

Urszula Gołaszewska-Kaczan

Uniwersytet w Białymstoku

PRACA TYMCZASOWA W POLSKICH WARUNKACH

Wprowadzenie

W chwili obecnej popularnym terminem, stosowanym w odniesieniu do różnych podmiotów i sytuacji w gospodarce, jest elastyczność. W ujęciu ogólnym elastyczność rozumieć można z jednej strony jako umiejętność reagowania na zachodzące zmiany, z drugiej zaś jako zdolność dokonywania zmian. Elastyczność pozwala na szybkie dopasowanie się do zmieniających się potrzeb i wymogów otoczenia.

Pojęcie elastyczności łączy się także z rynkiem pracy. Zdaniem L. Machol-Zajdy, elastyczność rynku pracy oznacza zakres i tempo, w jakim rynek pracy dostosowuje się do warunków rynkowych bądź zewnętrznych szoków (popytowych, podaźowych, strukturalnych oraz rewolucji technologicznej)¹. Elementem rynku pracy są pojedyncze przedsiębiorstwa, które także powinny dążyć do elastyczności w zakresie szeroko pojętego obszaru zatrudnienia. Elastyczność ta przejawia się w zdolności szybkiego dopasowania liczby i kwalifikacji zatrudnionych w firmie pracowników do zmieniających się warunków funkcjonowania, poprzez wprowadzanie elastycznych form zatrudnienia czy elastycznej organizacji czasu pracy.

W artykule zwrócono uwagę na jedną z form elastycznego zatrudnienia, a mianowicie pracę tymczasową (określaną też leasingiem pracowników). Celem opracowania było omówienie istoty tej formy zatrudnienia oraz ukazanie skali jej wykorzystania w Polsce. Postawiono przy tym tezę, iż zarówno pracownicy, jak i pracodawcy dostrzegli korzyści płynące z pracy tymczasowej i w coraz większym stopniu wykorzystują tę formę elastycznego zatrudnienia. W artykule wykorzystano literaturę przedmiotu oraz raporty przedstawiające wyniki badań z tego zakresu.

¹ L. Machol-Zajda, D. Głogosz: *Elastyczne formy pracy. Poradnik dla pracodawców*. Wyższa Szkoła Ekonomiczna, Białystok 2007, s. 16.

1. Istota pracy tymczasowej

Prawne aspekty pracy tymczasowej reguluje Ustawa z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz.U., nr 116, poz. 1608 z późn. zm.). Zgodnie z art. 2 pkt 3 tej ustawy, praca tymczasowa polega na wykonywaniu na rzecz danego pracodawcy–użytkownika zadań:

- o charakterze sezonowym, okresowym, doraźnym,
- których terminowe wykonanie przez pracowników zatrudnianych przez pracodawcę–użytkownika nie jest możliwe,
- których wykonanie należy do obowiązków nieobecnego pracownika zatrudnianego przez pracodawcę–użytkownika.

Jednakże to nie charakter wykonywanych zadań przesądza o istocie pracy tymczasowej, ale specyfika samego zatrudnienia w tej formie. Praca tymczasowa określana jest bowiem często jako zatrudnienie o trójpodmiotowym charakterze, gdyż występują tutaj trzy zainteresowane strony – agencja pracy tymczasowej, pracownik oraz pracodawca–użytkownik. W odróżnieniu od tradycyjnego stosunku pracy, nie ma tutaj umowy pomiędzy pracownikiem i pracodawcą. To tradycyjne powiązanie zastąpione zostało dwoma umowami – pomiędzy pracownikiem a agencją pracy tymczasowej oraz pomiędzy agencją pracy tymczasowej a pracodawcą–użytkownikiem. Można więc uznać, iż pracownik zatrudniany jest przez agencję i oddelegowywany do pracy do pracodawcy–użytkownika.

Praca tymczasowa, jak wynika zarówno z przytoczonej wyżej definicji, jak i z samej nazwy tej formy zatrudnienia, charakteryzuje się krótkotrwałością zatrudnienia, stąd niedopuszczalna jest tutaj umowa na czas nieokreślony (umowa taka ze swojej istoty jest bowiem długoterminowa). Wspomniana ustawa wyznacza nawet limity czasowe, dotyczące pracy pracownika tymczasowego na rzecz jednego pracodawcy–użytkownika – łączny okres wykonywania tego rodzaju pracy na rzecz jednego pracodawcy–użytkownika przez tegoż pracownika nie może przekroczyć 18 miesięcy w okresie obejmującym 36 miesięcy.

