

Uniwersytet Zielonogórski  
Dziedzina: Nauk społecznych  
Dyscyplina: Ekonomia i Finanse

**Kamil Dyrtkowski**

**Sytuacja ekonomiczno-społeczna pracowników tymczasowych  
na rynku pracy w województwie wielkopolskim**

The economic and social situation of temporary employees  
on the labor market in the Greater Poland Voivodeship

Rozprawa doktorska

Promotor: dr hab. inż. Piotr Kułyk, prof. UZ

Promotor pomocniczy: dr inż. Mariola Michałowska

Pracę akceptuję: .....

Zielona Góra 2023

## Spis treści

<b>WSTĘP.....</b>	<b>5</b>
<b>ROZDZIAŁ I. EKONOMICZNO-SPOŁECZNE ASPEKTY RYNKU PRACY.....</b>	<b>9</b>
1.1. Pojęcie pracy ludzkiej.....	9
1.2. Uwarunkowania wykonywania pracy .....	13
1.3. Rynek pracy w wymiarze ekonomiczno-społecznym .....	17
1.3.1. Pojęcie i funkcje rynku pracy .....	17
1.3.2. Podaż na rynku pracy.....	21
1.3.3. Popyt na rynku pracy .....	23
1.3.4. Segmentacja rynku pracy.....	26
1.4. Bezrobocie na rynku pracy .....	28
1.4.1. Przyczyny i skutki bezrobocia .....	30
1.4.2. Ograniczanie bezrobocia .....	34
1.5. Patologie na rynku pracy.....	35
1.6. Instytucje regulujące rynek pracy.....	42
1.7. Rynek pracy w ujęciu teorii ekonomii .....	45
<b>ROZDZIAŁ II. FORMY ZATRUDNIANIA PRACOWNIKÓW NA RYNKU PRACY.....</b>	<b>53</b>
2.1. Typowe formy zatrudniania pracowników .....	53
2.1.1. Umowa o pracę.....	53
2.1.2. Niepracownicze formy zatrudnienia .....	54
2.2. Nietypowe formy zatrudnienia .....	57
2.2.1. Teoretyczne aspekty nietypowych form zatrudnienia.....	58
2.2.2. Przyczyny powstawania i rozwoju nietypowych form zatrudnienia .....	60
2.2.2.1. Wymiar czasu pracy .....	63
2.2.2.2. Miejsce wykonywania pracy .....	66
2.2.2.3. Szczególne konfiguracje podmiotowe .....	69
2.3. Skutki nietypowych form zatrudnienia.....	73
<b>ROZDZIAŁ III. METODYKA BADAŃ WŁASNYCH.....</b>	<b>75</b>
3.1. Przedmiot i cel badań.....	75
3.2. Pytania i hipotezy badawcze .....	76
3.3. Metody i techniki badań .....	78
3.4. Organizacja i przebieg badań .....	81

<b>ROZDZIAŁ IV. CHARAKTERYSTYKA PRACY TYMCZASOWEJ W KONTEKŚCIE BADAŃ EMPIRYCZNYCH .....</b>	<b>82</b>
4.1. Zmiany zachodzące na rynku pracy .....	82
4.2. Praca tradycyjna a praca tymczasowa .....	83
4.3. Praca tymczasowa a pośrednictwo pracy w ujęciu pracodawcy i pracownika .....	87
4.4. Cechy pracy tymczasowej.....	90
4.4.1. Zalety i wady pracy tymczasowej względem pracodawcy .....	92
4.4.2. Zalety i wady pracy tymczasowej względem pracowników.....	97
4.5. Charakterystyka ilościowa agencji zatrudnienia w Polsce .....	100
4.6. Rozwój agencji pracy tymczasowej w Polsce i województwie wielkopolskim .....	106
<b>ROZDZIAŁ V. INSTYTUCJE PRACY TYMCZASOWEJ W WOJEWÓDZTWIE WIELKOPOLSKIM W ŚWIETLE BADAŃ .....</b>	<b>116</b>
5.1. Rynek pracy w województwie wielkopolskim w latach 2010 - 2020 .....	116
5.1.1. Sytuacja gospodarcza i inwestycje.....	116
5.1.2. Społeczno-demograficzna charakterystyka ludności .....	120
5.1.3. Podaż siły roboczej.....	124
5.1.4. Popyt na siłę roboczą.....	127
5.2. Agencje pracy tymczasowej i agencje zatrudnienia jako pośrednicy popytu i podaży na rynku pracy ....	130
5.2.1. Działalność po stronie podaży .....	130
5.2.2. Działalność po stronie popytu .....	131
5.2.3. Działalność promocyjna .....	134
5.3. Współpraca agencji pracy tymczasowej i agencji zatrudnienia z urzędami pracy .....	139
<b>ROZDZIAŁ VI. PRACOWNICY TYMCZASOWI NA RYNKU PRACY W WOJEWÓDZTWIE WIELKOPOLSKIM W LATACH 2005-2020. ANALIZA WYNIKÓW BADAŃ WŁASNYCH.....</b>	<b>142</b>
6.1. Społeczno-demograficzna charakterystyka badanej zbiorowości .....	142
6.2. Związki pracowników z agencją pracy tymczasowej.....	150
6.3. Sytuacja społeczno-zawodowa pracowników tymczasowych przed podjęciem pracy .....	153
6.4. Przygotowanie pracowników do pracy.....	156
6.5. Motywy zatrudnienia w opinii pracowników tymczasowych .....	161
6.6. Wynagrodzenie pracowników tymczasowych .....	169
6.7. Dostęp do szkoleń oraz inne społeczne warunki pracy .....	174
6.8. Atmosfera w zespole pracowniczym .....	180
6.9. Zadowolenie pracowników tymczasowych z pracy .....	188
6.10. Zalety i wady pracy tymczasowej w opinii badanych.....	191

