

Dorota Żołnierczyk-Zreda

RODZAJ UMOWY O PRACĘ A ZDROWIE I FUNKCJONOWANIE ZAWODOWE PRACOWNIKÓW – PRZEGLĄD BADAŃ

THE TYPE OF EMPLOYMENT CONTRACT AND EMPLOYEES' HEALTH
AND OCCUPATIONAL FUNCTIONING – THE REVIEW OF STUDIES

Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy / Central Institute for Labour Protection – National Research Institute,
Warszawa, Poland

Zakład Ergonomii, Pracownia Psychologii Społecznej / Ergonomics Department, Laboratory of Social Psychology

STRESZCZENIE

Od ponad 2 dekad na świecie prowadzone są intensywne badania na temat różnych aspektów funkcjonowania pracowników zatrudnionych na umowach terminowych. Mimo że w Polsce występuje najwyższy w Europie odsetek takich pracowników, badania na temat tej grupy osób są w naszym kraju rzadkością. Celem artykułu był przegląd światowych badań dotyczących związku między rodzajem umowy o pracę a zdrowiem i funkcjonowaniem zawodowym pracowników. Podstawowym wnioskiem z przeglądu jest duża rozbieżność wyników dotyczących wyżej wymienionych zagadnień. Uważa się, że powodem tej rozbieżności może być heterogeniczność grupy „pracownicy tymczasowi”, różnice kulturowe i pokoleniowe, a także kontekst ekonomiczny, w którym prowadzone były badania. Jednym z podstawowych wskazań dla przyszłych badań jest zastosowanie kryterium zgodności rodzaju zatrudnienia (umowy o pracę) z osobistymi preferencjami pracownika, a także stosowanie bardziej skomplikowanych schematów badawczych. Med. Pr. 2015;66(4):565–573

Słowa kluczowe: wypadki przy pracy, zatrudnienie na czas określony, zdrowie fizyczne i psychiczne, zatrudnienie na czas nieokreślony, absencja, jakość pracy

ABSTRACT

From over 2 decades intensive research concerning temporary workers has been carried out in Europe and outside Europe. Despite having the highest rate of temporary workers in Europe, the studies on this topic are very rare in Poland. The aim of the study was to review the existing research on the relations between temporary work and employees' health and occupational functioning. The main conclusion from this review is that there is a significant inconsistency between the results of the studies included in this review due to such factors as heterogeneity of the group "temporary workers," cultural and generational differences between temporary workers, as well as different economic context in which those studies had been carried out. The main recommendations for the future research is thus to take into account the personal preferences for performing temporary work and to use more complex study design. Med Pr 2015;66(4):565–573

Key words: accidents, temporary work, physical and psychological health, standard employment, sickness absence, quality of working life

Autorka do korespondencji / Corresponding author: Dorota Żołnierczyk-Zreda,
Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy, Zakład Ergonomii, Pracownia Psychologii Społecznej,
ul. Czerniakowska 16, 00-801 Warszawa, e-mail: dozol@ciop.pl
Nadesłano: 30 marca 2015, zatwierdzono: 6 lipca 2015

WSTĘP

Powszechnie uważa się, że konieczna stała się zmiana istniejących regulacji dotyczących zatrudnienia. Powodem jest postępująca globalizacja, zwiększenie poziomu konkurencji, a także dynamiczny rozwój technologiczny, który wymusza wdrażanie innowacji i ciągłą restrukturyzację przedsiębiorstw. Także w Polsce obecny

jest pogląd, że niemożliwe jest już zatrudnienie w jednej firmie przez całe życie zawodowe, a elastyczne zatrudnienie powinno ułatwiać pracodawcy dostosowanie natężenia prac do potrzeb gospodarki [1]. Oprócz wymienionych powodów uelastyczniania zatrudnienia podaje się także istnienie bezrobocia, które wymusza konieczność poszukiwania skutecznych form walki z tym zjawiskiem i zwiększania zatrudnienia, a także

wzrost roli sektora małych i średnich przedsiębiorstw, w których zatrudnienie nie jest tak stabilne jak w dużych firmach [1].

Nie wszyscy jednak traktują elastyczność rynku pracy jako remedium na problemy społeczno-gospodarcze [2]. Jej przeciwnicy uważają, że ograniczanie kosztów pracy dzięki umowom na czas określony w rzeczywistości oznacza przynajmniej częściową eksternalizację tych kosztów na samych pracujących. Ponadto uważa się, że elastyczność rynku pracy przyczynia się także do utraty lub znacznego ograniczenia poczucia bezpieczeństwa pracowników – szczególnie wtedy, gdy wskazana elastyczność jest postrzegana jako norma [3].

Niestety danych, które potwierdzałyby te opinie, jest mało, ponieważ bardzo rzadko prowadzone są polskie badania dotyczące osób zatrudnionych na umowę na czas określony – mimo że w Polsce obserwuje się najwyższy w Europie odsetek osób zatrudnionych na umowy terminowe [4]. Osoby te stanowią ok. 28% wszystkich zatrudnionych na rynku pracy [5].

Z pojedynczych danych wiadomo, że osoby zatrudnione na czas określony charakteryzuje gorsza sytuacja finansowa niż osoby, które są zatrudnione na umowach stałych [6]. Nie wiadomo jednak, czy zatrudnienie czasowe wiąże się także z obniżonym dobrostanem i funkcjonowaniem zawodowym tych osób. Na świecie natomiast od ponad 2 dekad prowadzone są na ten temat intensywne badania.

