne formy zatrudnienia) oraz presji konkurencyjności, która sprzyja poszukiwaniom możliwości redukcji kosztów prowadzenia działalności, m.in. poprzez obniżenie kosztów pracy.

Wraz z rozwojem agencji zatrudnienia następuje systematyczny wzrost liczby pracodawców-użytkowników, w skali kraju ich liczba wzrosła od 5,3 tys. w 2005 r. do 12,3 tys. w 2012 r. Podobna tendencja występuje także w woj. łódzkim – odnotowano tu dwuipółkrotny wzrost liczby organizacji korzystających z pracy tymczasowej.

Wyraźnie wzrasta liczebność pracowników tymczasowych, których w 2012 r. było w skali kraju 509,4 tys. osób, tj. dwuipółkrotnie więcej niż w 2005 r. Podobna sytuacja cechuje woj. łódzkie, w którym w 2012 r. pracowało 11,5% ogólnej liczby pracowników tymczasowych w skali kraju, a na jedną APT przypadało 55 pracowników tymczasowych.

Sylwetka przeciętnego pracownika tymczasowego w woj. łódzkim przedstawia się następująco:

- prawie w równym stopniu jest nim kobieta jak i mężczyzna, co jest efektem dużej dynamiki wzrostu kobiet wśród pracowników tymczasowych w okresie 2005-2012;
- nieco częściej pracuje na podstawie umowy o pracę (58% pracowników) niż cywilno-prawnej (42%) - udział tej ostatniej grupy wahał się od 28% do 48% w okresie 2005-2012;
- znajduje pracę w działalności produkcyjnej, zwłaszcza w segmencie AGD oraz w handlu w dużych sieciach handlowych, a także w centrach obsługi telefonicznej, usługach hotelarskich i gastronomicznych;
- najczęściej wykonuje prace proste (np. magazynier, pracownik hali), ale coraz częściej jest zatrudniany do prac wymagających kwalifikacji specjalistycznych, na

takich stanowiskach jak np.: specjalista ds. controllingu, samodzielna księgową;- starszy technik ds. dokumentacji techniczno-prawnej.

• Przystępując do badań postanowiono określić szanse rozwoju pracy tymczasowej w woj. łódzkim przez pryzmat stosunku do niej trzech głównych podmiotów, tj. pracowników tymczasowych, agencje pracy tymczasowej oraz pracodawców-użytkowników. Przyjęto trzy główne cele operacyjne:

• Cel 1: rozpoznanie najważniejszych zalet i wad pracy tymczasowej z punktu widzenia pracowników i pracodawców, w tej ostatniej grupie pracodawców- użytkowników i agencji pracy tymczasowej;

• Cel 2: zdiagnozowanie wpływu pracy tymczasowej na oczekiwania i aspiracje pracowników względem kariery zawodowej, z uwzględnieniem budowy portfela kompetencji, które można zyskiwać, bądź rozwijać w ramach pracy tymczasowej, szczególnie w odniesieniu do osób młodych (do 25 roku życia);

• Cel 3: określenie specyfiki zarządzania pracownikami tymczasowymi w odniesieniu do wybranych funkcji w organizacjach korzystających z pracy tymczasowej.

• Wysznięto cztery hipotezy badawcze:

• H1 – Praca tymczasowa jest działaniem pozwalającym wyjść z sytuacji bezrobocia;

• H2 – Kariera zawodowa związana z wejściem w obszar pracy tymczasowej nie jest karierą preferowaną, ale ma charakter wymuszony, głównie pod presją bezrobocia;

• H3 – Pracownicy tymczasowi poszukują tranzytji do pracy stałej;

H4 – Młodzi pracownicy tymczasowi, którzy nie ukończyli 25 roku życia próbują poprzez pracę tymczasową budować portfel kompetencji, który zwiększy ich wartość i szanse na rynku pracy.

W badaniach wzięły udział trzy APT (oddziały łódzkie agencji Manpower i Jobman oraz lokalna agencja Flexidea Sp. z o.o.) oraz pięć przedsiębiorstw, w których pracują pracownicy tymczasowi, tj. Dakri, Dalkia, Hutchinson, Selgros oraz producent AGD „X”. Do badań z wykorzystaniem kwestionariuszy wywiadów i ankiet zaproszono kierowników APT oraz dyrektorów bądź kierowników do spraw zasobów ludzkich (personalnych), a także kierowników zespołów, w których pracują pracownicy tymczasowi (32 osoby). Zwrócono się do przedstawicieli pracowników tymczasowych (126 osób) i studentów studiów stacjonarnych i niestacjonarnych Wydziału Ekonomiczno-Socjologicznego Uniwersytetu Łódzkiego (390), spośród których także rekrutowali się pracownicy tymczasowi. Wszystkie badania zostały przeprowadzone w pierwszym półroczu roku 2013 na terenie Łodzi. Dla ich celów opracowano pięć narzędzi badawczych w postaci kwestionariuszy ankiet i wywiadu, dołączonych w postaci załączników do niniejszej monografii. Szczegółowe omówienie narzędzi badawczych oraz procedury postępowania badawczego zawarto w rozdziale VII.

Wśród badanych 126 pracowników tymczasowych, dominowały osoby z wykształceniem średnim (36,8%) i zasadniczym zawodowym (26,4%); blisko co piąta osoba miała wykształcenie wyższe, zaś co szósta – co najwyżej gimnazjalne. Ponad połowa (54%) nie ukończyła 30 roku życia, 31,7% była w wieku 30-39 lat, zaś pow. 40 roku życia zaledwie 14,3%. Z punktu widzenia płci struktura próby była zbliżona do struktury populacji pracowników tymczasowych w Łódzkiem (wysoki wskaźnik podobieństwa struktur ok. 92%). Potwierdzają się więc wyniki uzyskane przez innych autorów w ba-

daniach agencji zatrudnienia i KPP Lewiatan, że pracownikami tymczasowymi są na ogół osoby młode z wykształceniem średnim. Wystąpiły wyraźne różnice w poziomie wykształcenia pracujących tymczasowo kobiet i mężczyzn, albowiem kobiety były generalnie lepiej wykształcone niż mężczyźni (odsetek osób z wykształceniem wyższym wynosił w obu populacjach odpowiednio 70,8% i 29,2%).

Praca tymczasowa jako jedna z form zatrudnienia okresowego ma wady i zalety typowe dla pracy okresowej, ponadto wyróżnia ją trójstronność ocen formułowanych przez podstawowe podmioty zaangażowane w powstanie trójstronnej relacji charakterystycznej dla tego typu zatrudnienia. Dość typowy jest ogląd zalet i wad zatrudnienia tymczasowego przez pryzmat potrzeb i możliwości pracowników zainteresowanych tą formą zatrudnienia. Znacznie rzadziej analizowany jest punkt widzenia pracodawców – zarówno tych, którzy zatrudniają pracowników tymczasowych (APT) jak i tych, u których faktycznie wykonują pracę tymczasowi pracownicy.

Agencje pracy tymczasowej, jak wszyscy pracodawcy zainteresowane są pozyskaniem najlepszych kandydatów na pracowników o takich kompetencjach, które są najbardziej przydatne pracodawcom-użytkownikom. Rekrutacja ma w tym przypadku charakter rozłożony w czasie. Najpierw obejmuje kandydatów do pracy w APT na z góry wyznaczony okres (pierwszy etap rekrutacji), a następnie na zasadach określonych w umowie między agencją a pracodawcą-użytkownikiem następuje drugi etap rekrutacji, czyli przekazanie konkretnych osób w miejsce faktycznego wykonywania przez nich pracy (pozyskanie pracowników przez pracodawcę – użytkownika). Obu pracodawcom zależy na pozyskaniu i doborze najlepiej pasujących kandydatów do pracy, zgodnie z wymaganiami stanowiska/rodzaju pracy. Skłania to APT do przeprowadzenia szkoleń dla pracowników tymczasowych, niezależnie od szkoleń bądź instruktażu u pracodawców-użytkowników. Ocena efektów pracy następuje u pracodawcy –użytkownika, lecz wynagrodzenie wypłaca APT. To rozerwanie funkcji oceny i wynagradzania między dwu pracodawców rodzić może pewne nieporozumienia, które w konsekwencji osłabiają pozycję przetargową pracowników tymczasowych.

Efektom nastawienia APT na najlepszych kandydatów do pracy tymczasowej jest to, że niektóre z nich w ogóle nie chcą zatrudniać pracowników bez doświadczenia, bez względu na to, jakie szkolenia odbyli i jakie mają wykształcenie, nie chcą także osób od dawna nieaktywnych zawodowo („na pewno osoba, która miała dużą przerwę w pracy nie ma szans”). Takie podejście nie jest na szczęście powszechne, bo już inna agencja specjalizuje się w pozyskiwaniu do pracy tylko osób młodych, zaś jeszcze inna preferuje osoby w wieku 40-60 lat, co z kolei kłóci się z zasadą równych szans bez względu na wiek.

