


Aleksandra Stachura-Krzyształowicz 

Centralny Instytut Ochrony Pracy-Państwowy Instytut Badawczy

Łukasz Kapica 

Centralny Instytut Ochrony Pracy- Państwowy Instytut Badawczy

Paulina Barańska 

Progressive Policies



## POLSKA ADAPTACJA SKALI PREKARYJNEGO ZATRUDNIENIA – BADANIA W GRUPACH PRACOWNIKÓW TRADYCYJNYCH I WYKONUJĄCYCH WYBRANE NOWE FORMY PRACY

Rozwój technologiczny spowodował zmiany w różnych dziedzinach, także w gospodarce, a co za tym idzie, również na rynku pracy. Zmiany te obejmują między innymi rozwój nowych form pracy. Celem badania było wykonanie adaptacji hiszpańskiego narzędzia mierzącego precaryjne warunki pracy (EPRES II) oraz porównanie warunków pracy pomiędzy pracownikami platformowymi, freelancerami i pracownikami tradycyjnymi. Skala EPRES II została przetłumaczona na język polski. W badaniu wzięło udział 672 polskich pracowników. Przeprowadzona konfirmacyjna analiza czynnikowa potwierdziła oryginalną, 6-czynnikową strukturę narzędzia. Spójność wewnętrzną podskal uznano za akceptowalną. Pozwala to uznać, że polska wersja EPRES-PL wykazuje zadowalające właściwości psychometryczne. Badane grupy zawodowe różnią się pod względem precaryjnych warunków pracy. Najmniej precaryjnymi warunkami pracy, z wyjątkiem podskali Niewłaściwe traktowanie, charakteryzują się pracownicy tradycyjni.

**Słowa kluczowe:** precaryjność; EPRES-PL; nowe formy pracy; freelancerzy; pracownicy platformowi

### Polish Adaptation of the Precarious Employment Scale – Research in Groups of Traditional Employees and Those Performing Selected New Forms of Work

Technological development has caused changes in various fields, including the labor market-development of new forms of work. The aim of the study was to adapt the Spanish tool measuring precarious working conditions (EPRES II) and to compare working conditions between platform workers, freelancers and traditional workers. The EPRES II scale has been translated into Polish. 672 Polish employees took part in the study. The confirmatory factor analysis confirmed the original 6-factor structure of the tool. The internal consistency of the subscales was considered acceptable. This allows us

---

Aleksandra Stachura-Krzyształowicz, CIOP-PIB, [alsta@ciop.pl](mailto:alsta@ciop.pl), ORCID 0000-0001-9365-5572; Łukasz Kapica, CIOP-PIB, [lukap@ciop.pl](mailto:lukap@ciop.pl), ORCID 0000-0001-7423-0608; Paulina Barańska, Progressive Policies, ORCID 0000-0001-5680-1104.

Tekst opublikowany na warunkach licencji Creative Commons Uznanie autorstwa-Użycie niekomercyjne-Bez utworów zależnych 3.0 Polska (CC BY-NC-ND 3.0 PL).

to conclude that the Polish version of EPRES-PL has satisfactory psychometric properties. The surveyed occupational groups differ in terms of precarious working conditions. The least precarious working conditions, with the exception of the Vulnerability subscale, are characteristic of traditional employees.

**Key words:** EPRES-PL; new forms of work; freelancers; platform workers; precarity

## Wprowadzenie

Rozwój technologiczny w zakresie świadczenia pracy spowodował zmiany na rynku gospodarczym i rozwinął nowe strategie aktywności zawodowej, z czym związane jest pojęcie gig economy. Dla pojęcia gig economy nie ma jednoznacznej definicji, w Polsce najczęściej gig economy tłumaczy się, jako: gospodarka cyfrowa, gospodarka na żądanie lub gospodarka platform internetowych, a elastyczna forma świadczenia pracy stanowi cechę charakterystyczną (Skrzek-Lubasińska, Gródek-Szostak 2019). Gig economy opiera się na generowaniu zysków z dostarczania różnych usług, od prac fizycznych po wysoce specjalistyczne zadania umysłowe, przy wykorzystaniu technologii internetowych i mobilnych, które pozwalają na szybszy podział i delegowanie pracy poprzez rozbicie wielkich procesów operacyjnych na mniejsze zadania (Huws 2016). Prace w ramach gig economy najczęściej realizowane są przez wyspecjalizowanych pracowników lub crowdworkerów, którzy wykonując drobne pojedyncze prace w ramach platform internetowych (crowd employment) wspólnie tworzą potężną maszynę świadczenia usług minimalizując przy tym koszty finansowe i maksymalizując zyski pracodawców (De Stefano 2016; Owczarek 2018; Skrzek-Lubasińska, Gródek-Szostak 2019).

Wiele badań wskazuje, że praca w gig economy jest w przeważającej mierze wolnym wyborem. Międzynarodowe badanie przeprowadzone przez Instytut McKinsey Global Institute (Manyika i in. 2016) realizowane w pięciu krajach europejskich i Stanach Zjednoczonych wskazuje, że 70% pracowników gig economy dokonało dobrowolnego wyboru świadczenia usług na żądanie. Niemniej jednak nadal istnieje znaczna liczba pracowników gospodarki na żądanie, dla których praca w ramach gig economy była koniecznością, a nie dobrowolną decyzją. Osoby te najczęściej nie są w stanie znaleźć tradycyjnego zatrudnienia, zostały zwolnione lub ich podstawowe zarobki są na niewystarczającym poziomie. W związku z tym wykorzystują rynek gig economy do uzupełniania swoich dochodów (Manyika i in. 2016; Eurofound 2018).

Jednym z przykładów pracownika nowych form pracy jest pracownik platformowy (platform worker/crowd employee). Jest to osoba, która świadczy pojedyncze zlecenia za pomocą wybranej platformy internetowej lub aplikacji mobilnej, z którą zawarła umowę. Zlecenia te są zazwyczaj krótkoterminowe

i mają charakter trójstronny (umowa pomiędzy platformą, klientem i pracownikiem). Praca platformowa może być świadczona zarówno wirtualnie, jak i realnie w zależności od charakteru zlecenia oraz specyfiki platformy internetowej (OECD 2019; Eurofound 2020). W zależności od typu pracy, praca platformowa może wymagać określonego wykształcenia, ale może również nie być takiego warunku. W zależności od umiejętności i zdolności człowiek wybiera określoną internetową platformę pracy i staje się pracownikiem platformowym. Internetowe platformy pracy można także dzielić na te, które związane są bardziej z pracą umysłową (np. Stockphoto) i na takie, które kojarzone są bardziej z pracą fizyczną (np. Uber, TakeTask). Niezależnie od charakteru pracy platformowej wspólną jej cechą jest korzystanie z aplikacji i urządzeń elektronicznych z dostępem do Internetu (komputer, laptop, tablet czy smartphome) (Owczarek 2018; Jarecka 2022).

Z kolei niezależnego pracownika najczęściej nazywa się freelancerem (wolnym strzelcem), czyli pracownikiem, który jest specjalistą w jakiejś dziedzinie, to jest, posiada profesję lub doświadczenie, które go wyróżnia od innych pracowników i który najczęściej wykonuje pracę w oparciu o samozatrudnienie, kontrakt business to business (B2B), kontrakt menedżerski, umowę o dzieło lub umowę zlecenie. Freelancer najczęściej świadczy usługi o wyższym poziomie specjalizacji w miejscu zlecenia lub zdalnie. Freelancer najczęściej charakteryzuje się wyższym wykształceniem, ale też może wyróżniać się praktyką, kompetencją lub nawet cechami charakteru, które stawiają go w roli specjalisty, eksperta bądź znawcy w jakiejś dziedzinie czy temacie (Owczarek 2018; Próchnicka 2020).

Ogólnie rzecz biorąc pojęcie pracownika nowych form pracy odnosi się do osób zaangażowanych w nowe lub nietradycyjne formy zatrudnienia, często ułatwione dzięki postępowi technologicznemu i zmianom na rynku pracy. Do pracowników tych mogą należeć osoby wykonujące pracę na zlecenie na platformach, freelancing, pracę zdalną lub inne niestandardowe formy zatrudnienia. Termin ten obejmuje szeroki zakres zawodów i branż, odzwierciedlając ewoluujący charakter pracy we współczesnym społeczeństwie (Eurofound 2018; OECD 2019; Eurofound 2020).