2. Praca tymczasowa z punktu widzenia pracodawcy

Skomplikowanie stosunku pracy, poprzez dodanie jeszcze jednej strony w ramach tegoż stosunku, zdecydowanie upraszcza sytuację pracodawcy–użytkownika. Z jego punktu widzenia, leasing pracowników to proste i bardzo korzystne rozwiązanie.

Swoje zapotrzebowanie na pracowników przedsiębiorstwo (pracodawca–użytkownik) zgłasza agencji pracy tymczasowej. Określa jednocześnie podstawowe kwestie związane z pracą tymczasową, które dotyczą rodzaju powie-

rzoney pracy, wymagań kwalifikacyjnych niezbędnych do podjęcia się realizacji wyznaczonych zadań, przewidywanego okresu i miejsca wykonywania pracy oraz wymiaru czasu pracy.

Pracownik tymczasowy zatrudniany jest wtedy, gdy wystąpi taka potrzeba – wywołana np. zwiększeniem popytu na produkty przedsiębiorstwa, urlopami pracowników czy koniecznością rozładowania spiętrzonych zadań w firmie, zaś kończy swoje zatrudnienie, gdy przestaje być potrzebny. Zatrudnienie jest więc dostosowane do bieżących potrzeb firmy. Pracodawca może szybko dostosować stan i strukturę zatrudnienia do krótko- i długoterminowych potrzeb firmy. Warto podkreślić jest także to, iż przedsiębiorstwo dostaje pracowników o określonych przez siebie kwalifikacjach, dostosowanych do aktualnych wymagań jednostki.

Omawiane rozwiązanie pozwala na podniesienie elastyczności firmy w obszarze zatrudnienia. Zmniejsza się ryzyko wystąpienia zarówno braków personalnych, jak i nadmiaru zatrudnienia.

Korzystanie z agencji pracy tymczasowej daje sposobność wykorzystania personelu tymczasowego bez potrzeby wiązania się z nim na stałe. Ta forma elastycznego zatrudnienia charakteryzuje się wydajniejszym eksploataowaniem zasobów ludzkich. Może przyczyniać się to do redukcji kosztów związanych ze zbędnym stworzeniem, utrzymywaniem, a następnie także zlikwidowaniem stanowisk pracy, jak i bardziej efektywnym wykorzystaniem czasu pracy. W przeciwieństwie bowiem do pracownika zatrudnionego na pełny etat, pracownik tymczasowy wykonuje prace jedynie w momencie, gdy rzeczywiście istnieje taka potrzeba. W przypadku tej elastycznej formy zatrudnienia pracodawca-użytkownik nie wypłaca wynagrodzenia za czas przestoju, a jedynie za czas efektywnej pracy. Istnieje również możliwość zamiany pracownika tymczasowego bez dodatkowych kosztów w sytuacji, gdy oddelegowany pracownik nie spełnia wymaganych przez pracodawcę kwalifikacji². Pracodawca-użytkownik może nawet zrezygnować z pracownika przed upływem terminu uzgodnionego z agencją i bez podania przyczyn swojej decyzji³.

Leasing pracowniczy daje więc możliwość racjonalizacji kosztów, zarówno kosztów pracy, jak i administracyjnych. Przedsiębiorstwo ponosi koszty związane jedynie z rzeczywistym czasem przepracowanym przez pracownika tymczasowego. Pozostałe koszty (np. składki na ZUS) sędowane są na agencję. Dodatkowo to agencja ponosi koszty zarówno pozyskania pracowników (rekrutacja, selekcja), jak i obsługi kadrowo-płacowej.

² L. Karbownik: *Leasing strategiczny źródłem strategicznej przewagi konkurencyjnej małych i średnich przedsiębiorstw w Polsce*. W: *Prace z zakresu ekonomiki i zarządzania przedsiębiorstwem*. Red. J. Duraj. Uniwersytet Łódzki, Łódź 2011, s. 129.