Na podstawie literatury i wyników badań zestawiono najczęściej wymieniane wady i zalety pracowników tymczasowej w perspektywie agencji pracy tymczasowej, faktycznego pracodawcy pracowników tymczasowych oraz pracodawców – użytkowników.

Wzajemne relacje między APT a pracodawcą-użytkownikiem mogą pozytywnie bądź negatywnie wpłynąć na możliwości wykonywania pracy przez pracowników tymczasowych. Przykładowo przedstawiciele APT wskazywali, że firmy - bywa -traktują pracowników tymczasowych dość przedmiotowo, gdy coś im się u nich nie spodoba odsyłają ich praktycznie z dnia na dzień do agencji pracy tymczasowej, inni – wręcz przeciwnie – wybierają swoich faworytów, którzy nie wracają już do APT. W relacjach

Tabela 1. Zestawienie wad i zalet pracy tymczasowej i pracowników wykonujących pracę tymczasową w perspektywie – pracodawców (agencji pracy tymczasowej i pracodawców - użytkowników

Wady pracy tymczasowej i pracowników wykonujących pracę tymczasową w perspektywie	
Pracodawców, czyli agencji pracy tymczasowej	Pracodawców - użytkowników
Traktowanie pracy tymczasowej jedynie jako przejściowego, dorywczego zajęcia	Możliwość pogorszenia jakości pracy i zmniejszenia wydajności pracy w stosunku do stałych pracowników
Brak poczucia zobowiązania wobec pracodawcy-agencji i pracodawcy-użytkownika	Mniejsza motywacja i zaangażowanie organizacyjne w porównaniu ze stałymi pracownikami
Wysokie wymagania płacowe nieoparte kwalifikacjami	Możliwość powstania wewnętrznych podziałów w obrębie załogi na „swoich” i „obcych”; złożoność organizacyjna zróżnicowanych zasobów ludzkich
Roszczeniowość pracowników tymczasowych	Wzrost ryzyka kradzieży własności intelektualnej przez pracowników tymczasowych
Postawy pracowników wynikające z niekorzystnego wpływu nietrwałego charakteru pracy - brak poczucia odpowiedzialności za wykonywaną pracę	Rozbudowane funkcje zarządzania zasobami ludzkimi z uwagi na specyfiką pracujących tymczasowo
Szybkie zniechęcenie i porzucenie pracy przez pracowników tymczasowych	Brak lojalności pracowników tymczasowych oraz większe zagrożenie utraty stabilnych relacji z klientami i zawartych z nimi kontraktów niż w przypadku stałych pracowników
	Manifestowanie niezadowolenia z odmienności formy zatrudnienia
	Niechęć do podejmowania odpowiedzialności za wykonane prace
Zalety pracy tymczasowej i pracowników wykonujących pracę tymczasową w perspektywie	
Pracodawców, czyli agencji pracy tymczasowej	Pracodawców - użytkowników
Elastyczność i mobilność pracowników tymczasowych	Elastyczność zatrudnienia, która pozwala szybciej reagować na potrzeby klientów oraz bezproblemowa rezygnacja ze zbędnych pracowników
Perspektywiczne nastawienie na uzyskanie trwałego zatrudnienia w pełnym wymiarze na czas nieokreślony	Mniej czynności administracyjnych związanych z obsługą zatrudnionych, mniej czynności kadrowych spoczywających na pracodawcy (np. wypłatę wynagrodzenia realizuje APT)
	Niższe koszty pracy w stosunku do zatrudnionych na czas nieokreślony, np. z tytułu przerzucenia na APT wydatków związanych z rekrutacją, szkoleniami itd., a także odliczanie składki PFRON
	Oszczędność czasu, który należałoby poświęcić na rekrutację
	Wzrost organizacyjnej wydajności i elastyczności
	Możliwość sprawdzenia potencjalnych kandydatów do pracy w warunkach realnych wykonywania pracy
	Elastyczność pracowników tymczasowych przejawiająca się szybkim dostosowaniem do warunków pracy i umiejętnością dopasowania do nowego zespołu/grupy pracowniczej

Źródło: opracowanie własne na podstawie literatury i wyników badań.

APT pracodawcy–użytkownicy mogą wystąpić napięcia wywołane niezadowoleniem tych ostatnich z terminowości i jakości przedstawionej oferty pozyskanych pracowników tymczasowych. Agencje także konkurują między sobą, aby stać się wybraną agencją, z którą warto w sposób długookresowy nawiązać współpracę. Jest to normalna działalność biznesowa w której wiarygodność partnerów jest podstawową wartością.

Wady i zalety pracy tymczasowej z punktu widzenia pracowników tymczasowych są postrzegane przez pryzmat sytuacyjny, a mianowicie czy wybór odnośnie tej formy zatrudnienia był podyktowany koniecznością czy też wynikał z preferencji. W obu wypadkach występuje zupełnie inne uwarunkowanie emocjonalne podejmowanych decyzji, które warunkuje postrzeganie wad i zalet tej formy zatrudnienia okresowego. W literaturze podkreśla się, że praca tymczasowa może być preferowana przez studentów i kobiety po przerwie w karierze zawodowej związanej z wychowywaniem dzieci, gdyż zwiększa ich szansę na ponowne wejście na rynek pracy.

Konfrontacja zalet i wad pracy tymczasowej wymienianych przez pracowników dokonana w oparciu o przegląd literatury i wyniki badań własnych wskazuje na pewną odmienność podejścia wynikającą z etapu kariery zawodowej powiązanej z wiekiem a także posiadanymi kwalifikacjami formalnymi. W literaturze akcentowano wpływ pracy tymczasowej na szerokie spektrum zagadnień związanych z rozwojem zawodowym i słabszym usytuowaniem względem pracowników stałych w miejscu pracy. Wśród zalet pracy tymczasowej podkreślano przede wszystkim: a/swobodę osobistego rozwoju zawodowego i większą świadomość wpływu na jego przebieg, b/możliwość nabycia doświadczenia zawodowego w celu dokonania lepszego wyboru pracy w późniejszym czasie, c/nabycie nowych/podniesienie posiadanych kompetencji poprzez okresowe wykonywanie w różnych firmach pracy o zróżnicowanym charakterze, która niesie nowe wyzwania, a także d/testowanie pracodawcy, u którego chciałoby się ostatecznie wykonywać pracę stałą czy e/możliwość nawiązania nowych kontaktów społecznych. W grupie wad pracy tymczasowej odczuwanych przez wykonujących ją pracowników wskazywano w literaturze przedmiotu na ograniczony dostęp do programów szkoleniowych oraz wysoki poziomu stresu i poczucia niejednoznaczności roli przy dużej zmienności miejsc pracy i pracodawców. Dominowały kwestie związane z poczuciem przynależności do gorszego segmentu pracowników, ponieważ pracownicy tymczasowi odgrywają drugorzędną rolę w organizacji w stosunku do pracowników stałych, mają mniejszą możliwość partycypacji w zarządzaniu, a jeśli to jest dla nich praca nie z wyboru lecz podjęta niejako pod przymusem (brak innych ofert pracy) może pojawić się także gorsze samopoczucie i niska samoocena. Nie bez znaczenia jest także fakt, że może wystąpić większe ryzyko wypadków przy pracy, w tym urazów czy nawet śmierci.

Z przeprowadzonych badań przez KPİPS natomiast wynika, że najbardziej cenioną zaletą pracy tymczasowej, na którą wskazywali podejmujący tę pracę i to niezależnie od płci i poziomu wykształcenia jest sam fakt możliwości pracy, a więc uniknięcie bezrobocia. Jest to cecha szczególnie ceniona przez starszych pracowników, która okazała się istotna statystycznie ( $p=0,012$ ). Inne zalety pracy tymczasowej, które wykazały statystycznie istotną zależność z wiekiem pracowników tymczasowych to: opłacanie składek ubezpieczenia społecznego ( $p=001$ ), dostosowanie pracy do życia prywatnego ( $p=0,034$ ), dodatkowe źródło dochodu ( $p=0,038$ ). Ułatwienie zdobycia w przyszło-

ści stałego zatrudnienia dzięki pracy tymczasowej, zdobywanie doświadczeń zawodowych to cechy szczególnie doceniane przez osoby do 30 roku życia. Korzyść pracy tymczasowej w postaci opłaty składek na ubezpieczenie społeczne doceniają przede wszystkim osoby z wykształceniem wyższym, gdyż dla pracujących bez kwalifikacji nie ma ona praktycznie znaczenia ( $p=0,003$ ).

Uzyskane wyniki badań przeprowadzonych przez KPiPS pozwalają pozytywnie zweryfikować hipotezę H1 [„Praca tymczasowa jest działaniem pozwalającym wyjść z sytuacji bezrobocia”] oraz hipotezę H2 [Kariera zawodowa związana z wejściem w obszar pracy tymczasowej nie jest karierą preferowaną, ale ma charakter wymuszony, głównie pod presją bezrobocia”]. Można wnioskować, że jest to jej główna rola w warunkach łódzkich, gdyż wybór pracy tymczasowej jest podejmowany przede wszystkim pod presją bezrobocia rozumianego albo jako sytuacja prawdopodobna (utrata dotychczasowej pracy, ukończenie szkoły) bądź realna (zapis w rejestrach bezrobotnych) – ok. 65% badanych. Za to cenią ją podejmujący pracę w tej formie. Sytuacja bezrobocia i brak wcześniejszej możliwości podjęcia stałego zatrudnienia (na ten ostatni motyw wskazała ponad połowa badanych) to główne motywy zainteresowania pracą tymczasową, nieco częściej wśród mężczyzn niż wśród kobiet.