METODY PRZEGLĄDU

Przegląd piśmiennictwa zagranicznego przeprowadzono poprzez analizę następujących baz danych: PsychInfo, PsycArticles, Medline, Health Source: Nursing/Academic Edition oraz SocIndex with Full Text. Użyto następujących słów kluczowych: contingent employment, temporary, fixed-term, non-permanent employment, a także health, sickness absence, accidents oraz work-related quality of life. W przeglądzie uwzględniono jedynie publikacje w języku angielskim i francuskim. W wyżej wymienionych bazach nie znaleziono doniesień z polskich badań na temat poruszany w artykule.

WYNIKI PRZEGLĄDU

Zatrudnienie na czas określony – podstawowe dane

Pierwszym wnioskiem z przeglądu światowych badań na temat zatrudnienia na czas określony jest brak jednolitego nazewnictwa i definicji tego rodzaju zatrudnienia. W Stanach Zjednoczonych i Kanadzie używa

się określenia ‘contingent employment’, a w literaturze europejskiej – zamiennie określeń: ‘temporary’, ‘fixed-term’ lub ‘non-permanent employment’ [7–9].

Większość autorów zajmujących się problematyką zatrudnienia czasowego jest jednak zgodna co do tego, że różni się ono od standardowego (standard employment relationship – SER) pod 3 względami [10,11]:

1. Zatrudnienie standardowe w przeciwieństwie do czasowego charakteryzuje stałość i kontynuacja zatrudnienia.
2. Zatrudnienie standardowe pozwala na pracę w miejscu zorganizowanym przez pracodawcę, na jego warunkach i pod jego nadzorem. W niektórych formach zatrudnienia czasowego może być ono pośrednie, np. w sytuacji pracowników zatrudnianych przez agencje pracy.
3. Zatrudnienie standardowe w większości krajów jest związane z licznymi uprawnieniami, takimi jak płaca minimalna, ubezpieczenie od bezrobocia, ochrona przed nieuzasadnionym zwolnieniem z pracy, płatny urlop itp.

Z kolei zatrudnienie czasowe to według definicji Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (Organisation for Economic Co-operation and Development – OECD): „zatrudnienie zależne, odbywające się w określonym przedziale czasu” [12].

Różnice dotyczą nie tylko definicji, ale także przepisów na temat zatrudnienia czasowego. Dla przykładu w porównaniu z regulacjami australijskimi, kanadyjskimi i amerykańskimi prawo europejskie w większym stopniu chroni pracowników zatrudnionych na umowy czasowe [8]. Ponadto w Stanach Zjednoczonych, w przeciwieństwie do Europy i Polski, za zatrudnienie czasowe uważa się także samozatrudnienie.

W Polsce umowy terminowe prawnie reguluje Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeksu pracy [13]. Zgodnie z nią umowy terminowe zawiera się z góry na czas określony – oznaczony konkretną datą lub czasem wykonania określonej pracy – i wyróżnia się 3 rodzaje umów terminowych:

- na czas próbny,
- na czas określony,
- na czas wykonania określonej pracy.

Dane z Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności, przeprowadzonego przez Główny Urząd Statystyczny w 2012 r., wskazują, że procentowo najliczniejsze wśród terminowych umów o pracę są umowy na czas określony [14]. Dwie pozostałe grupy – umowy na czas próbny oraz umowy na czas wykonania pracy – stanowią znikomy procent umów terminowych [14].

Wzrost udziału umów na czas określony wśród wszystkich umów o pracę zaczęto obserwować od 2000 r., a w latach 2002–2007 udział tych umów wzrósł z 13% do około 28% [14]. Obecnie Polska ma najwyższy w Unii Europejskiej odsetek tego rodzaju umów [4].

Ustalony przez prawo limit maksimum 3 kolejnych umów na czas określony, po których pracodawca musiał zawrzeć umowę na czas nieokreślony, został zniesiony w latach 2009–2011. Obecnie możliwe jest 2-krotne zawarcie umowy o pracę na czas określony.

Rodzaj umowy o pracę a zdrowie pracowników

Znacząca liczba badań potwierdza, że zatrudnienie na czas określony negatywnie wpływa na samopoczucie i zdrowie pracowników [15]. Virtanen i wsp. [16] stwierdzili, że fińscy pracownicy z urzędów miejskich zatrudnieni na czas nieokreślony subiektywnie lepiej oceniali swoje zdrowie. Obserwowano u nich także mniej chorób przewlekłych niż u pracowników zatrudnionych na czas określony. Z kolei Martens i wsp. [17], którzy badali belgijskich lekarzy, stwierdzili, że pracujący na umowach na czas określony subiektywnie gorzej oceniali swoje zdrowie oraz mieli gorsze samopoczucie niż lekarze zatrudnieni na umowach stałych. Lepsze subiektywne oceny stanu zdrowia stwierdzono także u pracowników stałych zatrudnionych w Szwecji [18] i Holandii [19].

Kilka badań potwierdziło również związek między zatrudnieniem czasowym a dolegliwościami mięśniowo-szkieletowymi. Silvestrone i wsp. [20] ujawnili, że amerykańscy pracownicy zatrudnieni na czas określony częściej niż pracownicy stali skarżą się na bóle karku i szyi. Podobne wyniki uzyskali w grupie pracowników szwedzkich Aronsson i Goransson [21]. Z kolei bóle dolnego odcinka kręgosłupa zaobserwowano znacznie częściej u pracowników terminowych niż u stałych pracowników hiszpańskich [22].