Rozwój gospodarki cyfrowej i związanych z nią nowych form pracy skłoniły badaczy do analizy warunków zatrudnienia, doświadczanych przez osoby świadczące pracę w ramach internetowych platform pracy, zatrudnianych do realizacji jednorazowych zadań czy projektów. Pracownicy nowych form pracy to osoby, które często świadczą pracę za niskie lub nieregularne wynagrodzenie i doświadczają niestabilnych ram zatrudnienia, takich jak umowy cywilnoprawne, krótkoterminowe umowy na czas określony, odpłatny lub nieodpłatny staż zawodowy, praca w niepełnym wymiarze godzin czy praca poprzez agencję pracy tymczasowej. W związku z tym pracownicy nowych form pracy bardzo

często zostają pozbawieni bezpieczeństwa ekonomicznego i ochrony socjalnej. Takie warunki pracy nazywa się prekaryjnymi (Florczak, Otto 2019; Mrozowicki, Czarzasty 2020; OECD 2019; Eurofound 2020).

## Prekaryjność

Prekaryjne warunki pracy to inaczej takie warunki zatrudnienia, które odnozą się do zestawu okoliczności, w których pracownicy doświadczają wyższego stopnia niestabilności, niepewności i nieprzyjemności w pracy niż inni pracownicy, którzy pracują w dobrych, stabilnych i bezpiecznych warunkach. Prekaryjność jest to stan charakteryzujący się brakiem stabilnej i przewidywalnej pracy, niewystarczającymi dochodami, ograniczonym dostępem do ochrony socjalnej oraz brakiem kontroli nad warunkami pracy i życia. W Polsce zdaniem badaczy (Florczak, Otto 2019; Mrozowicki, Czarzasty 2020) w zakres właściwych, standardowych (nieprekaryjnych) warunków pracy, wchodzi cztery elementy. Po pierwsze stabilna forma zatrudnienia, taka jak umowa o pracę na czas nieokreślony z jasnymi warunkami wypowiedzenia umowy oraz z jasno wytyczonymi ramami miejsca i czasu pracy. Po drugie dobrze płatna i regularnie wypłacana pensja. Po trzecie praca zapewniająca dostęp do pełni praw i zabezpieczeń społecznych, w tym świadczeń: przedemerytalnych, emerytalnych czy rodzinnych; świadczeń z tytułu choroby, rodzicielstwa, inwalidztwa, starości, wypadków i chorób zawodowych; oraz zasiłków np. dla bezrobotnych. Po czwarte praca, która umożliwia dostęp do korzystania z praw do zrzeszania się i reprezentowania interesu pracowniczego.

Prekaryjność może prowadzić do szeregu wyzwań i negatywnych konsekwencji, w tym braku bezpieczeństwa finansowego, trudności w planowaniu przyszłości, ograniczonego dostępu do świadczeń społecznych, niewystarczającej opieki zdrowotnej, stresu i zmniejszonej siły przetargowej (Kiersztyn 2020; Niewiadomska 2017). Zdaniem Guy'a Standinga (2014) osoby zaznające prekariatu doświadczają gniewu, niepokoju i poczucia alienacji. Stąd tak istotnym jest badanie prekaryjnych warunków pracy w grupach pracowników pracujących w ramach nowych form pracy. Jednakże niezależnie od definicji pojawiających się w literaturze, prekaryjność należy traktować wielowymiarowo i brać pod uwagę indywidualne preferencje pracowników, które choć mogą wpisywać się w definicję prekaryjności, to jednocześnie mogą być postrzegane pozytywnie przez pracownika. Przykładem może być preferowany przez niektórych pracowników brak kontroli nad czasem pracy, który jest niezgodny z formułą regularności pracy i profitów z niej płynących, jednak z drugiej strony daje pracownikowi swobodę i większą decyzyjność.

## Skala Prekaryjnego Zatrudnienia

Kwestionariusz EPRES II (Employment Precariousness Scale II) autorstwa Alejandry Vives i innych (2015) to zrewidowana wielowymiarowa skala, która obejmuje sześć wymiarów: Tymczasowość (czas trwania umowy); Wynagrodzenie (niskie płace); Brak wpływu na decyzje (poziom negocjacji warunków zatrudnienia); Podatność na zagrożenia (autorytaryzm, bezbronność wobec miejsca pracy); Prawa (pracownicze); Korzystanie z praw (możliwość korzystania z praw pracowniczych).

W podskalach Tymczasowość i Wynagrodzenie odpowiedzi udzielane są na 5-punktowej skali porządkowej, a w podskali Prawa na 3-punktowej skali porządkowej. W przypadku podskal Podatność na zagrożenia i Korzystanie z praw odpowiedzi udzielane są na 5-stopniowej skali Likerta, od 1 „zawsze” do 5 „nigdy”. Natomiast w podskali Brak wpływu na decyzje odpowiedzi udzielane są na 6-punktowej skali porządkowej. Wyniki podskal są obliczane jako średnie arytmetyczne, a następnie rekodowane według klucza opracowanego przez autorów oryginalnej wersji, na skalę 0-4, gdzie wysokie wartości oznaczają wysoki poziom prekaryjności, a niskie wartości niski poziom prekaryjności. Ogólny wynik EPRES w zakresie od 0 (brak prekaryjności) do 4 (największa prekaryjność) jest średnią arytmetyczną sześciu podskal. Za pomocą rekodowania każda podskala ma równy wpływ na wynik całkowity. Im wyższy wynik na skali, tym gorsze warunki pracy i równocześnie wyższa prekaryjność.

Kwestionariusz EPRES II to zrewidowany pod kątem metodologicznym, jak i teoretycznym materiał badawczy, który powstał i był dopracowywany do aktualnej wersji w Hiszpanii (Vives i in. 2010; 2015), a następnie weryfikowany w Chile (Vives-Vegara i in. 2017), Szwecji (Jonsson i in. 2019) i Grecji (Tsopoki i in. 2019).

Eva Padrosa z zespołem (Padrosa i in. 2021) na bazie dotychczasowej skali EPRES II podjęli się stworzenia ogólnoeuropejskiego narzędzia mierzącego prekaryjne zatrudnienie. W tym celu sięgnęli do Europejskiego Badania Warunków Pracy (European Working Conditions Survey) w skrócie EWCS (Eurofound 2015) i adaptowali jego wskaźniki do nowego narzędzia, jakim jest EPRES-E. Wydzielono zastępcze wskaźniki zbliżone koncepcyjnie do kategorii związanych z prekaryjnością i pierwotnym narzędziem EPRES II i w ten sposób kwestionariusz EPRES-E zawiera 6 wymiarów takich jak: Tymczasowość, Wynagrodzenie, Brak wpływu na decyzje, Podatność na zagrożenia, Korzystanie z praw i Niepewny czas pracy. Analiz dokonano na próbie 2442 hiszpańskich pracownikach i wykazano dobre właściwości psychometryczne oraz rzetelność narzędzia EPRES-E. Następnie Padrosa i inni (2021a) przy użyciu narzędzia EPRES-E porównali prekaryjne warunki pracy w różnych krajach i okazało się, że choć EPRES-E może być używany do celów porównawczych w 22 krajach europejskich (w tym również w Polsce), to wyniki każdego wymiaru należy

podawać wraz z ogólnym wynikiem EPRES-E z uwagi na różnice społeczno-polityczne. Wynik Polski na tle pozostałych państw europejskich okazał się najwyższy na skali prekaryjności, co autorzy tłumaczą przekształceniami rynkowymi związanymi z przystąpieniem do Unii Europejskiej (Padrosa i in. 2021a). Natomiast samo narzędzie EPRES-E jest w języku angielskim i nie jest pełną wersją EPRES II, dlatego autorzy tekstu zdecydowali się na tłumaczenie oryginalnej wersji narzędzia mierzącego prekaryjne warunki pracy.