Z tego względu, że praca tymczasowa to w większości przypadków sytuacja wymuszona dość oczywiste wydaje się traktowanie jej jako epizodu i prawdopodobne zainteresowanie poszukiwaniem pracy o stałym charakterze. Chęć pozyskania pracy stałej trochę częściej charakteryzuje osoby z wyższym wykształceniem niż pozostałe oraz te powyżej 25 roku życia oraz w większym stopniu kobiety niż mężczyźni. Osoby najmłodsze są wyraźnie mniej zainteresowane poszukiwaniami stałej pracy, prawdopodobnie z tego względu, że znaczna ich część kontynuuje naukę. Tym samym hipoteza H3 [„Pracownicy tymczasowi poszukują tranzycji do pracy stałej”] została zweryfikowana pozytywnie, z zastrzeżeniem, że pracownicy tymczasowi poniżej 25 roku życia znacznie rzadziej dążą do pozyskania pracy stałej niż reszta badanych.

Praca tymczasowa jawi się jako przejściowy etap w życiu zawodowym (ok. 85% badanych pracowników), który można różnorodnie wykorzystać. Dla niemal 2/3 zbiorowości respondentów to szansa na budowanie portfela kompetencji, który wzbogaci wartość rynkową ich kapitału ludzkiego i tym samym zwiększy szansę na uzyskanie pracy – te postawy wykazują częściej kobiety (72,6%) niż mężczyźni (58,7%), osoby z wykształceniem wyższym (75,0%) niż podstawowym (59,1%), zasadniczym (60,6%) oraz średnim (63,1%), a także częściej osoby poniżej 40 roku (68,2%) życia niż starsze (38,9%). Generalnie pracownicy tymczasowi (niezależnie od płci, poziomu wykształcenia) oceniają korzystnie wpływ aktualnie świadczonej pracy tymczasowej na swój rozwój zawodowy (68%).

Niedogodnością pracy tymczasowej jest to, że przyczynia się ona do braku stabilizacji warunków życiowych pracowników z uwagi na terminowość zatrudnienia. Jednak ze względu na to, że pracownicy tymczasowi liczą się z faktem z góry określonego czasu trwania zatrudnienia odczuwają w związku z tym mniejszy stres z tytułu możliwości utraty pracy niż zatrudnieni na czas nieokreślony. Niepewność nie przynosi tak wielu negatywnych konsekwencji dla czasowych pracowników jak dla stałych, którzy z założenia oczekują bardziej stabilnych warunków zatrudnienia. Jednak – jak

wynika z badań KPIPS – ten brak stabilności (mniejsze bezpieczeństwo i krótkie okresy zatrudnienia) był przez większość badanych pracowników tymczasowych, niezależnie od płci, poziomu wykształcenia traktowany jako największa wada pracy tymczasowej (60% wypowiedzi). Stosunkowo rzadziej wskazywali na tę wadę najmłodszy pracownicy tymczasowi, do 25 roku życia, jak gdyby fakt niepewności związanej z tą formą pracy nie był dla nich zbyt dużym mankamentem. Natomiast dla osób w wieku pow. 40 lat mniejsze bezpieczeństwo zatrudnienia ( $p=0,032$ ) i jego krótkie okresy były największą wadą pracy tymczasowej (wskazało na nie 77,8% badanych w tym wieku i odpowiednio 40,6% i 46,9% w wieku 18-24 lata). Wyniki te korespondują ze wzrostem znaczenia potrzeby bezpieczeństwa i stabilizacji wśród starszych pracowników, których nie zaspokaja praca tymczasowa ze swej istoty zawierająca dużą dozę niepewności sytuacji zatrudnieniowej.

Wskazywana w literaturze możliwość wykorzystania pracy tymczasowej jako metody screeningowej w stosunku do ewentualnych kandydatów do zatrudnienia na stałe nie potwierdziła się w badaniach KPIPS. Co prawda co druga kobieta i co trzeci mężczyzna podejmowali pracę tymczasową z myślą o możliwości otrzymania stałego zatrudnienia w przedsiębiorstwie korzystającym z ich pracy (drugi najważniejszy powód podjęcia pracy tymczasowej podawany przez badanych pracowników tymczasowych), to jednak praktyka była bardziej rozczarowująca, gdyż co trzeci badany wskazał na nikłe perspektywy stałego zatrudnienia w obecnym przedsiębiorstwie jako poważną wadę zatrudnienia tymczasowego. Wyraźnie tę cechę pracy tymczasowej doceniali kierownicy liniowi, którzy niejednokrotnie postulowali o zatrudnienie na stałe tego lub innego pracownika tymczasowego, który dał się poznać z jak najlepszej strony, stał się w pełni wykwalifikowanym pracownikiem po relatywnie dość długim okresie pracy u danego pracodawcy – użytkownika.

Zmienność warunków pracy, która towarzyszy pracy tymczasowej połączona z niestabilnością kontraktów powoduje, że ten rodzaj zatrudnienia powinien mieć charakter przejściowy w okresie kariery zawodowej – albo w fazie wstępnej lub finalnej/przedemerytalnej. Dość często można spotkać powierzchowne stwierdzenie, że ten typ zatrudnienia sprzyja dyskryminacji w miejscu pracy. Zarówno z badań własnych jak i innych autorów wynika, że nierówne traktowanie pracowników tymczasowych w pracy występuje w stosunkowo małym zakresie, choć i ta skala zjawiska może być uznana za symptomatyczną, jeśli chodzi o dokładanie starań do wyrównania standardów warunków pracy niezależnie od formy zatrudnienia. O wiele częściej nierównego (gorszego) traktowania w miejscu pracy przez pracodawcę-użytkownika w stosunku do pracowników zatrudnionych na stałe doświadczają pracujące tymczasowo kobiety (blisko co trzecia) niż mężczyźni (co szósty).

Podkreślany w literaturze ograniczony dostęp do programów szkoleniowych w zasadzie nie potwierdził się w wypowiedziach badanych pracowników tymczasowych – na brak możliwości podnoszenia kwalifikacji jako na wadę pracy tymczasowej zwróciło uwagę tylko 14,3% respondentów. Także przedstawiciele firm korzystających z pracy tymczasowej wskazywali na objęcie szkoleniami pracowników tymczasowych. Co istotne, nie wszyscy pracownicy tymczasowi uważali się za grupę bardzo nisko wynagradzanych pracowników. Wysokość płac nie wzbudzała kontrowersji wśród najmłodszych (18-24 lata) i najstarszych pracowników (40 i więcej lat), tym nie mniej



blisko co trzecia kobieta i mężczyzna (niezależnie od wieku) uznali, że wśród problemów jakie rodzi praca tymczasowa na pierwszym miejscu są rażąco niskie zarobki (towarzyszą im także opóźnienia w ich wypłacie) oraz niedotrzymywanie warunków umowy przez pracodawcę – użytkownika (co czwarty mężczyzna i blisko co szósta kobieta). Najmłodszy jako większą wadę pracy tymczasowej niż niskie zarobki uznawali brak możliwości podnoszenia kwalifikacji (21,9% wypowiedzi) niż bardzo niskie wynagrodzenia (12,5% wypowiedzi). Zdecydowanie negatywnie oceniali je natomiast pracownicy w wieku 30-39 lat, jak gdyby oczekując, że w tym wieku ich dochody z pracy powinny mieć o wiele wyższy poziom niż te, które oferuje zatrudnienie tymczasowe ( $p=0,044$ ). Wypowiedzi te należy interpretować poprzez oczekiwania związane z fazą życia zawodowego. Okres początkowy z reguły wiąże się z relatywnie niższymi wynagrodzeniami, podobna sytuacja może wystąpić w fazie po 40 roku życia, gdy pracownicy doświadczają pierwszych symptomów trudności na rynku pracy ze względu na wiek, wówczas łatwiej im zaakceptować niższe oferty płacowe. Z relatywnie niskimi wynagrodzeniami, które wiążą się z pracą tymczasową nie mogą pogodzić się osoby w pełni rozwoju zawodowego.