³ M. Frączek: *Pracownik do wynajęcia*. „Personel i Zarządzanie” 2009, nr 8, s. 101.

C. Maciołek stwierdza, iż nie należy zapominać także o korzyściach niemierzalnych, związanych z zatrudnianiem pracowników przez agencje pracy tymczasowej. Wymienia wśród nich: oszczędność czasu, znajomość przez agencję branży i konkurencji, dostęp do specjalistycznej wiedzy i narzędzi z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi, szybszy dostęp do kandydatów, ze względu na prowadzenie podobnych projektów rekrutacyjnych, gwarancje w przypadku nieudanej rekrutacji⁴.

3. Praca tymczasowa z punktu widzenia pracownika

W tym miejscu warto spojrzeć na pracę tymczasową oczami samego pracownika. Oczywiście indywidualna ocena tej formy nietypowego zatrudnienia może w tym wypadku zależeć od tego, czy jest ono przez pracownika podejmowane dobrowolnie czy też godzi się on na nią z braku możliwości wyboru lepszego rozwiązania⁵. Oczywiście wydaje się, iż pracownicy w pierwszej kolejności poszukują przede wszystkim stałej pracy etatowej, widząc w niej bezpieczeństwo i stabilizację, jednak wydaje się, że warto zwrócić uwagę także na korzyści tkwiące w elastycznych formach zatrudnienia, w tym w omawianej właśnie pracy tymczasowej.

Korzyści, które daje pracownikowi praca tymczasowa to przede wszystkim:

- zagwarantowane uprawnienia pracownicze, do których mają prawo pracownicy zatrudnieni na podstawie tradycyjnej umowy o pracę (m.in. odprowadzania wszelkich należnych składek, płatne urlopy wypoczynkowe oraz wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy),
- możliwość pracy w różnym wymiarze godzin, co umożliwia godzenie obowiązków zawodowych z rodzinnymi,
- zdobycie doświadczenia zawodowego i stażu pracy u różnych pracodawców,
- zwiększenie szans na podjęcie stałej pracy dzięki zdobytemu doświadczeniu,
- możliwość utrzymania stałego kontaktu z rynkiem pracy i uniknięcia tzw. białych plam w życiorysie,
- możliwość zaprezentowania się pracodawcy (w przedsiębiorstwach, do których trudno jest się dostać)⁶.

⁴ C. Maciołek: *Jakie korzyści płyną z zatrudniania pracowników przez agencje pracy tymczasowej*. „Personel i Zarządzanie” 2010, nr 6, s. 80.

⁵ B. Skowron-Mielnik: *Zarządzanie czasem pracy w przedsiębiorstwie*. Akademia Ekonomiczna, Poznań 2003, s. 80.

⁶ *Elastyczne formy zatrudnienia w praktyce*. Publikacja opracowana w ramach projektu „Efektywność przez elastyczność – kampania informacyjna, promująca elastyczne formy zatrudnienia”, s. 116-117.

Z badań Stowarzyszenia Agencji Zatrudnienia wynika, iż co dziesiąta osoba zatrudniona przez agencję otrzymuje propozycję przejścia na etat do pracodawcy użytkownika. Od 2009 roku w agencjach nastąpił też znaczny wzrost zatrudnienia osób niepełnosprawnych⁷.

Z kolei podstawową wadą pracy tymczasowej jest brak pewności dalszego zatrudnienia, co prowadzi do braku poczucia bezpieczeństwa i spadku motywacji do pracy. Dodatkowo, pomimo ustawowego zakazu dyskryminacji, pracownicy zatrudnieni w tej formie narażeni mogą być na gorsze traktowanie pod względem np. dostępu do szkoleń czy nawet poziomu wynagrodzenia.

4. Popularność pracy tymczasowej w Polsce

Przedstawione korzyści płynące dla pracodawców i pracowników z pracy tymczasowej należałoby skonfrontować z poziomem rozwoju tej formy elastycznego zatrudnienia, mierzonego przede wszystkim liczbą pracodawców użytkowników oraz liczbą pracowników tymczasowych.