Przedmiotem badań było także zdrowie psychiczne pracowników zatrudnionych na umowy terminowe. Aronsson i Goransson [21] stwierdzili, że zatrudnienie czasowe jest związane z wyższym poziomem depresji i zmęczenia u pracowników szwedzkich. Z kolei Virtanen i wsp. [16] wykazali, że zatrudnionych na czas określony pracowników fińskich charakteryzuje podwyższony poziom wrogości i agresywności, a także depresji. Vives i wsp. [23], którzy badali hiszpańskich pracowników zatrudnionych na umowy czasowe, potwierdzili, że osoby mające krótkoterminowe umowy o pracę w większym stopniu są narażone na depresję niż oso-

by zatrudnione na stałe. Benavides i wsp. [24], analizując wyniki 2. Europejskiego Sondażu Warunków Pracy (European Work Conditions Survey – EWCS) stwierdzili dodatkowo, że praca czasowa jest istotnie, dodatnio związana ze zmęczeniem pracowników.

Istnieją jednak badania, które nie potwierdzają, że pracowników zatrudnionych na umowy czasowe charakteryzuje gorsze zdrowie niż pracowników zatrudnionych na stałe. Bardasi i Francesconi [25] analizując wyniki badań przeprowadzonych wśród 7000 angielskich pracowników stałych i terminowych, nie stwierdzili istotnych różnic w poziomie zdrowia i satysfakcji z pracy między obiema grupami pracowników. Nie zaobserwowano także istotnych różnic w odniesieniu do ich zdrowia psychicznego.

Niejednoznaczne wnioski na temat zdrowia pracowników terminowych pochodzą także z badań Artacoza i wsp. [26]. Autorzy stwierdzili, że tylko niektóre formy zatrudnienia czasowego (zatrudnienie przez agencję pracy) są związane z gorszymi wskaźnikami zdrowia, ale wynik ten zależy od płci i klasy społecznej, do której należą pracownicy terminowi.

Inne dane dowodzą, że praca tymczasowa jest bardziej szkodliwa dla zdrowia psychicznego kobiet niż mężczyzn. Taki wynik uzyskali Santin i wsp. [27]. W ich badaniu, przeprowadzonym wśród pracowników zatrudnionych na czas określony, znaczący związek z depresją stwierdzono jedynie w grupie kobiet. Potwierdzają to wyniki badań pochodzących z Południowej Korei – objawy depresji zaobserwowano tam jedynie u kobiet zatrudnionych na czas określony [28].

Z kolei Hammarström i wsp., którzy analizowali wyniki 26-letniego badania podłużnego prowadzonego wśród pracowników przemysłowych na północy Szwecji, stwierdzili, że osoby zatrudnione na czas określony – ale jedynie te o niskim poziomie edukacji – charakteryzuje więcej objawów złego samopoczucia i gorszego zdrowia niż pracowników stałych o podobnym poziomie edukacji [29].

Bernhard-Oettel i wsp. [30], którzy zbadali grupę 954 pracowników szwedzkich zatrudnionych w służbie zdrowia, nie ujawnili żadnego istotnego związku między zatrudnieniem czasowym a zdrowiem pracowników. W badaniach tych autorów istotnym predyktorem zdrowia badanych przez nich osób okazały się niepewność pracy, kontrola i wymagania pracy, a nie rodzaj kontraktu. Gorsze wyniki dotyczące zdrowia zaobserwowano u pracowników stałych, których charakteryzowała wysoka niepewność pracy, niż

u tzw. pracowników na wezwanie (on-call) i pracowników terminowych.

Istnieją też badania, których wyniki są sprzeczne z cytowanymi wyżej. Wskazują one na lepsze zdrowie i samopoczucie pracowników zatrudnionych na czas określony w porównaniu z pracownikami mającymi stałe umowy o pracę. Guest i wsp. [31] zbadali ponad 5000 stałych i terminowych pracowników zatrudnionych w ponad 200 organizacjach europejskich (ze Szwecji, Niemiec, Holandii, Belgii, Wielkiej Brytanii, Hiszpanii) i w Izraelu. Większość z pracowników terminowych była zatrudniona na kontraktach na czas określony (62%), 8% badanej grupy stanowiły osoby zatrudnione przez agencję pracy, a pozostali badani byli pracownikami sezonowymi (7%). Zbadane osoby pracowały w przemyśle, handlu i edukacji oraz miały różny poziom wykształcenia – od niskiego do wyższego. Przeciwnie niż zakładano, okazało się, że pracownicy stali mają gorsze samopoczucie niż pracownicy zatrudnieni na umowach czasowych. U tych ostatnich stwierdzono niższy poziom irytacji, lęku i depresji, a także wyższy poziom satysfakcji z pracy i zdrowia ogólnego [30].

Także Goudswaard i Andries [32] analizowali wyniki dotyczące samopoczucia i warunków pracy osób tymczasowo zatrudnionych przez agencje pracy w Danii, Finlandii, Francji, Niemczech, Holandii, Hiszpanii i Szwecji. Autorzy stwierdzili, że pracowników terminowych charakteryzuje niższy poziom stresu, a także mniejsza liczba dolegliwości mięśniowo-szkieletowych w porównaniu z pracownikami stałymi.

Rodzaj umowy o pracę a absencja chorobowa i wypadki

Przedmiotem zainteresowania badaczy problematyki dotyczącej pracowników zatrudnionych na umowach na czas określony były także obiektywne wskaźniki funkcjonowania zawodowego tych osób, takie jak absencja chorobowa i wypadki przy pracy.