Z przeprowadzonych badań wynika odmienność podejścia do pracy tymczasowej osób młodych, wkraczających na rynek pracy niż osób w wieku 25-39 lat i powyżej 40 roku życia. Najmłodszy, którzy nie ukończyli jeszcze 26 lat w mniejszym stopniu odczuwają niedogodności tej formy pracy (niestabilność, krótkookresowość, niskie wynagrodzenia itd.), gdyż w większym stopniu niż starsi koledzy są nastawieni na budowę portfela kompetencji, między innymi dzięki pracy tymczasowej, która umożliwia im zdobycie doświadczenia zawodowego; ten motyw – zdobywanie doświadczenia zawodowego dzięki pracy tymczasowej - w dużej mierze ma dla nich charakter wiodący przy podejmowaniu decyzji o pracy w tej formie. Jest to drugi (43,8%) najważniejszy motyw wyboru pracy tymczasowej po motywie jakim jest brak możliwości uzyskania stałego zatrudnienia (50%) podawany przez badanych w wieku 18-24 lata, ważniejszy niż czynnik ekonomiczny; na pracę tymczasową decyduje się co czwarty młody respondent upatrując w niej dodatkowe źródło dochodu. Natomiast przyczyną podjęcia pracy tymczasowej przez osoby po 40 roku jest nie tylko brak pracy stałej ale także nieporadność w samodzielnym poszukiwaniu pracy i chęć dotrwania w aktywności zawodowej do wieku upoważniającego do pobierania świadczeń emerytalnych bądź rentowych; praca tymczasowa przynosi niewielką nadzieję na uzyskanie trwałego zatrudnienia u pracodawcy, który zatrudnił osobę po 40 roku życia jako pracownika tymczasowego, o wiele mniejszą jednak niż wśród młodszych pracowników tymczasowych.

Oczekiwania, że pracodawca u którego pracuje pracownik tymczasowy zdecyduje się zatrudnić daną osobę na stałe jest - jak podano powyżej - drugim najczęściej wymienianym powodem podejmowania pracy tymczasowej. Zdecydowanie największe nadzieje pod tym względem żywią pracownicy z wykształceniem wyższym i zasadniczym zawodowym (ponad połowa badanych), najmniejsze – z najniższym poziomem wykształcenia (zależność statystycznie istotna,  $p=0,001$ ). Dla pracowników, którzy mają wykształcenie co najwyżej gimnazjalne ważne jest, że przy braku własnych możliwości poszukiwania pracy mogą okresowo znaleźć pracę, dzięki której nabeżdżą doświadczenia zawodowego.

Przyjęta hipoteza H4 [„Młodzi pracownicy tymczasowi, którzy nie ukończyli 25 roku życia próbują poprzez pracę tymczasową budować portfel kompetencji, który zwiększy ich wartość i szanse na rynku pracy”] została pozytywnie zweryfikowana, o czym mogą świadczyć przytoczone powyżej wypowiedzi tej grupy pracowników na temat motywów zainteresowania tą formą zatrudnienia oraz wskazania na najważniejsze zalety pracy tymczasowej. Ze względu na zauważoną większą wrażliwość młodych pracowników tymczasowych na korzyści pracy tymczasowej w postaci możliwości budowy portfela kompetencji, który w przyszłości pozwoli im lepiej odnaleźć się na rynku pracy postanowiono poszerzyć zakres badań w tym zakresie poprzez zwrócenie się z pytaniami do studentów Wydziału Ekonomiczno-Socjologicznego UŁ. W badaniu wzięło udział 390 studentów studiów stacjonarnych (63,3%) i niestacjonarnych (36,7%). Tylko 11,0% z nich miało aktualnie doświadczenia z tą formą zatrudnienia, tym niemniej sama jej idea była dość powszechnie znana wśród studentów (związek między płcią i znajomością pojęcia pracy tymczasowej istotny statystycznie -  $p=0,013$ ). Wypowiedzi studentów na temat potencjalnych zalet pracy tymczasowej nieco różnią się w zależności od trybu studiów, np. o ile praca tymczasowa jest dla studentów stacjonarnych interesującą formą uzyskania dodatkowego dochodu (72,7% aprobuje), to studenci niestacjonarni są nieco bardziej powściągliwi (60,3%) - zależność istotna statystycznie,  $p=0,014$ ; podobnie jest w przypadku stosunku do pracy tymczasowej, która zdaniem studentów stacjonarnych jest dobrym punktem wyjścia do zdobywania doświadczeń zawodowych (71,3%), zaś wypowiedzi niestacjonarnych studentów, którzy częściej pracują w stałych formach zatrudnienia niż w tymczasowych wskazują na nieco mniejszy entuzjazm w tym zakresie (59,9%) - zależność istotna statystycznie,  $p=0,024$ . Także doświadczenie lub jego brak w pracy tymczasowej nie zmienia ogólnie pozytywnego charakteru ocen wymienionych powyżej walorów pracy tymczasowej.

Studenci doceniają pracę tymczasową głównie za jej elastyczność czasową (76,7% tych, którzy mieli doświadczenie w tej pracy i 63,1% bez doświadczeń). Ci, którzy pracują dzięki nawiązaniu współpracy z APT są zatrudniani w przeważającej liczbie przypadków do prac prostych ( np. segregacja dokumentów, pomocnik biurowy, wykładanie towaru, młodszy operator produkcji, pracownik fizyczny), rzadziej wymagających pewnych kompetencji specjalistycznych, jak np. asystent menedżera czy instruktor terapii. Nie jest więc to na ogół praca powiązana z kierunkiem studiów. Najbardziej cenionym walorem pracy tymczasowej przez studentów, którzy mają w niej doświadczenie jest to, że chroni ich przed bezrobociem (choć wadą są krótkie okresy zatrudnienia), przynosi dodatkowe dochody (choć z drugiej strony wadą jest to, że są to bardzo niskie wynagrodzenia) i pozwala elastycznie pogodzić obowiązki z życiem prywatnym.

Studenci nie mają jednoznacznych poglądów na temat korzyści pracy tymczasowej w postaci szkoleń pozwalających nabyć nowe kwalifikacje i umiejętności. Jednakże wypowiedzi pracujących tymczasowo studentów na temat możliwości nauki i zdobywania nowych doświadczeń w swoich miejscach pracy weryfikują pozytywnie wpływ pracy tymczasowej na budowę portfela kompetencji zwiększającego ich szanse na rynku pracy („praca tymczasowa okazała się przydatna, gdyż dzięki niej nauczyłam się czegoś nowego, mimo iż nie była ona spójna z moim kierunkiem studiów”). Studenci,

szczególnie ci z doświadczeniem w tego rodzaju zatrudnieniu są dość zgodni co do tego, że pomagają ona w przyszłości w znalezieniu stałej pracy. Jednakże w zdecydowanej większości (dwie trzecie badanych) nie planują jej podjęcia w przyszłości. Konfrontując te wypowiedzi z uzyskanymi w grupie badanych pracowników tymczasowych potwierdzają one wnioski o przymusowym charakterze tego rodzaju zatrudnienia, które staje się atrakcyjne jeśli zawiodą inne sposoby uzyskania pracy stałej, nawet na początku kariery zawodowej.

Podsumowując należy stwierdzić, że zdecydowana większość badanych pracowników tymczasowych (79%) i studentów mających doświadczenie w pracy tymczasowej (53,5%) ogólnie oceniło pozytywnie pracę tymczasową (w pierwszym przypadku 13,8% zdecydowanie pozytywnie, w drugim – 11,6%). Tym niemniej 17,1%, a więc co szósty badany wyraził się negatywnie o pracy tymczasowej, w tym co czwarta kobieta; dotyczy to także 20,9% studentów- pracowników tymczasowych. Najgorsze oceny pod adresem pracy tymczasowej sformułowali pracownicy w wieku 25-39 lat (co trzeci z tej grupy wieku ocenił ją ogólnie w kategoriach negatywnych) oraz z wykształceniem średnim i wyższym (częściej niż co czwarta osoba). Negatywów nie dostrzegli pracownicy z wykształceniem podstawowym jakby „przywyczerzeni” do gorszej formy zatrudnienia. Za jej najważniejszą zaletę uznano to, że w danym okresie czasu pozwala uniknąć bezrobocia oraz zwiększa w przyszłości szanse na pracę stałą w porównaniu z tymi, które mają osoby bezrobotne. Dotyczy to w szczególności osób młodych, które wchodzi na rynek pracy a praca tymczasowa jest w ich przypadku jednym z pierwszych doświadczeń zawodowych; osoby pracujące tymczasowo są w mniejszym stopniu zagrożone przyszłą biernością zawodową niż bezrobotni.

Z badań wynika, że pracownicy z wyższym wykształceniem charakteryzują się proaktywnym podejściem do pracy tymczasowej, w większości przypadków kierują się bezpośrednio do APT albo po utracie dotychczasowej pracy (w oparciu o umowę o pracę lub cywilno-prawną (37,5%) bądź w poszukiwaniu pierwszej pracy lub jako działania równoległego w trakcie nauki (29,2%); sytuacja w której trafiają do APT po zarejestrowaniu się w urzędzie pracy dotyczy skrajnych przypadków. Reaktywne zachowania dotyczą w pierwszym rzędzie osób z wykształceniem średnim i zasadniczym zawodowym, gdyż te trafiały do APT po uprzednim okresie bezrobocia zarejestrowanego w urzędach pracy.