## Metoda

Celem badania autorów było dokonanie adaptacji skali EPRES II na polskich danych dla różnych kategorii pracowników (freelancerów, pracowników platformowych, pracowników zatrudnionych na etat). W tym celu dokonano tłumaczenia kwestionariusza EPRES II z języka hiszpańskiego na język polski metodą back-translation (tj. kwestionariusz został najpierw przetłumaczony z języka hiszpańskiego na język polski, a następnie tak przetłumaczony kwestionariusz został niezależnie przetłumaczony na język hiszpański w celu weryfikacji poprawności polskiego tłumaczenia przez autorów kwestionariusza). Przygotowanym w ten sposób kwestionariuszem przeprowadzono badanie pilotażowe (N=410) w dniach 18 sierpnia – 10 września 2021 roku na grupie 410 respondentów, a następnie badanie docelowe na grupie 672 respondentów kwestionariuszem EPRES-PL w dniach 13 września – 22 października 2021 roku. Badania zostały przeprowadzone metodą CAWI (Computer-Assisted Web Interview – wspomagany komputerowo wywiad). Uczestnicy wyrazili zgodę na udział w badaniu i mieli zapewnioną pełną anonimowość. Narzędzie przetłumaczono na język polski jako Skala Prekaryjnego Zatrudnienia. W wersji EPRES-PL przyjęto następujące nazwy dla 6 podskal: Tymczasowość zatrudnienia, Niewystarczające wynagrodzenie, Brak wpływu na decyzje i warunki pracy, Niewłaściwe traktowanie, Brak dostępu do praw pracowniczych i Niekorzystanie z praw pracowniczych. Zasady udzielania odpowiedzi oraz obliczania wyników zostały zgodne z oryginałem. Na potrzeby niniejszego artykułu postawiono następującą hipotezę badawczą: Pracownicy nowych form pracy doświadczają bardziej prekaryjnych warunków pracy niż pracownicy tradycyjni.

## Grupa badawcza

Autorzy korzystając z kwestionariusza EPRES-PL przeprowadzili badanie wśród freelancerów (N=209), pracowników platformowych (N=200) oraz pracowników zatrudnionych w ramach umowy o pracę, dalej nazywanych pracownikami

tradycyjnymi (N=263). Grupę freelancerów stanowili niezależni specjaliści, zatrudnieni w oparciu o samozatrudnienie, kontrakt B2B, umowę o zarządzanie (kontrakt menedżerski), umowę o dzieło, umowę zlecenie, świadczący usługi o wyższym poziomie specjalizacji w przykładowych branżach: IT, finanse i usługi księgowo, nauka, edukacja, inżynieria, usługi kreatywne (reklama, grafika, architektura, wzornictwo przemysłowe, fotografia), usługi prawnicze i doradcze, media i rozrywka itp., w zawodach takich jak: analitycy, doradcy, pracownicy naukowcy, pracownicy kreatywni agencji reklamowych, firm medialnych, filmowych (copywriterzy, graficy, fotografowie itd.), inżynierowie, fizjoterapeuci itp. Grupę pracowników platformowych stanowiły osoby wykonujące pojedyncze zlecenia w ramach internetowych platform pracy, takich jak np. Fixly, Fiverr, Amazon, Uber, Bolt, Wolt, iTaxi, Freenow itp.), świadczący usługi zarówno o wyższym stopniu specjalizacji (np. Udemy, Freelancer Freelanceria), jak i niższym stopniu specjalizacji (Clickworker, GoodContent, Amazon MTurk, Uber, Bolt). Osoby, które pracowały głównie w oparciu o umowę cywilnoprawną. Grupę pracowników tradycyjnych stanowiły osoby zatrudnione w oparciu o umowę o pracę na czas nieokreślony w podobnych branżach i zawodach, co badani pracownicy nowych form pracy.

Dobór badanych był celowy związany z wykonywanym zawodem. Respondenci dostawali zaproszenia drogą elektroniczną, a ich adresy były pozyskiwane na panelu badawczym realizowanym przy pomocy firmy ankietarskiej. Po przejściu pytań selekcyjnych respondenci byli kwalifikowani do konkretnej grupy zawodowej i mogli przystąpić do udziału w badaniu. Przydział do grup następował na podstawie formy pracy, która była dominującym źródłem zatrudnienia, stanowiącym główny przychód respondenta. Szczegółowy opis badanej grupy przedstawiono w tabeli 1.

**Tabela 1.** Opis grupy badawczej (w%)

	Ogółem	Pracownicy tradycyjni	Pracownicy Platformowi	Freelancerzy
<b>Płeć:</b>				
Kobiety	48,7	47,5	50,5	48,3
Mężczyźni	51,3	52,5	49,5	51,7
<b>Wiek:</b>				
18-24	7,1	4,9	12,0	5,3
25-34	28,9	28,9	33,0	24,9
35-44	27,8	27,8	27,0	28,7
45-54	19,9	23,2	14,0	21,5
55+	16,3	15,2	14,0	19,6

cd. tabeli 1

<b>Wykształcenie</b>				
Podstawowe	2,8	2,7	3,5	2,4
Średnie	35,7	35,4	45,0	29,7
Student – w trakcie studiów	3,6	2,3	5,0	3,8
Wyższe licencjackie	11,9	12,9	11,5	11,0
Wyższe magisterskie	43,0	43,7	31,5	53,1
Wyższe doktoranckie	3,0	3,0	3,5	2,4
<b>Miejsce zamieszkania</b>				
Wieś	19,0	19,0	19,0	19,1
Miasto do 20 tys. mieszkańców	12,9	13,3	15,5	10,0
Miasto od 20 do 100 tys. mieszkańców	22,8	21,7	26,0	21,2
Miasto od 100 tys. mieszkańców	45,2	46,0	39,5	49,8
<b>Rodzaj obecnie wykonywanej pracy:</b>				
Kadra kierownicza	9,8	9,9	8,0	11,5
Specjaliści	29,9	28,1	20,0	41,6
Technicy i specjaliści niższego szczebla	10,7	12,9	8,0	10,5
Pracownicy biurowi niższego szczebla	9,8	16,3	7,0	4,3
Pracownicy sektora usług	11,2	8,4	22,5	3,8
Pracownicy sektora handlu	7,3	7,2	6,5	8,1
Wykwalifikowani pracownicy sektorów rolnictwa, leśnictwa i rybołówstwa	0,9	0,8	0,5	1,4
Rzemieślnicy i robotnicy wykwalifikowani	7,7	4,6	12,0	7,7
Operatorzy maszyn i monterzy	2,2	3,8	1,0	1,4
Pracownicy niższego szczebla	4,8	3,4	7,0	4,3
Inny	5,7	4,6	7,5	5,3

## Narzędzie badawcze

Do pomiaru prekaryjnych warunków pracy użyto kwestionariusz EPRES-PL, czyli polskie tłumaczenie skali EPRES II, która została omówiona we wcześniejszej części artykułu. Dane psychometryczne zostaną przedstawione w części dotyczącej wyników badania. Do kwestionariusza dołączono ankietę dotyczącą rodzaju zatrudnienia, wieku i płci.



## Metody analiz statystycznych

Z uwagi na przeprowadzoną adaptację skali EPRES II w pierwszym etapie analiz oceniono dopasowanie modelu, zaproponowanego przez autorów, poprzez konfirmacyjną analizę czynnikową (*Confirmatory Factor Analysis – CFA*). Estymacja odbywała się Metodą Największej Wiarygodności (*Maximum Likelihood*). Posłużono się następującymi wskaźnikami dopasowania i interpretacjami ich wartości:  $\chi^2/df$  (znormalizowany  $\chi^2$ ) – wartość  $< 5$  oznacza zadowalające, natomiast  $< 2$  dobre dopasowanie modelu do danych; porównawczy wskaźnik dopasowania (*comparative fit index – CFI*) i przyrostowy wskaźnik dopasowania (*incremental fit index – IFI*), dla których wartości akceptowalne wynoszą  $> 0,9$ , natomiast dobre  $> 0,95$ ; pierwiastek średniokwadratowego błędzi aproksymacji (*root mean square error of approximation – RMSEA*), dla którego przyjęto próg dobrego dopasowania  $< 0,05$ , natomiast akceptowalnego  $< 0,08$  (Hu, Bentler 1999; Konarski 2010), określono także prawdopodobieństwo wartości RMSEA poniżej 0,05 za pomocą współczynnika PClose (*probability of close fit*). Wartość PClose powyżej 0,05 uznawano za nieistotną statystycznie, co wskazuje na dobre dopasowanie. Model testowano w całej próbie, a następnie niezależnie w każdej z trzech grup związanych z typem pracy. W kolejnym kroku wykonano analizę wielogrupową (MGCF) celem oceny inwariancji pomiarów. Analizowano dopasowanie modelu z uwzględnieniem podziału na grupy ograniczając kolejno warunki: takie same ładunki czynnikowe (*Measurement weights*), takie same wariancje konstruktów i kowariancje między nimi (*Structural covariances*), takie same wariancje błędów pomiaru (*Measurement residuals*) (Davidov 2008). Jako progi istotnego pogorszenia dopasowania przyjęto 0,01 dla CFI i 0,015 dla RMSEA (Chen 2007).