Virtanen i wsp. [33] badali subiektywnie oceniane zdrowie oraz absencję chorobową wśród 5650 pracowników (674 mężczyzn, 4976 kobiet) z 10 fińskich szpitali. Wyniki pokazały, że pracowników terminowych dotyczy istotnie wyższa absencja chorobowa niż pracowników stałych. Potwierdziły to wyniki 2. Europejskiego Sondażu Warunków Pracy – zatrudnienie terminowe jest istotnym predyktorem absencji chorobowej europejskich pracowników [24]. Także w najnowszym badaniu pochodzącym z Finlandii, przeprowadzonym w bardzo licznej populacji (N = 107 828) fińskich

pracowników z sektora publicznego, ujawniono, że epizody niezdolności do pracy z powodu depresji były dłuższe wśród pracowników zatrudnionych na czas określony niż u pracowników stałych [34]. Tym samym dłużej trwał powrót do pracy tych osób, szczególnie starszych i gorzej wykształconych.

Analizowano także związek między zatrudnieniem czasowym a wypadkami w pracy. Kaminsky [35] badając pracowników zatrudnionych w 86 małych amerykańskich zakładach wytwórczych, stwierdziła, że pracownicy terminowi mieli więcej wypadków w pracy niż pracownicy na umowach stałych. Autorka przypuszcza, że powodem był brak szkoleń z zakresu bhp dla pracowników zatrudnionych na umowach czasowych (pracownicy stali mieli takie szkolenia).

Z kolei Aiken i wsp. [36] stwierdzili, że amerykańskie pielęgniarki zatrudnione na umowy czasowe istotnie częściej ulegają wypadkom przy pracy (zakłucia, zranienia) niż pielęgniarki zatrudnione na stałe. Saloniemi i wsp. [37] zaobserwowali podobne różnice w liczbie wypadków i urazów wśród personelu fińskich szpitali, w których część pracowników była zatrudniona na stałe, a część na umowach czasowych. Francois i Lievin [38], którzy badali wypadki wśród francuskich pracowników przemysłowych, stwierdzili, że znacznie wyższa liczba wypadków dotyczyła osób zatrudnionych na czas określony niż pracowników na umowach stałych. Kirchenbaum i wsp. [39] badali pracowników izraelskich przywożonych do szpitali z powodu wypadków w pracy. Okazało się, że znacznie częściej byli nimi pracownicy kontraktowi, zatrudnieni na umowę terminową, niż osoby pracujące na stałe. Wynik ten potwierdziła Amuedo-Dorantes [40], która analizowała wypadki wśród pracowników hiszpańskich stałych i terminowych wykonujących różne zawody, stwierdzając, że silniejszym predyktorem liczby wypadków jest forma zatrudnienia (czasowe) niż rodzaj wykonywanej pracy.

Rodzaj umowy o pracę a jakość pracy

Uważa się, że gorsze zdrowie fizyczne i psychiczne pracowników czasowych, a także związana z tym wyższa absencja chorobowa i wypadki wynikają ze znacząco gorszych warunków pracy tych osób w porównaniu z warunkami, w których pracują osoby zatrudnione na kontraktach stałych. Często wymieniany jest niższy poziom kontroli w pracy, którą mają pracownicy zatrudnieni na umowach czasowych, w porównaniu z pracownikami na umowach bezterminowych [24,41]. Niska kontrola w pracy przejawia się niepewnością dotyczącą warunków i stałości przyszłego zatrudnie-

nia. Ponadto uważa się, że pracownicy zatrudnieni na umowach czasowych nie mogą wpływać na sposób w jaki wykonują pracę [42]. Wyniki badań, w tym pochodzące z EWCS, wskazują, że ich praca jest najczęściej monotonna, co uniemożliwia wykorzystanie posiadanych umiejętności [43,3].

Kolejnym stresorem, na jaki często narażeni są pracownicy zatrudnieni na czas określony, jest niejasność roli zawodowej. Wynika ona z tego, że osoby zatrudnione na kontraktach krótkoterminowych nie mają możliwości, aby wystarczająco dobrze poznać organizację oraz procedury i normy, które w niej obowiązują, często nie znają nawet swoich obowiązków zawodowych [44].

Byoung-Hoo i Frenkel [45] ujawnili, że pracownicy zatrudnieni na czas określony otrzymują niewielkie wsparcie zarówno ze strony kolegów zatrudnionych na stałe, jak i związków zawodowych. Są mniej skłonni do wstępowania do związków, dlatego ich problemy nie są dla tych organizacji najistotniejsze [8,9,46,47]. Brak instytucjonalnego wsparcia ze strony związków zawodowych sprawia, że pracownicy terminowi nie próbują zabierać głosu w swoich sprawach – szczególnie, gdy posiadają niewystarczającą wiedzę na tematy dotyczące organizacji [8].

Wagenaar i wsp. [48] analizowali jakość życia i warunki pracy Europejczyków zatrudnionych na kontraktach stałych i czasowych oraz pracowników agencji pracy. Na podstawie uzyskanych wyników stwierdzili, że najwyższe zarobki w zbadanych firmach otrzymują pracownicy stali, którzy jednocześnie mają najwyższą satysfakcję z pracy. Najniższe zarobki i najniższą satysfakcję z pracy osiągają osoby zatrudniane przez agencje pracy. Ci pracownicy mają także najgorsze fizyczne warunki pracy, najniższą kontrolę nad swoją pracą, najniższe psychologiczne wymagania pracy oraz najbardziej nieregularny czas pracy.