Zauważono, że wśród pracowników tymczasowych równie często występują zachowania reaktywne co i proaktywne. Te pierwsze polegają na pasywnej adaptacji sytuacyjnej, polegającej na tym, że po zarejestrowaniu się w urzędzie pracy i wejściu w formalny status osoby bezrobotnej następuje skierowanie zainteresowania wobec APT. Zachowania proaktywne są efektem konstruktywnego myślenia o budowaniu własnej aktywności zawodowej oraz przejawem samodzielnej sterowności. To dość często spotykana sytuacja transycji do pracy tymczasowej wychodzącej z sytuacji wcześniejszej aktywności zawodowej - stałego zatrudnienia w organizacji bądź wykonywania pracy w oparciu o umowy zlecenia, o dzieło oraz własnej działalności gospodarczej, które z różnych powodów zostały zakończone. Przejście od zatrudnienia bardziej stabilnego (praca etatowa, samozatrudnienie) lub okresowego (umowy cywilno-prawne) do pracy tymczasowej lecz sformalizowanej, uzyskanej z pomocą APT mo-

tywowane jest chęcią utrzymania pracy jako takiej oraz ucieczką przed perspektywą bezrobocia - można szacować, że to zachowanie charakteryzuje około 45% badanych pracowników tymczasowych. Dla co dziesiątego pracownika tymczasowego podjęta praca jest powiązana z jakąś formą edukacji realizowanej równoległe lub ukończonej; dla pozostałych – szansą na nowy etap życia zawodowego po okresie bierności zawodowej wywołanej sytuacją losową, rodzinną itd.

Generalnie praca tymczasowa, zarówno w opcji pracowników tymczasowych, zatrudniających ich agencji pracy tymczasowej oraz pracodawców-użytkowników pracy tymczasowej uzyskała pozytywne oceny. Wpisuje się na trwale w zestaw elastycznych form zatrudnienia, które poprawiają sytuację na rynku pracy. Jednak są sytuacje, w których do tej formy zatrudnienia należy podchodzić z pewną dozą ostrożności z uwagi na dobro odbiorców usług świadczonych przez pracowników tymczasowych. Do nich należy praca pielęgniarek podejmujących się pracy tymczasowej. W ich przypadku ustalenie doby pracowniczej i zachowanie w czasie jej trwania określonych przepisami prawa standardów dotyczących czasu pracy i długości odpoczynku ma niebagatelne znaczenie dla efektywnego świadczenia pracy. Z dobą pracowniczą nie mamy do czynienia w przypadkach wykonywania przez pielęgniarki usług w ramach umów cywilnoprawnych, czy dodatkowego zatrudnienia w agencji pracy tymczasowej, co może skutkować wydłużeniem czasu faktycznie przepracowanego ponad miarę. Zmęczenie i stres pielęgniarek-pracowników tymczasowych pracujących poza godzinami pracy w podstawowym miejscu zatrudnienia może stać się przyczyną wzrostu liczby popełnionych błędów. Dodatkowo prawo nie wyklucza możliwości, w których pracodawcą-użytkownikiem może stać się pracodawca zatrudniający dane osoby na stałe. Wówczas dochodzi do łączenia w jeden ciąg czasowy pracy świadczonej na podstawie różnych rodzajów kontraktów zawartych przez pielęgniarkę – umowy o pracę z pracodawcą głównym oraz z innymi umowami, zawieranymi przykładowo z agencją pracy tymczasowej.

Należy oczekiwać, że praca tymczasowa jako forma zatrudnienia okresowego będzie się rozwijać i upowszechniać. Do tego wniosku skłaniają obserwowane trendy na rynku pracy w UE. W pierwszym kwartale 2014 40% młodych pracowników w krajach UE pracowało na kontraktach okresowych, tj. 3.5 razy więcej niż wśród pracujących w wieku 25-54 lata. Niewielki wzrost zatrudnienia (+0,6% w stosunku do pierwszego kwartału 2013 r.) zawdzięczamy głównie (ponad połowa rocznego przyrostu) upowszechniającej się pracy okresowej (+2,6%) oraz niewielkiemu przyrostowi zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy (+0,9%). Całościowy obraz sytuacji na unijnym rynku pracy uzupełnia niewielki przyrost (po raz pierwszy od trzeciego kwartału 2011 r.) zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy (+0,3%), który objął głównie kobiety w wieku 40-64 lata<sup>2</sup>. Także badania prowadzone w Stanach Zjednoczonych (McKinsey, 2011) wskazują, że aż 58% amerykańskich przedsiębiorstw zamierza zwiększać zatrudnienie tymczasowe na wszystkich szczeblach struktury organizacyjnej.

Przedsięwzięcie badawcze, które objęło zarówno literaturę przedmiotu jak i badania własne pozwala sformułować odpowiedzi na postawione pytania i cele badawcze. Praca tymczasowa może być drogą do kariery zawodowej, szczególnie dla osób

<sup>2</sup> EU Employment and Social Situation Quarterly Review, September 2014, Publications Office of the European Union, Luxembourg 2014, s. 6,12.

młodych o proaktywnym nastawieniu do budowania własnej przyszłości zawodowej. Zdecydowanie nie można jej traktować jako ślepego zaułka przynoszącego złudne korzyści dla pracowników zawierających tego typu umowy o pracę krótkookresową. Firmy, które nawiązują kontakty z APT i dzięki temu zatrudniają u siebie pracowników tymczasowych są w nowej sytuacji wymagającej wypracowania koncepcji polityki zatrudnienia z wykorzystaniem zewnętrznych zasobów pracy. Te nowe zadania stają przed menedżerami i specjalistami do spraw zasobów ludzkich organizacji. Na pytanie - komu i w jakich warunkach praca tymczasowa przynosi korzyści, a kiedy mamy do czynienia z jej negatywnymi stronami – można odpowiedzieć, że korzyści uzyskują wszyscy zainteresowani. Do najważniejszych zaliczamy zmniejszenie skali bezrobocia, elastyczność podaży pracy i pozytywny wpływ na budowę portfela kompetencji, szczególnie osób wkraczających na rynek pracy. Poprawa oczekiwanych korzyści jest uzależniona od dążeń do ograniczenia zagrożeń i minimalizowania negatywów, które nieuchronnie towarzyszą zjawiskom społecznym i gospodarczym.

## „Temporary work – a road to career or a dead end ?”

### Summary

One way of tackling the difficult situation in the labour markets in EU Member States which leads to persistently high unemployment, particularly among young people, is the wider use of flexible forms of employment, such as temporary work which is mainly offered by temporary employment agencies (TEA). As any short-term relationship between the employee and the employer characterised by high variability of working and employment conditions, temporary work encourages a comparison of its advantages and disadvantages, benefits and limitations.

The survey undertaken by the staff and doctoral students at the Chair of Labour and Social Policy aimed to answer the question about who and how benefitted from temporary employment – temporary workers, TEAs or employers for whom the former ultimately work? Another aim was to identify how temporary employment influences the expectations and aspirations of temporary workers regarding their future careers and to establish whether it enhances the portfolio of competencies of the people who have done temporary jobs and thereby increases their employability in the long term. The survey, which was conducted in Łódź in the first half of 2013, covered the selected TEAs, employers, temporary workers and students, as well as the front line managers who directly manage temporary workers in companies.

As shown by the survey's results, temporary employment offers measurable short-term and long term benefits, as it protects against unemployment and increases the chances of getting a steady job. Hence it is chosen by young people starting into a career and older people who want to wait safely for their retirement to come.

## Załączniki

Załącznik nr 1  
Uniwersytet Łódzki  
Katedra Pracy i Polityki Społecznej UŁ

### ANKIETA DLA PRACOWNIKÓW TYMCZASOWYCH

Celem prowadzonego badania jest uzyskanie opinii pracowników tymczasowych na temat tej formy zatrudnienia. Ankieta na charakter całkowicie anonimowy, więc nie należy jej podpisywać. Wyniki badania zostaną przedstawione jedynie w formie statystycznej i będą wykorzystane wyłącznie w celach naukowych.

#### **1. Jak długo trwa Twoja współpraca z obecną Agencją Pracy Tymczasowej (APT)?**

- do 3 miesięcy
- 4 – 6 miesięcy
- 7 – 12 miesięcy
- 1 – 2 lata
- powyżej 2 lat

#### **2. W ilu przedsiębiorstwach do tej pory pracowałeś(-aś) skierowany(-a) tam przez obecną APT?**

- w jednym
- w dwóch
- w trzech
- w czterech i więcej

#### **3. Na jakim stanowisku aktualnie jesteś zatrudniony (-a) jako pracownik tymczasowy**

(jakie zadanie wykonujesz)? .....

.....

.....