Punktem wyjścia do analizy sytuacji w tym zakresie może być jednak krótka charakterystyka rynku podmiotów świadczących usługi pracy tymczasowej.

Jeżeli chodzi o liczbę podmiotów realizujących usługi z zakresu pracy tymczasowej, to pod uwagę należy wziąć agencje zatrudnienia, które deklarują taki właśnie rodzaj usług. Z raportu Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej wynika, iż liczba takich podmiotów w Polsce przekracza nieznacznie 1000 jednostek (w 2009 roku – 1089, w 2010 – 1018 podmiotów). Najwięcej agencji zatrudnienia świadczących usługi z zakresu pracy tymczasowej zlokalizowanych jest w województwach mazowieckim i wielkopolskim (w 2010 roku odpowiednio – 169 i 142 podmioty), najmniej w województwie podlaskim (w 2010 roku – 6 podmiotów)⁸.

Ponieważ nie opublikowano jeszcze takiego raportu za 2011 rok, podstawowe dane dotyczące tego roku prześledzić można na podstawie raportu Rynek Agencji Zatrudnienia w 2011 roku, wydanego przez Polskie Forum HR. Należy jednak zaznaczyć, iż raport ten dotyczy jedynie agencji zatrudnienia zrzeszonych w Polskim Forum HR, a reprezentują one około 60% wartości rynku pracy tymczasowej w Polsce (wyniki dotyczące pracy tymczasowej w 2011 roku odnoszą się właśnie do tych podmiotów).

⁷ Witryna internetowa Stowarzyszenia Agencji Zatrudnienia. <http://www.saz.org.pl/>

⁸ Witryna internetowa Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej Departament Rynku Pracy. http://www.wup.kielce.pl/images/stories/agencje/raport_agencje_zatrudnienia_2010.pdf, http://www.wup.kielce.pl/images/stories/agencje/raport_agencje_2009.pdf

Według PFHR, obroty z zakresu pracy tymczasowej w 2011 roku wyniosły 1 757 809 904 PLN i w porównaniu do 2010 wzrosły o 16,69% (obroty z pracy tymczasowej w 2010 roku – 1 506 340 355 PLN). Największy udział w rynku pracy tymczasowej w Polsce należy do dużych agencji, które mają swoje oddziały w większości europejskich państw: Randstad – prawie 29%, Manpower-Group prawie 18%, Adecco 17,18%, Trenkwalder 10,56% i Start People 8,41%. W grupie poniżej 5% znajdują się: Work Express 3,56%, Otto Polska 3,45%, Gi Group 3,38%, Grupa Job 3,14% i Akcja Job 2,03%. Poniżej 1% udziału znajdują się: Grafton 0,80%, People 0,41%, Kelly Services 0,16% i Work Force 0,003%⁹.

Wydaje się więc, iż pracodawcy, którzy chcieliby skorzystać z usług agencji pracy tymczasowej mają w czym wybierać, a rosnący poziom obrotów tych agencji świadczy o rosnącym zainteresowaniu takimi usługami. Jaki jest jednak poziom tego zainteresowania?

Analizując informacje zamieszczone na stronach Stowarzyszenia Agencji Zatrudnienia, prześledzić można trendy w zakresie kształtowania się liczby pracowników tymczasowych oraz pracodawców-użytkowników w latach 2004-2010 (tabela 1). Stowarzyszenie, tworząc swoje zestawienia korzystało z informacji Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej.

Tabela 1

Liczba pracowników tymczasowych oraz pracodawców-użytkowników w Polsce w latach 2004-2010

| Rok | Liczba pracowników tymczasowych | Liczba pracodawców-użytkowników |
|------|---------------------------------|---------------------------------|
| 2004 | 167644 | 1558 |
| 2005 | 206665 | 5336 |
| 2006 | 288440 | 6754 |
| 2007 | 486591 | 11389 |
| 2008 | 474747 | 10828 |
| 2009 | 379103 | 10826 |
| 2010 | 433102 | 10964 |

Źródło: Witryna internetowa Stowarzyszenia Agencji Zatrudnienia. <http://www.saz.org.pl>