Za najpoważniejszy stresor pracowników terminowych uważa się jednak niepewność zatrudnienia, którą Lewchuk i wsp. [49] nazwali „stresem zatrudnienia”. Polega on na ciągłym koncentrowaniu się na poszukiwaniu nowego (kolejnego) zatrudnienia przy jednoczesnym dbaniu o utrzymanie obecnego, czyli dbaniu o to, żeby być dobrze ocenianym przez obecnego pracodawcę. Właśnie te cechy zatrudnienia pracowników terminowych, w tym szczególnie ciągła niepewność zatrudnienia, mogą – zdaniem Lewchuka – przekładać się na ich gorsze zdrowie i samopoczucie. Metaanalizy różnych badań na temat niepewności pracy potwierdzają jej niekorzystny wpływ na zdrowie i postawy pracow-

ników – irytację, lęk oraz napięcie, objawy psychosomatyczne, podwyższone ciśnienie krwi i choroby serca, mniejsze zaangażowanie w pracę, a nawet zachowania kontrproduktywne [50,51].

Jakość i warunki pracy osób pracujących na umowach terminowych badano także, zbierając opinie zatrudniających ich pracodawców i specjalistów HR (human resources – zasoby ludzkie). De Witte i Näswall [52] wykazali, że większość badanych przez nich pracodawców i specjalistów HR utrzymywała, że traktuje pracowników kontraktowych i stałych w jednakowy sposób. Kierownicy działów HR ostatecznie przyznawali jednak, że ich organizacje oferują więcej świadczeń pracownikom stałym niż terminowym.

Dane te znajdują potwierdzenie w wynikach badań pozaeuropejskich. Badacze indyjscy [53] udowodnili, że pracownicy zatrudnieni w tym kraju na umowy czasowe są gorzej opłacani niż pracownicy na kontraktach stałych. Wyniki pochodzące z badań amerykańskich mówią także o znacznie mniejszych dodatkowych świadczeniach socjalnych (fringe benefits) dla pracowników terminowych [9]. Potwierdzają to również raporty OECD [4,12].

Wyniki polskich badań dotyczących warunków pracy osób zatrudnionych na umowach na czas określony są zbieżne z powyżej omówionymi i wskazują, że osoby te na ogół pracują w firmach oferujących gorsze warunki pracy, ich zarobki są niższe niż zarobki pracowników stałych nawet o kilkanaście procent, a praca na czas określony stwarza istotne ryzyko wykluczenia finansowego osób na umowach terminowych [6].

Zeytinoglu i wsp. [54] wskazują także na mniejsze możliwości awansowania pracowników zatrudnionych na czas określony, a autorzy wielu innych badań informują o ich znacznie mniejszych szansach na dokończenie się i udział w szkoleniach opłacanych przez pracodawcę [np. 55,56].

Badania podłużne dotyczące warunków pracy osób zatrudnionych na umowy czasowe wskazują, że w porównaniu z pracownikami zatrudnionymi na stałe pracownicy terminowi częściej zgadzają się na prace uznawane za mniej satysfakcjonujące oraz mają większe trudności w zmianie tej pracy na lepszą [8,57,58]. Autorzy cytowanych badań uważają więc, że w wyniku długotrwałego zatrudnienia na umowach czasowych może dochodzić do obniżania się kapitału społecznego (i psychologicznego) osób pracujących na tych zasadach.

Podobnie jednak jak w przypadku innych zmienianych wyżej wyniki badań dotyczące jakości pracy osób zatrudnionych czasowo także są rozbieżne.

Na przykład Guest i wsp. [31], którzy zbadali ponad 5000 stałych i terminowych pracowników pracujących w ponad 200 organizacjach z Europy i Izraela, stwierdzili, że to pracownicy stali, a nie terminowi deklarują większe obciążenie pracą oraz niższy poziom wsparcia społecznego ze strony kolegów i przełożonych.

WNIOSKI

Jak wynika z przedstawionego przeglądu badań dotyczących związku między zatrudnieniem czasowym a samopoczuciem i funkcjonowaniem zawodowym pracowników, wyniki są niespójne i często przeciwstawne. Uważa się, że głównym powodem tych różnic jest duża heterogeniczność grupy, którą są pracownicy terminowi [8–10]. Najbardziej odmienną pod względem ujawnianych wyników kategorią pracowników są osoby zatrudnione przez agencje pracy tymczasowej.

Uważa się, że różnice w wynikach badań mogą być spowodowane również kontekstem społeczno-ekonomicznym kraju, w którym przeprowadzono badania, różnicami w sytuacji prawnej osób z różnych krajów, a także różnicami kulturowymi związanymi z tzw. etosem pracy.

Nie bez znaczenia są także zmienne indywidualne, takie jak wiek i poziom wykształcenia badanych. Jest bowiem możliwe, że większa niepewność pracy towarzysząca zatrudnieniu terminowemu nie jest tak trudna do zniesienia dla młodych pracowników jak dla pokolenia ich rodziców, przyzwyczajonych do większej stabilności zatrudnienia. Potwierdza to raport pt. „Elance-oDesk & Millennial Branding” [59] z badań przeprowadzonych wśród 1039 osób w wieku 21–32 lat z wykształceniem wyższym i niepełnym wyższym (tzw. millenialsów) oraz wśród 200 zatrudniających ich menadżerów. Z raportu wynika, że ponad połowa „millenialsów” chce zmienić pracę w ciągu najbliższych 3 lat. Dla porównania – osoby z wcześniejszego pokolenia X deklarowały 7-letni preferowany czas pracy w jednej firmie.