#### **4. Czy zadania, które aktualnie wykonujesz jako pracownik tymczasowy, są zgodne z kierunkiem Twojego wykształcenia lub z posiadanym przez Ciebie zawodem?**

- zdecydowanie tak
- raczej tak
- raczej nie
- zdecydowanie nie

**5. Czym zajmowałeś(-aś) się / co robiłeś(-aś) bezpośrednio przed podjęciem aktualnej pracy tymczasowej?**

- byłem (-am) zarejestrowany (-a) jako osoba bezrobotna
- pracowałem (-am) na pełnym etacie
- pracowałem (-am) na części etatu
- pracowałem (-am) na umowy zlecenia lub o dzieło
- prowadziłem (-am) własną działalność gospodarczą
- uczyłem (-am) się, to pierwsza praca po ukończeniu szkoły (lub po studiach)
- uczyłem (-am) się i nadal się uczę, pracuję tymczasowo, aby dorobić
- pracowałem (-am) na „czarno”
- opiekowałem (-am) się członkiem rodziny
- byłem (-am) na urlopie macierzyńskim
- byłem (-am) na urlopie wychowawczym
- byłem na długim zwolnieniu lekarskim
- inne, jakie ? .....

**6. Które z przedstawionych poniżej stwierdzeń trafnie opisuje Twoje doświadczenia związane z pracą tymczasową? (zaznacz „x” w odpowiednich rubrykach)**

Stwierdzenie	Zgadzam się	Nie zgadzam się
Praca tymczasowa pozwoliła mi poprzez szkolenia nabyć nowe kwalifikacje i umiejętności		
Dzięki pracy tymczasowej poznałem ludzi, którzy mogą pomóc mi w przyszłości w zdobyciu stałego zatrudnienia		
Praca tymczasowa jest dla mnie dobrym sposobem na zdobycie nowych praktycznych doświadczeń zawodowych		
W trakcie pracy tymczasowej jak dotąd raczej nie nauczyłem się niczego nowego – wykorzystywałem wyłącznie to, co umiałem już wcześniej		

**7. Czy podczas wykonywania przez Ciebie pracy tymczasowej wystąpiły kiedykolwiek któreś z poniższych problemów? (zaznacz „x” w odpowiednich rubrykach)**

Stwierdzenie	Tak	Nie
Niedotrzymywanie warunków umowy przez agencję pracy tymczasowej		
Niedotrzymanie warunków umowy przez pracodawcę - użytkownika		
Opóźnienia w wypłacie wynagrodzenia		
Rażąco niskie zarobki		
Brak zagwarantowania mi odpowiednich warunków pracy/bhp		
Gorsze traktowanie przez pracodawcę - użytkownika w porównaniu ze stałymi pracodawcami		
Brak sprawnej komunikacji z pracodawcą - użytkownikiem		
Brak dobrej współpracy ze stałymi pracownikami / izolowanie pracowników tymczasowych		
Brak zainteresowania sytuacją pracownika tymczasowego ze strony agencji (APT)		

**8. Jakie są w Twoim przypadku najważniejsze zalety pracy tymczasowej?***(proszę zaznaczyć maksymalnie 4 zalety)*

- mogę dostosować czas pracy do moich obowiązków rodzinnych i do moich spraw osobistych
- mogę zdobywać nowe doświadczenia zawodowe
- mogę w ten sposób uniknąć bezrobocia
- jest dla mnie dodatkowym źródłem dochodu
- liczę, że ułatwi mi zdobycie w przyszłości stałego zatrudnienia
- pozwala mi poznać wielu potencjalnych pracodawców na rynku pracy
- nie wymaga ode mnie dużego zaangażowania w poszukiwanie pracy
- odprowadzane są składki na ubezpieczenia i inne świadczenia
- inne, jakie? .....

**9. Jakie są w Twoim przypadku główne wady pracy tymczasowej?***(proszę zaznaczyć maksymalnie 3 wady)*

- mam mniejsze bezpieczeństwo zatrudnienia
- otrzymuję bardzo niskie wynagrodzenie
- okresy mojego zatrudnienia są krótkie
- jestem jako pracownik tymczasowy traktowany gorzej w przedsiębiorstwie gorzej niż pracownicy stali
- nie mam możliwości podnoszenia kwalifikacji zawodowych
- mam nikłe perspektywy na stałe zatrudnienie w firmie, w której świadczę pracę
- utrudnia mi późniejsze zdobycie stałej pracy w innej firmie
- inne, jakie? .....

**10. Dlaczego podjąłeś (-aś) zatrudnienie w formie pracy tymczasowej?***(proszę zaznaczyć maksymalnie 3 odpowiedzi)*

- bo wcześniej nie miałem (-am) możliwości podjęcia stałego zatrudnienia (podejmowane próby zakończyły się niepowodzeniem)
- bo liczyłem(-am) na otrzymanie propozycji stałego zatrudnienia ze strony korzystającego z mojej pracy przedsiębiorstwa
- bo chciałem (-am) mieć dodatkowe źródło dochodu
- bo chciałem (-am) zdobyć doświadczenie zawodowe
- bo chciałem (-am) mieć możliwość lepszego dopasowania czasu pracy i długości okresu pracy do własnych potrzeb
- bo chciałem (-am) nawiązać pożyteczne kontakty, które mi pomogą przy staraniu się o stałe zatrudnienie w przyszłości
- bo nie miałem własnych możliwości poszukiwania pracy



- bo chciałem(-am) jakoś dotrzeć do osiągnięcia wieku emerytalnego lub uzupełnić okres wymaganego stażu pracy
- inne, jakie? .....

**11. Czy chciał(-a)byś zmienić swoje tymczasowe zatrudnienie na zatrudnienie stałe?**

- tak (jeśli tak, dlaczego?) .....
- nie (jeśli nie, dlaczego?) .....

**12. Czy uważasz, że aktualnie wykonywana przez Ciebie praca tymczasowa może korzystnie wpłynąć na Twój rozwój zawodowy?**

- tak
- raczej tak
- raczej nie
- nie

**13. Biorąc pod uwagę swoje odpowiedzi na pytania zawarte w tej ankiecie, jak ogólnie ocenia oceniasz pracę tymczasową jako formę zatrudnienia?**

- zdecydowanie negatywnie
- raczej negatywnie
- raczej pozytywnie
- zdecydowanie pozytywnie
- trudno powiedzieć

**Na koniec prosimy o podanie następujących informacji na swój temat**  
(wstaw znaki „x” w marginesie z lewej strony)

A. Płeć:

- kobieta
- mężczyzna

B. Wiek:

- 18 - 24
- 25 - 29
- 30 - 34
- 35 - 39
- 40 - 44
- 45 - 49
- 50 - 54
- 55 - 59
- 60 - 64
- 65 i więcej

C. Posiadane wykształcenie:

- podstawowe i gimnazjalne
- zasadnicze zawodowe
- średnie (zawod. i maturalne)
- wyższe (w tym licencjat)

D. Pobieranie emerytury:

- tak
- nie

F. Posiadanie grupy inwalidzkiej (orzeczenia o niepełnosprawności):

- nie
- I grupa
- II grupa
- III grupa

E. Pobieranie renty inw.:

- tak
- nie

G. Aktualne miejsce zamieszkania:

- wieś
- miasto do 50 tys. mieszk.
- miasto od 50 tys. do 200 tys. mieszk.
- miasto od 200 tys. do 500 tys. mieszk.
- miasto powyżej 500 tys. mieszk.

H. Aktualna forma umowy z APT:

- umowa o pracę
- umowa zlecenia lub o dzieło
- inne: .....

I. Posiadany lub wyuczony zawód (jeżeli masz ich kilka, podaj je tutaj):

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

Dziękujemy za wypełnienie ankiety

Załącznik nr 2  
 Uniwersytet Łódzki  
 Katedra Pracy i Polityki Społecznej UŁ

## ANKIETA STUDENT JAKO PRACOWNIK TYMCZASOWY W FIRMIE

Celem badania ankietowego jest uzyskanie Państwa opinii w kwestii problematyki związanej z wykonywaniem przez studenta pracy tymczasowej w firmie. Uprzejmie prosimy o wypełnienie ankiety według poniższych zaleceń.

### 1. Czy wiesz, co to jest praca tymczasowa świadczona przez za pośrednictwem agencji pracy tymczasowej?

- tak  
 nie

*Jeśli „tak” to przejdź do pytania 2 i 3*

### 2. Jakie są Twoje wyobrażenia na temat pracy tymczasowej świadczonej przez APT (zaznacz „x” w odpowiedniej rubryce)

Stwierdzenie	Zgadzam się	Nie zgadzam się
Praca tymczasowa jest ciekawym sposobem na uzyskanie dodatkowego źródła dochodu		
Praca tymczasowa wydaje mi się dobrym punktem wyjścia do zdobywania praktycznych doświadczeń zawodowych		
Główną zaletą tej formy pracy wydaje mi się jej elastyczność czasowa, która pozwalała na łączenie jej z nauką i innymi aktywnościami		
Docierają do mnie sygnały, iż w tej formie zatrudnienia są szczególnie złe warunki pracy i wynagrodzenia.		
Praca tymczasowa pomaga w przyszłości w znalezieniu stałej pracy		
Praca tymczasowa może w przyszłości utrudnić uzyskanie stałej pracy		

### 3. Czy planujesz w przyszłości podjąć pracę tymczasową ?

- tak  
 nie

Jeśli jesteś aktualnie pracownikiem APT odpowiedz na poniższe pytania

### 4. Jak długo trwa Twoja współpraca z obecną Agencją Pracy Tymczasowej (APT)?

- do 3 miesięcy  
 4 – 6 miesięcy  
 7 – 12 miesięcy  
 1 – 2 lata  
 powyżej 2 lat

**5. W ilu przedsiębiorstwach do tej pory pracowałeś(-aś) skierowany(-a) tam przez obecną APT ?**

- w jednym
- w dwóch
- w trzech
- w czterech i więcej

**6. Na jakim stanowisku aktualnie jesteś zatrudniony (-a) jako pracownik tymczasowy (jakie zadanie wykonujesz)?**

.....  
.....