Z zamieszczonych danych wynika, iż w latach 2004-2007 rynek pracy tymczasowej rozwijał się dynamicznie, odnotowując zdecydowany wzrost zarówno w liczbie pracodawców-użytkowników, jak i pracowników tymczasowych. Systematyczny rozwój w tym zakresie związany był bezpośrednio z potrzebami rynku,

⁹ Witryna internetowa Polskiego Forum HR. http://pkpplewiatan.pl/dla_mediow/informacje_prasowe/1/_files/2012_03/Raport_RYNEK_AGENCJI_ZATRUNDNIENIA_W_2011_ROKU.pdf

w szczególności firm zagranicznych, które w Polsce rozpoczynały swoją działalność¹⁰. Jednakże kryzys gospodarczy doprowadził do wyhamowania tego rozwoju, stąd zdecydowany spadek analizowanych wielkości w 2008 i 2009 roku. W 2010 roku odnotowano jednak ponowny wzrost, co może być pozytywną przesłanką na przyszłość. Zdaniem K. Rydzewskiej, to właśnie w czasie kryzysu firmy doceniły elastyczność oraz bezpieczeństwo, jakie zapewnia korzystanie z pracy tymczasowej¹¹ i daje to szanse dalszego rozwoju tej formy elastycznego zatrudnienia w Polsce.

Raporty Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej pokazują też, iż:

- wśród pracowników tymczasowych przeważają kobiety, które w 2010 roku stanowiły 51% pracowników,
- przeciętna liczba godzin przepracowanych przez osobę skierowaną do pracy tymczasowej to 382 godziny (w 2009 roku),
- najliczniejszą grupę pracowników tymczasowych stanowiły osoby skierowane do prac prostych na stanowiskach robotniczych w przemyśle¹².

Sytuację w 2011 roku nakreślić można powołując się na wcześniej wspomniany Raport Polskiego Forum HR (oczywiście biorąc pod uwagę ograniczenia, o których także wspomniano wcześniej). Według raportu, w 2011 roku w stosunku do 2010 nastąpił znaczny, 39% wzrost liczby pracodawców użytkowników. W 2011 roku agencje zrzeszone w Polskim Forum HR współpracowały z 4716 klientami. W 2011 roku w agencjach zrzeszonych przez Polskie Forum HR pracę świadczyło 199 303 osób, liczba ta jest o 21% większa niż w roku poprzednim (w 2010 było 164 563 osób). Ze względu na to, że pracownicy tymczasowi często zatrudniani są w niepełnym wymiarze czasu pracy, aby móc porównywać dane z liczbą pracowników zatrudnionych na stałe, przelicza się je na tzw. Full Time Equivalent (FTE) – czyli liczbę pełnych etatów, która w 2011 roku wyniosła 44 813 i w porównaniu do 2010 wzrosła o 17%.

Według raportu, wśród pracowników tymczasowych przeważają osoby młode do 26 roku życia, w przeliczeniu na FTE ich udział w ogólnej liczbie pracowników tymczasowych to 52%, natomiast osoby powyżej 50 roku życia wypracowują 7% wszystkich pełnych etatów.

Z danych wynika, że największe obroty, a co za tym idzie największe zatrudnienie pracowników tymczasowych występuje w branży motoryzacyjnej – prawie 23%, z kolei ponad 13% obrotów generuje przemysł maszynowy, elektryczny i paliwowy, branża spożywcza to ponad 10% wszystkich obrotów, kolejno: przemysł lekki prawie 8%, produkcja sprzętu domowego 7%, telekomunikacja ponad 6%

¹⁰ M. Affeltowicz: *Czasownik z certyfikatem*. „Personel i Zarządzanie” 2010, nr 6, s. 74.

¹¹ K. Rydzewska: *Pogoda nie tylko dla bogaczy*. „Personel i Zarządzanie” 2010, nr 6, s. 72.

¹² Witryna internetowa Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej Departament Rynku Pracy. Op. cit.

i transport również 6%¹³. Zdaniem M. Affetowicza, powoli zmienia się struktura potrzeb w zakresie kwalifikacji pracowników tymczasowych. Praca tymczasowa przestaje być utożsamiana z czynnościami, które nie wymagają od pracowników specjalistycznych umiejętności. Coraz częściej wiąże się ona z realizacją złożonych projektów, wymagających określonej wiedzy, kompetencji i umiejętności¹⁴.