Dość powszechnie [8] wskazuje się, że sposobem uniknięcia potencjalnych różnic w wynikach badań jest wprowadzenie w badaniach kryterium dobrowolności dotyczącego rodzaju zatrudnienia, czyli zgodności rodzaju zatrudnienia z osobistymi preferencjami pracownika. Międzynarodowa Organizacja Pracy (International Labour Organization – ILO) uznaje kryterium dobrowolności zatrudnienia czasowego za drugie spośród trzech najważniejszych kryteriów (wysokiej) jakości pracy [60]. Zgodnie z definicją ILO [61]

o niedobrowolnym zatrudnieniu na umowach czasowych mówi się wtedy, gdy pracownik podejmuje je, ponieważ nie może znaleźć zatrudnienia na umowę bezterminową. Istnieją dane wskazujące, że zatrudnienie na umowy terminowe może być zgodne z preferencjami pracowników, ponieważ zapewnia im większą swobodę, pozwala na zdobywanie wielu doświadczeń zawodowych czy stwarza lepszą możliwość zachowania równowagi praca – życie prywatne [8].

W celu wyeliminowania rozbieżności w wynikach badań postuluje się – poza uwzględnianiem dobrowolności zatrudnienia czasowego – bardziej skomplikowanej (zaawansowanej) metodologicznie struktury badań oraz uwzględnienie możliwych mediatorów i moderatorów związku między rodzajem umowy o pracę a funkcjonowaniem zawodowym pracowników [8]. Jednym z ważnych wskazywanych mediatorów jest rodzaj kontraktu psychologicznego między pracodawcą a pracownikiem.

PIŚMIENNICTWO

1. Męcina J.: Kompromis między bezpieczeństwem a elastycznością zatrudnienia z perspektywy rynku pracy. *Dialog* 2012;3(38):3–9
2. Kiersztyn A., Dzierzgowski J.: Portret zatrudnionego na czas określony. W: Bednarski M., Frieske K.W. [red.]. *Zatrudnienie na czas określony w polskiej gospodarce. Społeczne i ekonomiczne konsekwencje zjawiska*. Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2012, ss. 67–92
3. Frieske K.W.: *Zatrudnienie na czas określony w polskiej gospodarce. Społeczne i ekonomiczne konsekwencje zjawiska*. Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2012
4. Organization Economic Cooperation and Development: *Employment outlook*. Organization for Economic Co-operation and Development, Paris 2014
5. Główny Urząd Statystyczny: *Kwartalna informacja o aktywności ekonomicznej ludności*. GUS, Warszawa 2014
6. Kiersztyn A.: *Analiza ekonomicznych konsekwencji zatrudnienia na czas określony dla jednostek i gospodarstw domowych*. W: Bednarski M., Frieske K.W. [red.]. *Zatrudnienie na czas określony w polskiej gospodarce. Społeczne i ekonomiczne konsekwencje zjawiska*. Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2012, ss. 93–121
7. Connelly C.E., Gallagher D.G.: *Emerging trends in contingent work research*. *J. Manage.* 2004;30:959–983, <http://dx.doi.org/10.1016/j.jm.2004.06.008>
8. De Cuyper N., de Jong J., de Witte H., Issakson K., Rigotti T., Schalk R.: *Literature review of theory and research on the psychological impact of temporary*