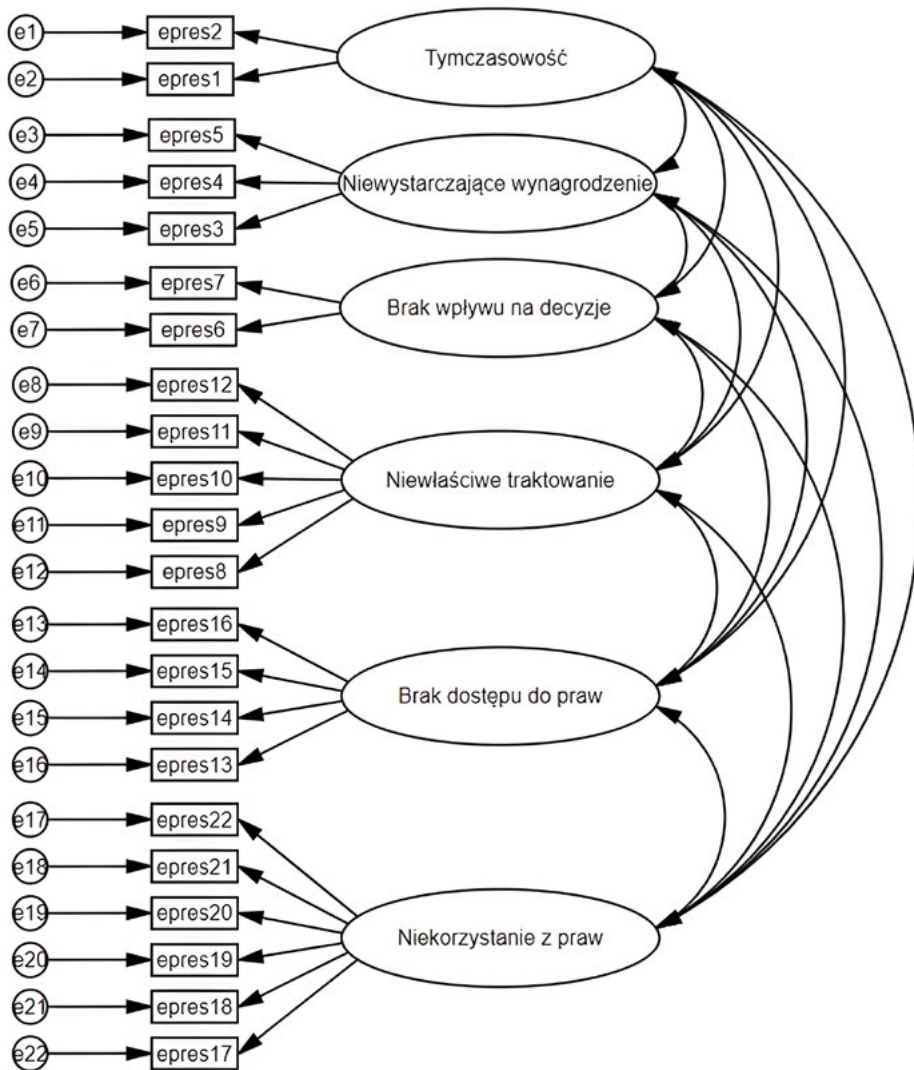
W drugim etapie analiz oceniono rzetelność narzędzia rozumianego jako spójność wewnętrzna. Z uwagi na to, że najpopularniejsza miara – alfa-Cronbacha – co prawda posiada wiele zalet, ale także pewne ograniczenia, jak restrykcyjne założenia do stosowania i niedoszacowanie rzetelności w przypadku niespełnienia ich założeń czy estymacja punktowa (a nie przedziałowa), część badaczy zaleca rozszerzanie analiz także o inne miary (Ciżkowicz 2018). Stąd w analizach posłużono się trzema wskaźnikami: alfa-Cronbacha, lambda-2 Guttmana i omega-McDonalda. Ponadto, współczynniki regresji uzyskane w CFA posłużyły ocenie rzetelności wykorzystując wskaźnik CR (*Composite Reliability*) oraz trafności na podstawie AVE (*Average Variance Extracted*).

Dla zastosowanych testów statystycznych jako poziom istotności przyjęto wartość 0,05. Analizy wykonano za pomocą IBM SPSS Statistics (wersja 27) oraz IBM SPSS Amos (wersja 27).

## Wyniki

Konfirmacyjnej analizie czynnikowej poddano oryginalny model EPRES II, który został przedstawiony na rysunku 1.

Rysunek 1. Testowany model EPRES II



Źródło: Opracowanie własne na podstawie Vives i in. (2010)

Wyniki confirmacyjnej analizy czynnikowej w zakresie dopasowania modelu do danych przedstawiono w tabeli 2.

**Tabela 2.** Wskaźniki dopasowania CFA dla EPRES-PL w próbie ogólnej i w podziale na grupy w zależności od rodzaju zatrudnienia

	$\chi^2$	df	$p$	$\chi^2/df$	CFI	IFI	RMSEA [90%CI]	$PClose$
Model EPRES-PL w całej próbie	540,323	194	< 0,001	2,785	0,949	0,949	0,052 [0,046 – 0,057]	0,300
Model EPRES-PL w grupie pracowników tradycyjnych	390,019	194	< 0,001	2,010	0,926	0,928	0,062 [0,053 – 0,071]	0,014
Model EPRES-PL w grupie pracowników platformowych	332,41	194	< 0,001	1,713	0,927	0,929	0,060 [0,049 – 0,071]	0,070
Model EPRES-PL w grupie freelancerów	281,865	194	< 0,001	1,453	0,961	0,962	0,047 [0,034 – 0,058]	0,670

Statystyka testu  $\chi^2$  okazała się istotna w analizowanym modelu w każdej grupie, jednak jej wartość jest wrażliwa na wielkość próby i przy dużych próbach prawie zawsze jest istotna (Kline 2016). Wartość znormalizowana o stopnie swobody wskazuje na zadowalające dopasowanie modelu do danych w całej próbie oraz dobre lub bliskie dobrego w przypadku analiz wewnątrz poszczególnych grup pracowników. Wartości wskaźników CFI i IFI w całej próbie okazały się być na dobrym poziomie, natomiast w poszczególnych grupach na dobrym (freelancerzy) lub akceptowalnym (pracownicy tradycyjni i pracownicy platformowi). Uzyskano istotny wynik  $PClose$  w grupach pracowników tradycyjnych i platformowych, jednak wartość górnej granicy 90% przedziału ufności RMSEA znajdowała się poniżej wartości 0,08. Na podstawie uzyskanych danych przyjęto, że modele charakteryzują się zadowalającym dopasowaniem.

W kolejnym kroku analiz oceniono inwariancję pomiarów wykorzystując analizę wielogrupową uwzględniającą trzy badane grupy. Dalej w modelach nakładano kolejne ograniczenia wymienione w części metodologicznej i testowano zmianę parametrów dopasowania. Następnie w czwartym modelu, w celu poprawy dopasowania modelu do danych, zdecydowano się zdjąć ograniczenia w postaci założenia o równości wskazanych w tabeli kowariancji. Wyniki przedstawiono w tabeli 3. Prezentowane w tabeli zmiany wartości dopasowania dotyczą porównania danego modelu z modelem analizowanym w poprzednim kroku.