**5. Czy zadania, które aktualnie wykonujesz jako pracownik tymczasowy, są zgodne z kierunkiem Twojego wykształcenia lub z posiadanym przez Ciebie zawodem?**

- zdecydowanie tak
- raczej tak
- raczej nie
- zdecydowanie nie

**6. Czym zajmowałeś(-aś) się / co robiłeś(-aś) bezpośrednio przed podjęciem aktualnej pracy tymczasowej?**

- byłem (-am) zarejestrowany (-a) jako osoba bezrobotna
- pracowałem (-am) na pełnym etacie
- pracowałem (-am) na części etatu
- pracowałem (-am) na umowy zlecenia lub o dzieło
- prowadziłem (-am) własną działalność gospodarczą
- uczyłem (-am) się, to pierwsza praca po ukończeniu szkoły (lub po studiach)
- uczyłem (-am) się i nadal się uczę, pracuję tymczasowo, aby dorobić
- pracowałem (-am) na „czarno”
- opiekowałem (-am) się członkiem rodziny
- byłem (-am) na urlopie macierzyńskim
- byłem (-am) na urlopie wychowawczym
- byłem na długim zwolnieniu lekarskim
- inne, jakie ?.....

**7. Które z przedstawionych poniżej stwierdzeń trafnie opisuje Twoje doświadczenia związane z pracą tymczasową? (zaznacz „x” w odpowiednich rubrykach)**

Stwierdzenie	Zgadzam się	Nie zgadzam się
Praca tymczasowa pozwoliła mi poprzez szkolenia nabyć nowe kwalifikacje i umiejętności		
Dzięki pracy tymczasowej poznałem ludzi, którzy mogą pomóc mi w przyszłości w zdobyciu stałego zatrudnienia		
Praca tymczasowa jest dla mnie dobrym sposobem na zdobycie nowych praktycznych doświadczeń zawodowych		
W trakcie pracy tymczasowej jak dotąd raczej nie nauczyłem się niczego nowego – wykorzystywałem wyłącznie to, co umiałem już wcześniej		

**8. Czy podczas wykonywania przez Ciebie pracy tymczasowej wystąpiły kiedykolwiek któreś z poniższych problemów? (zaznacz „x” w odpowiednich rubrykach)**

Stwierdzenie	Tak	Nie
Niedotrzymywanie warunków umowy przez agencję pracy tymczasowej		
Niedotrzymanie warunków umowy przez pracodawcę - użytkownika		
Opóźnienia w wypłacie wynagrodzenia		
Rażąco niskie zarobki		
Brak zagwarantowania mi odpowiednich warunków pracy/bhp		
Gorsze traktowanie przez pracodawcę - użytkownika w porównaniu ze stałymi pracodawcami		
Brak sprawnej komunikacji z pracodawcą - użytkownikiem		
Brak dobrej współpracy ze stałymi pracownikami / izolowanie pracowników tymczasowych		
Brak zainteresowania sytuacją pracownika tymczasowego ze strony agencji (APT)		

**9. Jakie są w Twoim przypadku najważniejsze zalety pracy tymczasowej ?**

(proszę zaznaczyć maksymalnie 4 zalety)

- mogę dostosować czas pracy do moich obowiązków rodzinnych i do moich spraw osobistych
- mogę zdobywać nowe doświadczenia zawodowe
- mogę w ten sposób uniknąć bezrobocia
- jest dla mnie dodatkowym źródłem dochodu
- liczę, że ułatwi mi zdobycie w przyszłości stałego zatrudnienia
- pozwala mi poznać wielu potencjalnych pracodawców na rynku pracy
- nie wymaga ode mnie dużego zaangażowania w poszukiwanie pracy
- odprowadzane są składki na ubezpieczenia i inne świadczenia
- inne, jakie ? .....

**10. Jakie są w Twoim przypadku główne wady pracy tymczasowej?**

(proszę zaznaczyć maksymalnie 3 wady)

- mam mniejsze bezpieczeństwo zatrudnienia
- otrzymuję bardzo niskie wynagrodzenie
- okresy mojego zatrudnienia są krótkie
- jestem jako pracownik tymczasowy traktowany gorzej w przedsiębiorstwie gorzej niż pracownicy stali
- nie mam możliwości podnoszenia kwalifikacji zawodowych
- mam nikłe perspektywy na stałe zatrudnienie w firmie, w której świadczę pracę
- utrudnia mi późniejsze zdobycie stałej pracy w innej firmie
- inne, jakie? .....

**11. Dlaczego podjąłeś (-aś) zatrudnienie w formie pracy tymczasowej?**

(proszę zaznaczyć maksymalnie 3 odpowiedzi)

- bo wcześniej nie miałem (-am) możliwości podjęcia stałego zatrudnienia (podejmowane próby zakończyły się niepowodzeniem)
- bo liczyłem(-am) na otrzymanie propozycji stałego zatrudnienia ze strony korzystającego z mojej pracy przedsiębiorstwa
- bo chciałem (-am) mieć dodatkowe źródło dochodu
- bo chciałem (-am) zdobyć doświadczenie zawodowe
- bo chciałem (-am) mieć możliwość lepszego dopasowania czasu pracy i długości okresu pracy do własnych potrzeb
- bo chciałem (-am) nawiązać pożyteczne kontakty, które mi pomogą przy staraniu się o stałe zatrudnienie w przyszłości
- bo nie miałem własnych możliwości poszukiwania pracy
- bo chciałem(-am) jakoś dotrzeć do osiągnięcia wieku emerytalnego lub uzupełnić okres wymaganego stażu pracy
- inne, jakie? .....

**12. Czy chciał(-a)byś zmienić swoje tymczasowe zatrudnienie na zatrudnienie stałe?**

- tak (jeśli tak, dlaczego?) .....
- nie (jeśli nie, dlaczego?) .....

**13. Czy uważasz, że aktualnie wykonywana przez Ciebie praca tymczasowa może korzystnie wpłynąć na Twój rozwój zawodowy?**

- tak
- raczej tak
- raczej nie
- nie

**14. Biorąc pod uwagę swoje odpowiedzi na pytania zawarte w tej ankiecie, jak ogólnie ocenia oceniasz pracę tymczasową jako formę zatrudnienia?**

- zdecydowanie negatywnie
- raczej negatywnie
- raczej pozytywnie
- zdecydowanie pozytywnie
- trudno powiedzieć

**Na koniec prosimy o podanie następujących informacji na swój temat**  
(wstaw znaki „x” w marginesie z lewej strony)

- |                                    |                                      |   |
|------------------------------------|--------------------------------------|---|
| <b>A. Płeć:</b>                    | <b>B. Wiek:</b>                      | <b>C. Posiadane wykształcenie:</b>                    |
| <input type="checkbox"/> kobieta   | <input type="checkbox"/> 18 - 24     | <input type="checkbox"/> podstawowe i gimnazjalne     |
| <input type="checkbox"/> mężczyzna | <input type="checkbox"/> 25 - 29     | <input type="checkbox"/> zasadnicze zawodowe          |
|                                    | <input type="checkbox"/> 30 - 34     | <input type="checkbox"/> średnie (zawod. i maturalne) |
|                                    | <input type="checkbox"/> 35 i więcej | <input type="checkbox"/> wyższe (w tym licencjat)     |

- |  |                                  |
|--|----------------------------------|
| <b>F. Posiadanie grupy inwalidzkiej (orzeczenia o niepełnosprawności):</b> | <b>E. Pobieranie renty inw.:</b> |
| <input type="checkbox"/> nie   | <input type="checkbox"/> tak     |
| <input type="checkbox"/> I grupa   | <input type="checkbox"/> nie     |
| <input type="checkbox"/> II grupa  |                                  |
| <input type="checkbox"/> III grupa   |                                  |

- |   |  |   |
|---|--|---|
| <b>G. Aktualne miejsce zamieszkania:</b>                        | <b>H. Aktualna forma umowy z APT:</b>                | <b>I. Posiadany lub wyuczony zawód (jeżeli masz ich kilka, podaj je tutaj):</b> |
| <input type="checkbox"/> wieś                                   | <input type="checkbox"/> umowa o pracę               | .....   |
| <input type="checkbox"/> miasto do 50 tys. mieszk.              | <input type="checkbox"/> umowa zlecenia lub o dzieło | .....   |
| <input type="checkbox"/> miasto od 50 tys. do 200 tys. mieszk.  | <input type="checkbox"/> inne: .....                 | .....   |
| <input type="checkbox"/> miasto od 200 tys. do 500 tys. mieszk. |  | .....   |
| <input type="checkbox"/> miasto powyżej 500 tys. mieszk.        |  | .....   |