- employment: Towards a conceptual model. *Int. J. Manage. Rev.* 2008;10(1):25–51
9. Kalleberg A.: Nonstandard employment relations: Part-time, temporary and contract work. *Annu. Rev. Sociol.* 2009;26:341–365
10. Guest D.: Flexible employment contracts, the psychological contract and employee outcomes: An analysis and review of the evidence. *Int. J. Manag. Rev.* 2004;5–6:1–19, <http://dx.doi.org/10.1111/j.1460-8545.2004.00094.x>
11. Olsen K., Kalleberg A.L.: Non-standard work in two different employment regimes: Norway and the United States. *Work. Employment Soc.* 2004;18:321–348, <http://dx.doi.org/10.1177/09500172004042772>
12. Organization Economic Cooperation and Development: Employment Outlook. Organization for Economic Co-operation and Development, Paris 2002
13. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy. DzU z 1974 r. nr 24, poz. 141 z późn. zm.
14. Cichocki S., Saczuk K., Strzelecki P., Wyszyński R., Tyrowicz J.: Raport 2013. W: Tyrowicz J. [red.]. *Badanie ankietowe rynku pracy*. Narodowy Bank Polski, Instytut Ekonomiczny, Warszawa 2013, ss. 1–66
15. Virtanen M., Kivimäki M., Joensuu M., Virtanen P., Elovainio M., Vahtera J.: Temporary employment and health: A review. *Int. J. Epidemiol.* 2005;34:610–622, <http://dx.doi.org/10.1093/ije/dyi024>
16. Virtanen M., Kivimäki M., Elovainio M., Vahtera J., Kokko K., Pulkkinen L.: Mental health and hostility as predictors of temporary employment: Evidence from two prospective studies. *Soc. Sci. Med.* 2005;61:2084–2095, <http://dx.doi.org/10.1016/j.socscimed.2005.04.028>
17. Martens M.F.J., Nijhuis F.J.N., van Boxtel M.P.J., Knotterus J.A.: Flexible work schedules and mental and physical health. A study of a working population with non-traditional working hours. *J. Organ. Behav.* 1999;20:35–46, [http://dx.doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(199901\)20:1<35::AID-JOB879>3.0.CO;2-Z](http://dx.doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(199901)20:1<35::AID-JOB879>3.0.CO;2-Z)
18. Aronsson G., Gustafsson K., Dallner M.: Work environment and health in different types of temporary jobs. *Eur. J. Work Organ. Psychol.* 2002;11:151–175, <http://dx.doi.org/10.1080/13594320143000898>
19. Klein-Hesselink D.J., van Vuuren T.: Job flexibility and job insecurity: The Dutch case. *Eur. J. Work Organ. Psychol.* 1999;8:273–293, <http://dx.doi.org/10.1080/135943299398366>
20. Silverstein B., Viikari-Juntura E., Kalat J.: Use of a prevention index to identify industries at high risk of work-related musculoskeletal disorders of the neck, back, and upper extremity in Washington State, 1990–1998. *Am. J. Ind. Med.* 2002;41:149–169, <http://dx.doi.org/10.1002/ajim.10054>
21. Aronsson G., Göransson S.: Permanent employment but not in a preferred occupation: Psychological and medical aspects, research implications. *J. Occup. Health Psychol.* 1999;4(2):152–163, <http://dx.doi.org/10.1037/1076-8998.4.2.152>
22. Failde I., Gonzalez J.L., Novalbos J.P., Casais F., Marín J., Elorza J.: Psychological and occupational predictive factors for back pain among employees of a university hospital in southern Spain. *Occup. Med.* 2000;50:591–596, <http://dx.doi.org/10.1093/occmed/50.8.591>
23. Vives A., Amable M., Ferrer M., Moncada S., Llorens C., Muntaner C. i wsp.: Employment precariousness and poor mental health: Evidence from Spain on a new social determinant of health. *J. Environ. Public. Health* 2013(2013): 1–10, <http://dx.doi.org/10.1155/2013/978656>
24. Benavides F.G., Benach J., Diez-Roux A.V., Roman C.: How do types of employment relate to health indicators? Findings from the second European survey on working conditions. *J. Epidemiol. Community Health* 2000;54:494–501, <http://dx.doi.org/10.1136/jech.54.7.494>
25. Bardasi E., Francesconi M.: The impact of atypical employment on individual well-being: Evidence from a panel of British workers. *Soc. Sci. Med.* 2004;58:1671–1688, [http://dx.doi.org/10.1016/S0277-9536\(03\)00400-3](http://dx.doi.org/10.1016/S0277-9536(03)00400-3)
26. Artazcoz L., Benach J., Borrell C., Cortez I.: Social inequalities in the impact of flexible employment on different domains of psychosocial health. *J. Epidemiol. Community Health* 2005;59:761–767, <http://dx.doi.org/10.1136/jech.2004.028704>
27. Santin G., Cohidon C., Goldberg M., Imbernon E.: Depressive symptoms and atypical jobs in France: From the 2003 decennial health survey. *Am. J. Ind. Med.* 2009;52:799–810, <http://dx.doi.org/10.1002/ajim.20744>
28. Kim S.-S., Subramanian S.V., Sorensen G., Perry M.J., Christiani D.C.: Association between change in employment status and new-onset depressive symptoms in South Korea – A gender analysis. *Scand. J. Work Environ. Health* 2012;38:537–545, <http://dx.doi.org/10.5271/sjweh.3286>
29. Hammarström A., Virtanen P., Janlert U.: Are the health consequences of temporary employment worse among low educated than among high educated? *Eur. J. Publ. Health* 2010;21:756–761, <http://dx.doi.org/10.1093/eurpub/ckq135>
30. Bernhard-Oettel C., Sverke M., de Witte H.: Comparing three alternative types of employment with permanent full-time work: How do employment contract and perceived job conditions relate to health complaints? *Work Stress* 2005;19:301–318, <http://dx.doi.org/10.1080/02678370500408723>