**Tabela 3.** Wskaźniki zmian dopasowania wielogrupowych modeli EPRES-PL służących ocenie inwariancji pomiarów

Testowany model wielogrupowy	$\chi^2$ (df = 582)	$p$	CFI	RMSEA
1. Model bez narzuconych ograniczeń	1004,678	< 0,001	0,938	0,033
	$\Delta\chi^2$	$p$	$\Delta$ CFI	$\Delta$ RMSEA
2. Model z narzuconym ograniczeniem w postaci równości ładunków czynnikowych	37,007	0,177	0,001	<0,001
3. Model z ograniczeniem jw. oraz w postaci równości wariancji konstruktów i kowariancji między nimi	370,250	< 0,001	0,043	0,015
4. * Model z ograniczeniami jw., jednak z uwolnieniem następujących kowariancji: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tymczasowość zatrudnienia ↔ Niewystarczające wynagrodzenie</li> <li>• Tymczasowość zatrudnienia ↔ Niewłaściwe traktowanie</li> <li>• Tymczasowość zatrudnienia ↔ Brak dostępu do praw</li> <li>• Tymczasowość zatrudnienia ↔ Brak wpływu na decyzję i warunki pracy</li> </ul>	415,465	< 0,001	0,014	0,009
5. Model z ograniczeniami jak model 4 oraz zakładający równość wariancji błędów pomiaru	167,628	< 0,001	0,019	0,003

\* Wyniki przedstawiają porównanie względem modelu 2

Zgodnie z przyjętymi kryteriami nie uzyskano pełnej inwariancji. Można jednak mówić o pełnej ekwiwalencji metrycznej i częściowej ekwiwalencji skalarnej. Warto zauważyć, że brak zgodności dotyczy związków tymczasowości z innymi konstruktami. Może to wynikać z różnej charakterystyki pracy trzech grup. W grupie pracowników tradycyjnych Tymczasowość zatrudnienia jest związana z pozostałymi formami prekaryjności (jak np. Niewystarczające wynagrodzenie), jednak w grupie freelancerów Tymczasowość zatrudnienia stanowiąc element definiujący ten rodzaj zatrudnienia nie musi się wiązać z pozostałymi formami prekaryjności.

Na podstawie wyników CFA i MGCFa zdecydowano się przyjąć model oryginalny bez modyfikacji i stosować go w dalszych analizach w odniesieniu do każdej z trzech badanych grup pracowników. Z odpowiednią ostrożnością należy jednak traktować wyniki porównań w zakresie Tymczasowości zatrudnienia oraz wyniku ogólnego prekaryjności (jako sumy wszystkich czynników). W kolejnym kroku analiz na podstawie uzyskanych w CFA współczynników regresji oceniono wskaźnik rzetelności CR (*Composite Reliability*) oraz trafności AVE (*Average Variance Extracted*). Oceniono także wskaźniki spójności wewnętrznej alfa-Cronbacha, lambda-2-Guttmana, omega-McDonalda dla każdej

z podskal oraz wskaźnik połówkowy Guttmana. Wyniki tych analiz przedstawiono w tabeli 4. Dla wyników CR oraz alfa-Cronbacha, lambda-2-Guttmana, omega-McDonalda jako próg referencyjny przyjęto wartość 0,7, natomiast dla współczynnika AVE 0,5 oraz jednocześnie wartość niższa niż CR.

**Tabela 4.** Wskaźniki CR, AVE, alfa-Cronbacha, lambda-2-Guttmana, omega-McDonalda<sup>1</sup> dla poszczególnych podskal EPRES-PL

	Tymczasowość zatrudnienia	Niewystarczające wynagrodzenie	Brak wpływu na decyzje i warunki pracy	Niewłaściwe traktowanie	Brak dostępu do praw pracowniczych	Niekorzystanie z praw pracowniczych
CR	0,696	0,802	0,799	0,881	0,695	0,924
AVE	0,536	0,587	0,666	0,598	0,501	0,671
$\alpha$	0,674	0,766	0,800	0,881	0,667	0,922
$\lambda_2$	0,674	0,771	0,800	0,882	0,689	0,923
$\omega$	-	0,779	-	0,881	0,692	0,922
Współczynnik połówkowy Guttmana	0,674	0,748	0,800	0,816	0,670	0,922

<sup>1</sup> Wskaźnik omega obliczono wyłącznie dla podskal składających się z co najmniej 3 pozycji, stąd nie było możliwe jego oszacowanie w przypadku podskal Tymczasowości zatrudnienia i Braku wpływu na decyzje i warunki pracy

Wyniki wskaźników spójności wewnętrznej dla wszystkich podskal okazały się powyżej 0,7 lub bliskie tej wartości. W przypadku podskali Brak dostępu do praw pracowniczych wartości lambda i omega okazały się szacować rzetelność jako wyższą (i bliższą wartości 0,7) niż w przypadku wskaźnika alfa, w literaturze wskazuje się jednak, że niektórych sytuacjach wskaźnik alfa cechuje się niedoszacowaniem rzetelności. W przypadku podskali Niekorzystanie z praw pracowniczych uzyskano bardzo wysokie wskaźniki powyżej 0,9. Na podstawie uzyskanych wyników przyjęto, że EPRES-PL charakteryzuje się akceptowalnymi poziomami rzetelności.

W tabeli 5 przedstawiono statystyki opisowe dla podskal EPRES-PL. Wyniki przedstawiono dla wszystkich grup zawodowych.

Wynik testu Shapiro-Wilka wskazuje, że rozkłady wyników podskal EPRES-PL różnią się w stopniu istotnym statystycznie od rozkładu normalnego. Jednak wartość skośności i kurtozy nie przekracza wartości bezwzględnej 1, co wskazuje na nieznaczne odchylenie od rozkładu normalnego. Ponadto badacze (Brzeziński 2010; Lindman 1974) uważają, że statystyka ANOVA (będącą główną metodą analizy w niniejszej pracy) jest w znacznym stopniu odporna

na odchylenia od normalności. Wskazuje się, że jeśli kurtoza jest większa od 0, wówczas wynik F zmierza do małych wartości i powstaje tendencja nieodrzućcia hipotezy zerowej (dotyczącej braku różnic), nawet jeśli nie jest prawdziwa. Gdy wartość kurtozy jest mniejsza od 0, tendencja w tym zakresie jest odwrotna. Z kolei skośność rozkładu ma niewielki wpływ na wartość statystyki F (Box, Anderson 1955; Lindman 1974). Biorąc pod uwagę powyższe informacje i z uwagi na to, że zaleca się stosowanie testów parametrycznych jako bardziej precyzyjnych od nieparametrycznych zawsze, kiedy jest to możliwe (Brzeziński 2010), analizy wyników EPRES-PL zostały poprowadzone za pomocą testu ANOVA.

**Tabela 5.** Statystyki opisowe podskal EPRES-PL

	Min.	Maks.	M	Me	SD	Skośność	Kurtoza	Wartość <i>p</i> dla testu Shapiro-Wilka
Tymczasowość zatrudnienia	0,00	4,00	1,28	1,00	1,10	0,99	0,41	< 0,001
Niewystarczające wynagrodzenie	0,00	4,00	1,72	1,67	0,97	0,25	- 0,48	< 0,001
Brak wpływu na decyzje i warunki pracy	0,00	3,00	1,72	2,00	0,99	- 0,57	- 0,73	< 0,001
Niewłaściwe traktowanie	0,00	4,00	1,39	1,40	0,97	0,36	- 0,38	< 0,001
Brak dostępu do praw pracowniczych	0,00	4,00	2,55	3,00	1,25	-0,55	-0,87	< 0,001
Niekorzystanie z praw pracowniczych	0,00	4,00	1,38	1,33	1,06	0,38	-0,64	< 0,001

W tabeli 6 przedstawiono średnie arytmetyczne wyników kwestionariusza EPRES-PL oraz wyniki całkowite uzyskane w trzech grupach zawodowych.

Wyniki analiz różnic międzygrupowych wskazują, że w zakresie wyników podskal: Tymczasowość zatrudnienia, Brak wpływu na decyzje i warunki pracy, Niewłaściwe traktowanie i Brak dostępu do praw pracowniczych różnice między grupami są istotne statystycznie. Z kolei w zakresie podskal Niewystarczające wynagrodzenie i Niekorzystanie z praw pracowniczych nie ma różnic istotnych statystycznie.

Na podstawie wyników testu post hoc Bonferroniego można stwierdzić, że w zakresie wyników podskali Tymczasowość zatrudnienia pracownicy zatrudnieni na etacie uzyskali w stopniu istotnym statystycznie niższe wyniki od freelancerów ( $p < 0,001$ ) i pracowników platformowych ( $p < 0,001$ ), zaś pracownicy platformowi nie różnią się istotnie statystycznie od freelancerów ( $p = 0,08$ ).