Dziękujemy za wypełnienie ankiety

Załącznik nr 3  
Uniwersytet Łódzki  
Katedra Pracy i Polityki Społecznej UŁ

## KWESTIONARIUSZ PRACOWNICY TYMCZASOWI W FIRMIE

*(dla działów personalnych)*

1. W jakich sytuacjach sięgają Państwo po pracowników tymczasowych?
  - zapelniamy wakaty po pracownikach odchodzących na renty/emerytury
  - w przypadku nieprzewidzianego spiętrzenia prac
  - w przypadku dodatkowych nieprzewidzianych zleceń od kontrahentów
  - w przypadku sezonowości zapotrzebowania na nasze produkty/usługi
  - gdy planujemy zatrudnić jakichś pracowników na stałe – to źródło rekrutacji zamiast zatrudnienia pracowników stałych na etaty
  - inne .....
2. Czy istnieją w firmie plany dotyczące zatrudnienia pracowników tymczasowych?
  - tak, przewidujemy wzrost zatrudnienia tej grupy pracowników
  - tak, przewidujemy spadek zatrudnienia tej grupy pracowników
  - tak, ale nie przewidujemy żadnych zmian w zatrudnieniu pracowników tymczasowych
  - nie planujemy, działamy doraźnie.
3. Do jakich prac kierowani byli w 2012 r. w Państwa firmie pracownicy tymczasowi?
  - 3.1. W przypadku prac prostych, wymagających tylko podstawowych kwalifikacji
    - do prac w biurze
    - do prac na produkcji
    - obsługa (magazynowanie itd.)
    - inne .....
  - 3.2. W przypadku prac wymagających średnich kwalifikacji
    - do prac w biurze
    - do prac na produkcji
    - obsługa (magazynowanie, prace porządkowe itp.)
    - inne .....



## 3.3. W przypadku prac wymagających wysokich/specjalistycznych kwalifikacji

- do prac w biurze
- do prac na produkcji
- obsługa (magazynowanie itd.)
- inne .....

4. Proszę wymienić przykładowe nazwy stanowisk o niskich, średnich i wysokich kwalifikacjach, na które zatrudniano w 2012 r. pracowników tymczasowych .....

## 5. Podstawowa charakterystyka pracowników tymczasowych na koniec roku

Rodzaj kryterium		Liczba pracowników tymczasowych	
		2011	2012
Płeć	kobiety		
	mężczyźni		
Wiek	do 25 lat		
	26 – 44 lata		
	45 – 60/65 lat		
	pow. wieku emerytalnego		
Wykształcenie	podstawowe/gimnazjalne		
	zasadnicze zawodowe		
	średnie		
	wyższe (w tym licencjat)		

6. Na jak długo firma wynajmowała pracowników tymczasowych (według stanu na koniec roku)?

Okres pracy w firmie	Liczba pracowników tymczasowych	
	2011	2012
do 3 miesięcy		
4 – 6 miesięcy		
7 – 12 miesięcy		
Razem		

7. Czy system motywowania w Państwa firmie obejmuje również pracowników tymczasowych (np. płace, premie, nagrody itd.)

Nie

Tak (w jakim zakresie?) .....

8. Na jakiej podstawie są kształtowane wynagrodzenia pracowników tymczasowych?

- wynikają z uzgodnień naszej firmy z Agencją
- nie interesują nas wynagrodzenia które wypłaca Agencja
- wpływamy na wysokość wynagrodzeń, aby nie odbiegały od poziomu otrzymywanego przez naszych stałych pracowników

- 
- z reguły stawki (godzinowe, dniówki, od sztuki) są identyczne dla naszych pracowników i pracowników Agencji tymczasowej
9. Kto odpowiada za przygotowanie pracowników tymczasowych do wykonywania prac w naszej firmie?
- szkoli ich Agencja
  - u nas przechodzą instruktaż
  - szkolimy ich tak jak swoich pracowników
  - inne .....
10. Czy przekazują Państwo do agencji pracy tymczasowej informacje o wynikach pracy pracowników tymczasowych?
- Nie
- Tak (*Jeśli tak, to w jakich sytuacjach?*) .....
- .....
11. Czy zdarzyło się w Państwa praktyce odesłanie nieodpowiedniego pracownika tymczasowego do agencji?
- Nigdy
- Sporadycznie
- Często
- Jeżeli bywały takie sytuacje, to z jakiego powodu? .....
- .....
12. Czy podejmowane są jakieś działania przez firmę w celu zatrzymania pracownika tymczasowego na okres dłuższy niż przewidują to przepisy prawa (limity czasowe)?
- Nie
- Sporadycznie
- Często
- Jeżeli takie sytuacje się zdarzają, to z jakiego powodu? .....
- .....
13. Czy zdarzają się sytuacje, że jakimś pracownikom tymczasowym składacie propozycje zatrudnienia stałego?
- incydentalne przypadki
  - dość często, wynika to z naszej strategii zatrudnienia – jest to stała reguła poszukiwania wartościowych pracowników przez naszą firmę
  - nie
14. Jakie korzyści daje waszej firmie korzystanie z pracy pracowników tymczasowych?
- .....
- .....
- .....

15. Jak układa się współpraca waszej firmy z agencjami pracy tymczasowej?

- współpracujemy tylko z jedną zaufaną
- sięgamy po różne Agencje
- nie ma ich zbyt wielu i dlatego jesteśmy skazani na współpracę z nie zawsze odpowiednią Agencją.
- inne .....

16. Jakie problemy pojawiają się we współpracy z agencjami pracy tymczasowej?

- nie dysponują one odpowiednimi pracownikami w danym czasie
- dostarczani pracownicy mają nieodpowiednie kompetencje
- małe zaangażowanie pracowników
- niska wydajność pracowników
- niska jakość pracy pracowników tymczasowych
- brak należytego zdyscyplinowania pracowników tymczasowych

Podstawowe dane o waszej firmie:

- wielkość firmy (liczba zatrudnionych ogółem) .....
- branża: .....
- charakter działalności firmy (produkcja, usługi) .....
- lokalizacja firmy
  - wieś
  - miasto do 50 tys. mieszkańców
  - miasto 50 – 200 tys. mieszkańców
  - miasto 200 – 500 tys. mieszkańców
  - miasto pow. 500 tys. mieszkańców
- struktura własnościowa firmy
  - własność komunalna
  - własność kapitału polskiego w całości lub z jego przewagą
  - własność kapitału obcego w całości lub z jego przewagą

Dziękujemy za wypełnienie ankiety

Załącznik nr 4  
Uniwersytet Łódzki  
Katedra Pracy i Polityki Społecznej UŁ

## KWESTIONARIUSZ PRACOWNICY TYMCZASOWI W FIRMIE (dla kierowników liniowych)

### 1. Jak układa się współpraca pracowników tymczasowych ze stałą załogą waszej firmy?

- nie mają ze sobą kontaktów – nie współpracują
- współpracują - nie ma między nimi konfliktów
- powinni współpracować, ale poziom występujących napięć między nimi powoduje, że staramy się odizolować obie grupy
- trudno mówić o współpracy – zaledwie się akceptują
- inne .....

### 2. Jakie problemy z pracownikami tymczasowymi występują w kierowanym przez Pana(-ią) zespole?

- zła dyscyplina pracy
- zła komunikacja w zespole
- manifestowane przez pracowników tymczasowych niezadowolenie z wynagrodzenia
- manifestowane przez pracowników tymczasowych niezadowolenie z odmienności formy zatrudnienia
- niskie zaangażowanie w pracę pracowników tymczasowych
- niewłaściwy poziom kompetencji zawodowych pracowników tymczasowych
- nieumiejętność pracy w zespole
- niechęć do podejmowania odpowiedzialności za wykonywane prace
- gorsza jakość pracy z powodu świadomości krótkiego zatrudnienia
- inne .....

### 3. Jak Pan(-i) ocenia efekty pracy pracowników tymczasowych?

- są porównywalne z wynikami naszych pracowników stałych
- są lepsze od wyników naszych pracowników stałych
- są gorsze od wyników naszych pracowników stałych
- trudno porównać, wykonują inne prace

**4. Czy zdarza się, że zgłasza Pan/i do działu kadr chęć zatrudnienia konkretnego pracownika tymczasowego na stały etat do swojego zespołu?**

Nigdy

Rzadko

Dość często (*dlaczego?*) .....**5. Czy jest Pan(-i), ogólnie biorąc, zadowolony(-a) z pracy pracowników tymczasowych w swoim zespole?**

Zdecydowanie tak

Raczej tak

Raczej nie

Zdecydowanie nie

**6. Ilu miał(-a) Pan(-i) w swoim zespole w 2012 r. pracowników tymczasowych?**

.....

METRYCZKA:

Nazwa działu: .....

Wielkość kierowanego zespołu: .....

Dziękujemy za wypełnienie ankiety