31. Guest D., Isaksson K., de Witte H.: Employment contracts, psychological contracts and employee well-being – An international study. Oxford University Press, New York 2010
32. Goudswaard A., Andries F.: Employment status and working conditions. European foundation for the improvement of working and living conditions. Office for Official Publications of The European Community, Luxembourg 2002
33. Virtanen M., Kivimäki M., Elovainio M., Vahtera J., Virtanen P., Cooper C.L.: Contingent employment, health and sickness absence. *Scand. J. Work Environ. Health* 2001;27:365–372, <http://dx.doi.org/10.5271/sjweh.628>
34. Virtanen M., Kivimäki M., Vahtera J., Elovainio M., Sund R., Virtanen P.: Sickness absence as a risk factor for job termination, unemployment, and disability pension among temporary and permanent employees. *Occup. Environ. Med.* 2006;63:212–217, <http://dx.doi.org/10.1136/oem.2005.020297>
35. Kaminsky M.: Unintended consequences: Organizational practices and their impact on workplace safety and productivity. *J. Occup. Health Psychol.* 2001;6(2):127–138
36. Aiken L.H., Sloane D.M., Klocinski J.L.: Hospital nurses' occupational exposure to blood: Prospective, retrospective, and institutional reports. *Am. J. Public. Health* 1997;87(1):103–107, <http://dx.doi.org/10.2105/AJPH.87.1.103>
37. Saloniemi A., Virtanen P., Vahtera J.: The work environment in fixed-term jobs: Are poor psychosocial conditions inevitable? *Work Employment Soc.* 2004;18: 193–208, <http://dx.doi.org/10.1177/0950017004040770>
38. Francois M., Liévin F.D.: [Occupational safety and risk factors for temporary employees: Findings from a survey conducted in 4 companies using casual labour]. *Fact-sheets: Occupational health and safety 2000*;178:7–26. Po francusku
39. Kirschenbaum A., Oigenblick L., Goldberg A.I.: Well-being, work environment and work accidents. *Soc. Sci. Med.* 2000;50:631–639, [http://dx.doi.org/10.1016/S0277-9536\(99\)00309-3](http://dx.doi.org/10.1016/S0277-9536(99)00309-3)
40. Amuedo-Dorantes C.: Work safety in the context of temporary employment: The spanish experience. *ILR Rev.* 2002;55:262–285, <http://dx.doi.org/10.1177/001979390205500204>
41. Parker S.K., Griffin M.A., Sprigg C.A., Wall T.A.: Effect of temporary contracts on perceived work characteristics and job strain: A longitudinal study. *Person Psychol.* 2002;55:689–717, <http://dx.doi.org/10.1111/j.1744-6570.2002.tb00126.x>
42. Krausz M.: Effects of short- and long-term preference for temporary work upon psychological outcomes. *Int. J. Manpower* 2000;21:635–647, <http://dx.doi.org/10.1108/01437720010379529>
43. Letourneux V.: Precarious employment and working conditions in Europe. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Office for Official Publications of The European Community, Luxembourg 1998
44. McLean Parks J., Kidder D.L., Gallagher D.G.: Fitting square pegs into round holes: Mapping the domain of contingent work arrangements onto the psychological contract. *J. Organ. Behav.* 1998;19, Supl. 1:697–730, [http://dx.doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(1998\)19:1+<697::AID-JOB974>3.0.CO;2-I](http://dx.doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(1998)19:1+<697::AID-JOB974>3.0.CO;2-I)
45. Byoung-Hoo L., Frenkel S.J.: Divided workers: Social relations between contract and regular workers in a Korean auto company. *Work Employment Soc.* 2004;18:507–530, <http://dx.doi.org/10.1177/0950017004045548>
46. Wooden M.: Non-standard employment and job satisfaction. Evidence from the HILDA survey. *J. Ind. Relat.* 2004;46(3):275–297, <http://dx.doi.org/10.1111/j.0022-1856.2004.00142.x>
47. De Cuyper N., de Witte H.: Autonomy and workload among temporary workers: Their effects on job satisfaction, organizational commitment, life satisfaction and self-rated performance. *Int. J. Stress Manag.* 2006;13: 441–459, <http://dx.doi.org/10.1037/1072-5245.13.4.441>
48. Wagenaar A.F., Kompier M.A.J., Houtman I.L.D., van den Bossche S.N.J., Taris T.W.: Employment contracts and health selection. Unhealthy employees out and healthy employees in? *J. Occup. Environ. Med.* 2013;54:1192–1200, <http://dx.doi.org/10.1097/JOM.0b013e3182717633>
49. Lewchuk W., de Wolf A., King A.: From job strain to employment strain: Health effects of precarious employment. *Just Labour* 2003;3:23–35
50. De Witte H.: Job Insecurity: Review of the international literature on definitions, prevalence, antecedents and consequences. *SA J. Ind. Psych.* 2005;31(4):1–6, <http://dx.doi.org/10.4102/sajip.v31i4.200>
51. Sverke M., Hellgren J., Näswall K.: No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *J. Occup. Health Psychol.* 2002;7(3):242–264, <http://dx.doi.org/10.1037/1076-8998.7.3.242>
52. De Witte H., Näswall K.: Objective versus subjective job insecurity: Consequences of temporary work for job satisfaction and organizational commitment in four European countries. *Econ. Ind. Democracy* 2003;24(2): 149–188, <http://dx.doi.org/10.1177/0143831X03024002002>
53. Bhandari A.K., Hesmati A.: Wage inequality and job insecurity among permanent and contract workers in India: Evidence from organized manufacturing indu-

- stries [cytowany 15 marca 2015]. Discussion paper No. 2097. Institute for the Study of Labor, Bonn 2006. Adres: <http://www.econstor.eu/dspace/bitstream/10419/33419/1/510931928.pdf>
54. Mangan J., Williams C.: Casual employment in Australia: A further analysis. *Aust. Econ. Pap.* 1999;38(1): 40–50, <http://dx.doi.org/10.1111/1467-8454.00040>
55. Zeytinoglu I.U., Lillevik W., Seaton M.B., Moruz J.: Part-time and casual work in retail trade: Stress and other factors affecting the workplace. *Ind. Relat.* 2004;59(3): 516–544
56. Forrier A., Sels L.: Temporary employment and employability: Training opportunities and efforts of temporary and permanent employees in Belgium. *Work Employment Soc.* 2003;17:641–666, <http://dx.doi.org/10.1177/0950017003174003>
57. Hoque K., Kirkpatrick I.: Non-standard employment in the management and the professional workforce: training, consultation, and gender implications. *Work Employment Soc.* 2003;17:667–689, <http://dx.doi.org/10.1177/0950017003174004>
58. Paoli P., Merllié D.: Third European Survey on Working Conditions. European Foundation for the Improvement of Living and Work Conditions. Office for Official Publications in the European Community. Luxembourg 2002
59. The 2015 Millennial Majority Workforce [Internet]. Upwork [cytowany 14 marca 2015]. Adres: <http://elance-odesk.com/millennial-majority-workforce>
60. International Labour Organization: World of work report. Better jobs for a better economy. International Labour Office, Geneva 2012