**Tabela 6.** Średnie i zróżnicowanie wartości podskal EPRES-PL w trzech grupach zawodowych

Podskala	Grupa zawodowa		
	Pracownicy platformowi	Freelancerzy	Pracownicy tradycyjni
	M(SD)	M(SD)	M(SD)
Tymczasowość zatrudnienia	1,76 (1,23)	1,52 (1,04)	0,77 (0,81)
Niewystarczające wynagrodzenie	1,86 (0,98)	1,68 (1,09)	1,65 (0,84)
Brak wpływu na decyzje i warunki pracy	1,73 (0,99)	1,87 (0,76)	1,60 (1,11)
Niewłaściwe traktowanie	1,49 (1,00)	1,22 (1,00)	1,45 (0,91)
Brak dostępu do praw pracowniczych	2,6 (1,23)	2,9 (1,12)	2,24 (1,30)
Niekorzystanie z praw pracowniczych	1,46 (1,06)	1,38 (1,18)	1,32 (0,96)
Wynik całkowity ( $\Sigma$ podskal)/6	1,82 (0,58)	1,76 (0,54)	1,52 (0,48)

M – średnia arytmetyczna; SD – odchylenie standardowe

Przedstawione w tabeli 6 różnice zostały ocenione za pomocą analizy wariancji. Wyniki przedstawiono w tabeli 7.

**Tabela 7.** Analiza wariancji wyników podskal kwestionariusza EPRES-PL

	<i>F</i>	df	<i>p</i>	$\eta_p^2$
Tymczasowość zatrudnienia	58,18	2	< <b>0,001</b>	<b>0,155</b>
Niewystarczające wynagrodzenie	2,75	2	0,064	0,008
Brak wpływu na decyzje i warunki pracy	3,91	2	< <b>0,05</b>	<b>0,013</b>
Niewłaściwe traktowanie	4,79	2	< <b>0,01</b>	<b>0,140</b>
Brak dostępu do praw pracowniczych	17,13	2	< <b>0,001</b>	<b>0,490</b>
Niekorzystanie z praw pracowniczych	0,99	2	0,373	0,003

*F* – wynik testu ANOVA; df – stopnie swobody;  $\eta_p^2$  – cząstkowe eta-kwadrat

Wyniki podskali Brak wpływu na decyzje i warunki pracy – na którą składały się pytania o możliwy udział w decyzjach na temat pracy i płacy – pozwalają stwierdzić, że pracownicy zatrudnieni w ramach etatu uzyskali w stopniu istotnym statystycznie niższe wyniki od freelancerów ( $p < 0,05$ ), ale nie różnią się istotnie statystycznie od pracowników platformowych ( $p = 0,59$ ). Podobnie pracownicy platformowi nie różnią się istotnie statystycznie od freelancerów ( $p = 0,49$ ). Powyższe oznacza, że pracownicy tradycyjni mają większy wpływ na decyzje w odniesieniu do swojego wynagrodzenia i warunków pracy, co może



wynikać na przykład z większego związania z pracodawcą, częstszych rozmów i kontaktu ze zwierzchnikiem czy większego zaangażowania z uwagi na perspektywę dłuższej współpracy w danym miejscu pracy.

Uzyskane wyniki w podskali Niewłaściwe traktowanie wskazują, że pracownicy zatrudnieni na etacie uzyskali istotnie wyższe wyniki od freelancerów ( $p < 0,05$ ), ale nie różnią się istotnie statystycznie od pracowników platformowych ( $p \approx 1,00$ ), a pracownicy platformowi mają istotnie wyższe wyniki od freelancerów ( $p < 0,01$ ). Na podstawie wyników podskali Brak dostępu do praw pracowniczych można stwierdzić, że pracownicy tradycyjni w stopniu istotnym statystycznie mają niższe wyniki od freelancerów ( $p < 0,001$ ) i od pracowników platformowych ( $p < 0,01$ ), zaś pracownicy platformowi uzyskali istotnie niższe wyniki od freelancerów ( $p < 0,05$ ).

## Dyskusja i wnioski

Celem badania było dokonanie adaptacji kwestionariusza EPRES II służącego do pomiaru prekaryjnych warunków pracy. Kwestionariusz przetłumaczony na język polski charakteryzuje się zadowalającymi właściwościami. Konfirmacyjna analiza czynnikowa weryfikująca dopasowanie modelu składającego się z 6 wartości wykazała dobre dopasowanie modelu dla każdej z trzech badanych grup pracowników. Warto jednak zauważyć, że nie uzyskano pełnej ekwiwalencji skalarnej. Na brak spójności wpływ miały wyniki w zakresie Tymczasowości zatrudnienia. Analiza rzetelności adaptowanego narzędzia EPRES II wykazała akceptowalny poziom użytych miar we wszystkich podskalach narzędzia. Skala EPRES-PL może być zatem wykorzystywana w dalszych badaniach nad prekaryjnymi warunkami pracy polskich pracowników.

Potwierdzenie w naszym badaniu własności psychometrycznych pośród pracowników nietradycyjnych jest zgodne także z innymi badaniami na grupach pracowników nietradycyjnych, tj. hiszpańskich, chilijskich, greckich i szwedzkich. Wyniki badania Vives-Vegara (2017) w Chile, oparte na próbie 4248 prywatnych pracowników najemnych wykazały, że skala EPRES II charakteryzuje się wysoką akceptowalnością i rzetelnością, przy potwierdzonej strukturze czynnikowej. Z kolei w Grecji (Tsopoki i inni 2019) przetestowano EPRES II na próbie 604 pracowników. Wyniki wykazały spójność i dobrą akceptowalność narzędzia z wyjątkiem podskali Wynagrodzenia. Współczynnik alfa Cronbacha wykazał efektywności dla wszystkich podskal. Natomiast szwedzka wersja EPRES II została zwalidowana na próbie 483 nietradycyjnych pracowników. Eksploracyjna analiza czynnikowa potwierdziła oryginalną strukturę czynnikową EPRES-Se. Jedynie skala Tymczasowość posiadała niższą rzetelność (Jonsson i in. 2019). Ogólnie rzecz biorąc, wyniki te sugerują,



że skala EPRES, w tym jej różne podskale, jest cennym narzędziem do oceny istotnych aspektów nietradycyjnej pracy w różnych kontekstach kulturowych. Zapewnia wgląd w doświadczenia i postrzeganie nietradycyjnych pracowników, pomagając w zrozumieniu i rozwiązywaniu wyjątkowych wyzwań, przed którymi stoją.

Przyjęte założenie, że wybrani pracownicy nowych form pracy (freelancerzy i pracownicy platformowi) doświadczają bardziej prekaryjnych warunków pracy niż pracownicy tradycyjni, potwierdziło się w kilku wymiarach. Różnice w zakresie średnich arytmetycznych w odpowiedzi na pytania o tymczasowość pracy, wpływ na decyzję i warunki pracy, traktowanie w pracy i dostęp do praw pracowniczych okazały się istotne statystycznie. Podskala Brak dostępu do praw pracowniczych, najwyższy wynik średniej odpowiedzi ukazuje wśród freelancerów, a podskala Tymczasowość zatrudnienia wykazała najwyższe wartości średniej arytmetycznej wśród pracowników platformowych w porównaniu do pracowników tradycyjnych. Jeśli chodzi o wynik podskali Brak dostępu do praw pracowniczych, to przypuszczalnym powodem wyższych wyników wśród pracowników nowych form pracy w stosunku do pracowników tradycyjnych może być fakt niestabilnego zatrudnienia, które w samym swoim założeniu nie udostępnia świadczeń pracowniczych takich jak: zasiłek macierzyński/ojcow-ski, emerytura, renta inwalidzka, zasiłek z tytułu bezrobocia czy prawo do odprawy. Podobnie jak w przypadku wyższego wyniku wśród wybranych pracowników nowych form pracy w stosunku do pracowników tradycyjnych w ramach podskali Tymczasowość zatrudnienia. W tym przypadku można odnotować potwierdzenie definicji i założeń wobec pracy platformowej oraz pracy w ramach freelancingu, gdyż nowe formy pracy tym odróżniają się od pracy w ramach etatu, że prezentują niższą pewność zatrudnienia, większy odsetek zatrudnienia w ramach umów cywilnoprawnych, pracę krótkoterminową oraz często jednorazową (ILO 2019; Eurofound 2020; Owczarek 2018; OECD 2019; Instytut Analiz Rynku Pracy 2020; Jarecka 2022).