Powyższe informacje można uzupełnić o kwestie dotyczące poziomu wynagrodzenia pracowników tymczasowych. Poziom tych wynagrodzeń przeanalizować można na podstawie raportu z badań pracowników tymczasowych za pierwszy kwartał 2012 roku. W badaniu wzięło udział 10 członków Polskiego Forum HR: Adecco, Akcja Job, Gi Group, Kelly Services, Manpower, Otto, Randstad, Start People, Work Express i Work Force. Przebadano zarobki około 68 tys. pracowników tymczasowych w około 150 zawodach (według obowiązującej listy grup zawodów). Wszystkie stawki prezentowane w badaniu to wielkości brutto. Średnia stawka godzinowa dla wszystkich agencji biorących udział w badaniu w pierwszym kwartale 2012 roku wyniosła 13,23 zł. Z badania wynika, że w tym okresie na wyższe stawki mogli liczyć mężczyźni – 13,38 zł, były one o 2,1% wyższe niż średnia stawka dla kobiet 13,10 zł. W porównaniu do ubiegłego roku wynagrodzenie mężczyzn wzrosło jedynie o 0,5%, natomiast kobiet o 3,5%. Wyrównywanie wynagrodzenia mężczyzn i kobiet jest bardzo pozytywnym trendem. Najwyższe zarobki uzyskiwali pracownicy tymczasowi zatrudnieni na stanowisku analityka finansowego – ponad 28 zł/h, specjaliści ds. zarządzania i organizacji – 27,22 zł/h, kierownicy ds. obsługi biznesu i zarządzania – 26,26 zł/h oraz inżynierowie i pokrewni – 25,43 zł/h. Najniższe stawki obowiązywały w następujących grupach zawodowych: sprzedawcy sklepowi 9,90 zł/h, szwaczki, hafciarki i pokrewni – 9,61 zł/h oraz pracownicy wykonujący dorywcze prace proste 9,48 zł/h¹⁵. Wynika z tego, iż nie są to zarobki wysokie, gdyż gdyby pracownik tymczasowy pracował na pełnym etacie, zarabiałby zdecydowanie poniżej średniej krajowej.

Podsumowanie

Analiza przedstawionych informacji pozwala na pozytywne zweryfikowanie postawionej tezy. Wnioski dotyczące pracy tymczasowej w Polsce są następujące – skala zjawiska rośnie, zarówno wśród pracowników, jak i pracodawców-użytkowników, co świadczyć może o dostrzeżeniu pozytywnych aspektów tej formy zatrudnienia przez zainteresowane strony.

¹³ Witryna internetowa Polskiego Forum HR. Op. cit.

¹⁴ M. Affetowicz: Op. cit., s. 74.

¹⁵ Witryna internetowa Polskiego Forum HR. Op. cit.

Jednak, jak uznają specjaliści, udział pracowników tymczasowych w ogólnej liczbie zatrudnionych w Polsce, aczkolwiek mający tendencję wzrostową, to jednak wynoszący w 2010 roku 0,7%, jest niewielki w porównaniu z innymi krajami europejskimi, gdzie współczynnik ten wynosi średnio 1,6% (przykładowo w Wielkiej Brytanii – 3%, w Holandii – 2,5%, Francja i Niemcy – 2%)¹⁶. Praca tymczasowa w Polsce ma więc spore możliwości rozwoju, biorąc pod uwagę zwiększającą się dostępność tego rodzaju usług.

TEMPORARY WORK IN POLISH CONDITIONS

Summary

The changing environment forces companies to take various adaptive actions which could increase their chances of surviving and becoming successful. These actions must involve human resources management, too. Using flexible forms of employment is becoming one of the trends in this field. Amongst these forms temporary work deserves particular attention.

The aim of this article is to present basic features of temporary work, with pointing out its advantages and drawbacks, and also to show the scale of development of this form of employment in Poland.

¹⁶ Witryna internetowa Ciett. http://www.eurociett.eu/fileadmin/templates/ciett/docs/Stats/Ciett_econ_report_2012_final.pdf