Wyniki podskali Niewłaściwe traktowanie wykazały, że jedynie grupa freelancerów cechuje się niższą podatnością na takie zagrożenia jak: autorytarne zarządzanie, niesprawiedliwe traktowanie przez przełożonych, możliwość bycia zastąpionym, możliwość zwolnienia, obawa przed żądaniem lepszych warunków pracy niż pracownicy tradycyjni i pracownicy platformowi. Przyczyn takich wyników można upatrywać w mniejszej ilości interakcji społecznych w przypadku freelancerów, co stwarza mniej okazji do narażenia na niewłaściwe zachowania. Z kolei podskala Brak wpływu na decyzje i warunki pracy potwierdziła wyższy wynik wśród freelancerów niż wśród pracowników tradycyjnych. Przyczyn takiej sytuacji można doszukiwać się w z góry narzucanych przez pracodawców zasadach zbiorowych i ich niechęci do ustalania indywidualnych praktyk czy stopnia partycypacji pracowników tradycyjnych w podejmowaniu

decyzji czy kształtowaniu warunków pracy (Owczarek 2018; Instytut Analiz Rynku Pracy; Jarecka 2022).

Nie odnotowano różnic istotnych statystycznie między badanymi grupami w przypadku podskal: Niewystarczające wynagrodzenie oraz Niekorzystanie z praw pracowniczych: Na taki wynik mogły wpłynąć subiektywność oceny własnego statusu materialnego i przysługujących pracownikom praw pracowniczych.

Podsumowując, wyniki przedstawione w niniejszej pracy wskazują, że badane grupy różnią w zakresie czterech z sześciu wymiarów prekaryjności warunków pracy. W zakresie trzech zmiennych, na podstawie współczynnika cząstkowego eta-kwadrat, można mówić o dużych różnicach. Zatem można przyjąć, że warunki pracy pracowników wybranych nowych form pracy różnią się od warunków pracy pracowników tradycyjnych. W zakresie większości wymiarów prekaryjności bardziej niekorzystnymi warunkami pracy charakteryzowali się pracownicy wybranych nowych form pracy. Wyjątek stanowi Niewłaściwe traktowanie, którego w większym stopniu doświadczają pracownicy tradycyjni.

Zbliżone do naszych, wyniki uzyskali Grecy (Tsopoki i in. 2019), którzy to analogicznie otrzymali podobny odsetek odpowiedzi na pytanie o to, kto wykazuje większą prekaryjność warunków pracy, mierzoną kwestionariuszem EPRES. Otóż wyniki całkowite w postaci średniej arytmetycznej były wyższe wśród pracowników tymczasowych ( $M=2,01$ ) w porównaniu do pracowników stałych ( $M=1,43$ ). Zarówno nasze, jak i greckie wyniki są współmierne do wyników uzyskanych oryginalnie w Hiszpanii przez autorów kwestionariusza EPRES, gdzie tymczasowi pracownicy uzyskali wynik  $M=0,9$ , a pracownicy stali  $M=1,7$  na skali wyników całkowitych (Vives i in. 2010). Warto także w tym miejscu przytoczyć amerykańskie badania na podstawie kwestionariusza EPRES, gdzie Anasua Bhattacharya i Tapas Ray (2021) opracowali skalę do pomiaru prekaryjności pracy w Stanach Zjednoczonych. Wykorzystali reprezentatywną próbę badawczą liczącą 4534 respondentów. Wykazali oni po pierwsze, że odsetek pracowników doświadczających prekaryjnych warunków pracy w USA rośnie z czasem (z 32,1% w 2002 roku do 35,4% w 2010 roku), a po drugie, że wśród pracowników nietradycyjnych (niezależni kontrahenci, kontrahenci, konsultanci, freelancerzy, pracownicy tymczasowi, pracownicy dyżurni, pracownicy kontraktowi) jest większy odsetek osób doświadczających prekaryjności niż wśród pracowników stałych (43,8% kontra 33,5%). Przytoczone badania potwierdzają także, że kwestionariusz EPRES jest odpowiednią skalą do pomiaru prekaryjnych warunków pracy, a jego adaptacje wskazują na dobre własności psychometryczne.

Przeprowadzone przez autorów badanie ma pewne ograniczenia, na przykład jeśli chodzi o zastosowaną metodologię. Przede wszystkim wykonano jedynie pomiar poprzeczny wykorzystując jedną metodę. Po drugie, próba

charakteryzuje się stosunkowo niedużą wielkością. Ponadto, dobór próby nie odbywał się w sposób losowy, co również może negatywnie wpływać na reprezentatywność próby. W badaniu nie uwzględniono także wpływu czynników związanych z pandemią COVID-19, które mogły mieć wpływ na doświadczane warunki pracy oraz wybór danej formy pracy. Brakuje także danych na temat takich czynników jak klasyfikacja zawodu, tryb wykonywania pracy (praca umysłowa, fizyczna) lub forma wykonywanej pracy (praca zdalna, hybrydowa, stacjonarna w siedzibie pracodawcy). Wyniki uzyskano dzięki analizie wybranych grup zawodowych, jednakże do pełnego pomiaru nowych form pracy warto byłoby dodać inne grupy z tejże kategorii, np. praca zdalna oparta na nowych technologiach informacyjnych i telekomunikacyjnych lub dzielenie stanowiska pracy. Mówiąc o ograniczeniach badania należy pamiętać także o braku pełnej ekwiwalencji modeli EPRES między grupami. Uzyskane różnice w zakresie tymczasowości należy zatem traktować z pewną ostrożnością, gdyż różnica średnich może być obciążona różnicą jednostki miary. Jednakże, mimo ograniczeń, niniejsze badanie stanowi ważny wkład w zakresie wiedzy na temat prekaryjności polskich warunków pracy. Należy podkreślić także, że badanie posiada pewne implikacje praktyczne. Uzyskane wnioski wskazują bowiem na obszary wymagające poprawy warunków pracy pracowników różnych form. Rozwiązanie problemu prekaryjnego zatrudnienia wśród nietradycyjnych pracowników wymaga kompleksowych wysiłków, w tym ustanowienia odpowiednich ram prawnych, ochrony socjalnej i praw pracowniczych. Obejmuje to również promowanie uczciwych i sprawiedliwych praktyk w ramach gig economy, wzmacnianie zbiorowej reprezentacji i wspieranie dialogu między pracownikami, pracodawcami, platformami i decydentami. W działania na rzecz poprawy warunków pracy zaangażowani powinni być pracodawcy, pracodawcy oraz specjaliści mający wpływ na kształtowanie warunków pracy w przedsiębiorstwach, jak np. pracownicy działów HR i BHP.

W zakresie przyszłych badań nad prekaryjnością przy użyciu kwestionariusza EPRES-PL zaleca się przeprowadzenie badań na bardziej reprezentatywnej próbie oraz poszukiwanie kolejnych zależności między zmiennymi, na przykład w zakresie innych uwarunkowań prekaryjności wynikających z takich czynników jak kultura organizacyjna w przedsiębiorstwach. Przyszłe badania warto byłoby także oprzeć na schemacie innym niż poprzeczny, jak na przykład badanie podłużne, które w większym stopniu może wskazywać na związki przyczynowo-skutkowe. Warto byłoby także porównać pod kątem prekaryjności pracowników wykonujących różne zawody (np. według klasyfikacji zawodów i specjalności), a także w analizach przyczyny wyboru danej formy pracy. W przyszłych badaniach powinno się także prowadzić dalsze analizy psychometryczne dotyczące narzędzia. Szczególnie interesujące byłyby badania międzykulturowe analizujące inwariancję skali EPRES II w różnych krajach oraz,

w przypadku jej potwierdzenia, porównanie warunków pracy w zakresie prekaryjności w poszczególnych krajach, gdyż, jak wskazują badania, warunki te mogą się różnić (Padrosa i in. 2021; 2021a).

Przeprowadzone badanie pozwoliło ocenić własności polskiego tłumaczenia skali EPRES II, a także wykazać różnice w zakresie prekaryjności pomiędzy pracownikami tradycyjnymi i dwoma rodzajami pracowników nowych form pracy – freelancerów i pracowników platformowych.

### Finansowanie

Wyniki opracowano na podstawie zadania badawczego realizowanego w Polsce w latach 2021–2022, które było finansowane przez Ministerstwo Edukacji i Nauki z dotacji ze środków na utrzymanie i rozwój potencjału dydaktycznego i badawczego. Zadanie nr IV-35, pt. „Wpływ nowych form pracy na prekaryjność warunków pracy i jakość życia”. Koordynator Programu: Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy

### Bibliografia

- Bhattacharya, Anasua, Tapas Ray. 2021. Precarious work, job stress, and health-related quality of life. *Am J Ind Med*, 64: 310–319. DOI: 10.1002/ajim.23223.
- Box, George, Edward, Pelham, S. L. Anderson. 1955. Permutation theory in the derivation of robust criteria and the study of departures from assumptions. *Journal of the Royal Statistical Society*, 17:1, 1–34.
- Brzeziński, Jerzy. 2010. *Metodologia badań psychologicznych*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Chen, Fang Fang. 2007. Sensitivity of goodness of fit indexes to lack of measurement in variance. *Structural Equation Modeling. Multidisciplinary Journal*, 14, 3: 464–504. DOI: 10.1080/10705510701301834.
- Ciżkiewicz, Barbara. 2018. Omega McDonalda jako alternatywa dla alfa Cronbacha w szacowaniu rzetelności testu. *Polskie Forum Psychologiczne*, 23, 2: 311–329. DOI: 10.14656/PFP20180206.
- Davidov, Eldad. 2008. A Cross-Country and Cross-Time Comparison of the Human Values Measurements with the Second Round of the European Social Survey. *Survey Research Methods*, 2, 1: 33–46. DOI: 10.18148/srm/2008.v2i1.365.
- De Stefano, Valerio. 2016. The rise of the “just-in time workforce”: on demand work, crowdwork, and labor protection in the „gig economy”. *Comparative labor law and policy journal*, 37, 3: 461–471. DOI: 10.2139/ssrn.2682602.
- Eurofound. 2015. European Working Conditions Surveys (EWCS) 2015. Luxembourg: Publications Office of the European Union. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/series/european-working-conditions-survey-2015>. Dostęp 29.06.2023.

- Eurofound. 2018. *Overview of new forms of employment – 2018 update*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/customised-report/2018/overview-of-new-forms-of-employment-2018-update>. Dostęp 28.02.2023.
- Eurofound. 2020. *New forms of employment: 2020 update. New forms of employment series*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef20027en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef20027en.pdf). Dostęp 28.02.2023.
- Florczak, Izabela, Marta Otto. 2019. *Prekaryzacja zatrudnienia. Wyzwania dla prawa pracy w Europie*. Warszawa: Difin SA.
- Hu, Li-tze, Petter Bentler. 1999. Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling*, 6: 1–55. DOI: /10.1080/10705519909540118.
- Huws, Ursula. 2016. *A review on the future of work: online labour exchanges or crowdsourcing: Implications for occupational health and safety*. EU-OSHA, Discussion Paper. [https://oshwiki.eu/wiki/A\\_review\\_on\\_the\\_future\\_of\\_work:\\_online\\_labour\\_exchanges\\_or\\_crowdsourcing](https://oshwiki.eu/wiki/A_review_on_the_future_of_work:_online_labour_exchanges_or_crowdsourcing). Dostęp 18.01.2023.
- Jarecka, Anna. 2022. Gig-economy jako nowa faza cyfrowej transformacji pracy. W: A. Fortuna, red. *Współczesne aspekty prawa pracy*. Łódź: Wydawnictwo naukowe ArchaeGrapph, 9–27.
- Johnston, Hannah, Chris Land-Kazlauskas. 2019. Organizing On-Demand: Representation, Voice, and Collective Bargaining in the Gig Economy. ILO Working Papers: 994981993502676. Geneva: International Labour Office. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_624286.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_624286.pdf). Dostęp 13.01.2023.
- Jonsson, Johanna, Alejandra Vives, Joan Benach, Katarina Kjellberg, Jenny Selander, Gun Johansson, Theo Bodin. 2019. Measuring precarious employment in Sweden: translation, adaptation and psychometric properties of the Employment Precariousness Scale (EPRES). *BMJ Open*, 9: e029577. DOI: 10.1136/bmjopen-2019-029577.
- Kiersztyn, Anna. 2020. Niepewność zatrudnienia młodych dorosłych: analiza sekwencji karier zawodowych. *Studia BAS*, 2, 62: 73–90.
- Kline, B. Rex. 2016. *Principles and practice of structural equation modeling* (4rd ed.). New York: The Guilford Press.
- Konarski, Roman. 2010. *Modele równań strukturalnych. Teoria i praktyka*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Lindman, H. Ronald. 1974. Analysis of variance in complex experimental designs. *Technometrics*, 18, 3: 361–362. DOI: 10.1080/00401706.1976.10489458.
- Manyika, James, Susan Lund, Jacques Bughin, Kelsey Robinson, Jan Mischke, Deepa Mahajan. 2016. *Independent Work: Choice necessity and the gig economy*. McKinsey&Company. <https://www.mckinsey.com/featured-insights/employment-and-growth/independent-work-choice-necessity-and-the-gig-economy>. Dostęp 18.01.2023.
- Mrozowicki, Adam, Jan Czarzasty, red. 2020. *Oswajanie niepewności. Studia społeczno-ekonomiczne nad młodymi pracownikami sprekaryzowanymi*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.

- Niewiadomska, Anna. 2017. Prekariat na polskim rynku pracy. Próba identyfikacji zjawiska. *Gospodarka w Praktyce i Teorii*, 47, 2: 57–76. DOI: 10.18778/1429-3730.47.05.
- OECD. 2019. Policy Responses to New Forms of Work. Paris: OECD Publishing. <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/0763f1b7-en.pdf?expires=1677580398&id=id&accname=guest&checksum=CDF3209AFE70F062155518297A4FAF77>. Dostęp 28.02.2023.
- Owczarek, Dominik, red. 2018. *Nowe formy pracy w Polsce*. Warszawa: Instytut Spraw Publicznych.
- Padrosa, Eva, Francesca Belvis, Joan Benach, Mireia Julià. 2021. Measuring precarious employment in the European Working Conditions Survey: psychometric properties and construct validity in Spain. *Qual Quant*, 55: 543–562. DOI: 10.1007/s11135-020-01017-2.
- Padrosa, Eva, Mireia Bolibar, Mireia Julià, Joan Benach. 2021. Comparing Precarious Employment Across Countries: Measurement Invariance of the Employment Precariousness Scale for Europe (EPRES-E). *Social Indicators Research*, 154: 893–915. DOI: 10.1007/s11205-020-02539-w.
- Próchnicka, Klaudia. 2020. Ścieżka rozwoju kariery freelancera. W: E. Śnieżek, red. *Trendy w biznesie*. Tom III. Łódź: Wydawnictwo SIZ.
- Raport. *Alternatywne formy pracy*. 2020. Warszawa: Instytut Analiz Rynku Pracy.
- Skrzek-Lubasińska, Małgorzata, Zofia Gródek-Szostak. 2019. *Różne oblicza zatrudnienia*. Warszawa: Oficyna Wydawnicza SGH.
- Standing, Gay. 2014. *Prekariat. Nowa niebezpieczna klasa*. Przekład Krzysztof Czarniecki, Paweł Kaczmarski, Mateusz Karolak. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Tsopoki, Vassiliki, Maria, Panagiota Sourtzi, Petros Galanis, Alejandra Vives, Joan Benach, Styliani Tziaferi, Emmanouil Velonakis. 2019. Cross-cultural adaptation and validation of the Employment Precariousness Scale (EPRES) in employees in Greece. *Nursing Care & Research/Nosileia kai Ereuna*, 53: 16–22.
- Vives, Alejandra, Marcelo Amable, Montserrat Ferrer, Salvador Moncada, Clara Llorens, Carles Muntaner, Benach Benavides, Gustav Fernando, Joan Benach. 2010. The Employment Precariousness Scale (EPRES): Psychometric properties of a new tool for epidemiological studies among waged and salaried workers. *Occupational and environmental medicine*, 67, 8: 548–555. DOI: 10.1136/oem.2009.048967.
- Vives, Alejandra, Francisca González, Salvador Moncada, Clara Llorens, Joan Benach. 2015. Measuring precarious employment in times of crisis: the revised Employment Precariousness Scale (EPRES) in Spain. *Gaceta Sanitaria*, 29, 5: 379–382. DOI: 10.1016/j.gaceta.2015.06.008.
- Vives-Vergara, Alejandra, Francisca González-López, Orielle Solar, Pamela Bernal-Baksai, Maria Jose González, Joan Benach. 2017. Precarious employment in Chile: psychometric properties of the Chilean version of Employment Precariousness Scale in private sector workers. *Cad. Saúde Pública*, 33, 3: 20. DOI: 10.1590/0102-311X00156215.