6.11. Znaczenie i perspektywy pracy tymczasowej na rynku pracy w Polsce i Europie .....	203
6.12. Model pracownika tymczasowego na rynku pracy .....	207
<b>ZAKOŃCZENIE.....</b>	<b>213</b>
<b>BIBLIOGRAFIA .....</b>	<b>219</b>
<b>WYKAZ TABEL.....</b>	<b>239</b>
<b>WYKAZ RYSUNKÓW.....</b>	<b>241</b>
<b>WYKAZ WYKRESÓW .....</b>	<b>241</b>
<b>ZAŁĄCZNIK .....</b>	<b>243</b>
<b>STRESZCZENIE W JĘZYKU POLSKIM.....</b>	<b>250</b>
<b>STRESZCZENIE W JĘZYKU ANGIELSKIM .....</b>	<b>255</b>

## Wstęp

Praca tymczasowa, to w Polsce stosunkowo nowa forma zatrudniania osób. Pierwsze regulacje prawne normujące ten rynek pojawiły się w kraju dopiero w roku 2003. Jej charakter polega na trójstronnym porozumieniu pomiędzy pracownikiem, pracodawcą-użytkownikiem a agencją pracy tymczasowej. Realnie to agencja zatrudnia poszczególne osoby, które następnie są delegowane do pracy na rzecz pracodawcy-użytkownika. W tym rozwiązaniu rekrutacja, dokumentacja kadrowa, rozliczanie pracownika występują po stronie agencji. Pracodawca ma jedynie zapewnić delegowanej osobie pracę oraz ją kontrolować i nadzorować. Pracownik wykonuje swoje obowiązki w zakładzie, do którego jest delegowany, ale nie jest tam zatrudniony. Z tego powodu mogą wystąpić różnego rodzaju patologie, nadużycia i nieporozumienia. Niemniej jednak praca tymczasowa jest istotnym rozwiązaniem dla wielu pracodawców, którzy często przekonują się do jej stosowania.

Porównując pracownika zatrudnionego na stałe i pracownika tymczasowego od razu można zwrócić uwagę na fakt, że ten pierwszy zazwyczaj ma zagwarantowaną pewność zatrudnienia, stałe zarobki oraz wiele społecznych aspektów takiej pracy. Można do nich zaliczyć poziom integracji w zespole czy kontakty z przełożonymi. Pracownik tymczasowy z kolei jest osobą z zewnątrz, która jest delegowana w celu realizacji konkretnych zadań. Nie musi pracować w pełnym wymiarze czasu pracy, a jego wynagrodzenie jest stawką godzinową. Dodatkowo zarówno on, jak i pracodawca-użytkownik mają świadomość, że może on być zatrudniony tylko na okres tymczasowy. Z tego względu może być trudniej takiej osobie stworzyć relacje społeczne w zakładzie pracy, do którego został delegowany. Może także mieć mniejszy dostęp do planów rozwojowych oraz szkoleń, z których korzystają stali pracownicy.

Praca tymczasowa jest traktowana przez pracowników tymczasowych w różnoraki sposób. Jako możliwość poszerzenia ich umiejętności zawodowych i sposób na to, aby poznać nowe stanowiska pracy. Może także być sposobem na wyjście z obszaru bezrobocia, kiedy to sami nie potrafią znaleźć odpowiedniego zatrudnienia. To rozwiązanie może również stanowić uzupełnienie stałych dochodów z tytułu umowy o pracę. Niestety w niektórych przypadkach korzystanie z pracy tymczasowej ma charakter wymuszony.

Występuje najczęściej w sytuacji braku innego zatrudnienia, kiedy to pracownik podejmuje się pracy poniżej swoich kwalifikacji.

Zwracając uwagę na charakter zatrudnienia pracowników tymczasowych można wnioskować, że są oni gorzej traktowani niżeli pracownicy zatrudnieni na stałe w danym zakładzie pracy. Dysproporcje pojawiają się zarówno w sferze ekonomicznej (wynagrodzenie), organizacyjno-rozwojowej (dostęp do programów rozwojowych oraz ogólnego traktowania przez pracodawcę-użytkownika), jak i społecznej (brak akceptacji przez członków zespołu).

W niniejszej pracy skupiono się na charakterystyce ekonomiczno-społecznej pracowników tymczasowych na rynku pracy w województwie wielkopolskim. Analiza materiałów wtórnych w postaci raportów i statystyk została uzupełniona wynikami własnych badań ankietowych. Celem pracy jest analiza ekonomiczno-społeczna uwarunkowań pracy tymczasowej na rynku pracy w województwie wielkopolskim, charakterystyka liczebności agencji zatrudniających pracowników tymczasowych oraz zbadanie opinii pracowników tymczasowych na temat pracy, do której są delegowani. Istotnym problemem badawczym jest przedstawienie zalet i wad pracy tymczasowej występującej po stronie pracodawcy, pracownika i agencji.

Rozprawa zawiera sześć pytań badawczych skupiających się na motywach wyboru pracy tymczasowej jako sposobu na aktywność zawodową, sposobie traktowania pracownika przez pracodawcę-użytkownika, dostępie do programów rozwojowych i szkoleń, preferencjach rozwoju kariery i zgodności wykształcenia ze świadczoną pracą tymczasową oraz sposobie postrzegania tej formy pracy przez osoby młode.

W pracy sformułowano dwie główne oraz trzy pomocnicze hipotezy badawcze, skupiające się na: karierze zawodowej pracownika tymczasowego, poziomie jego traktowania względem pracowników zatrudnionych na stałe, oczekiwaniach pracowników tymczasowych wobec tranzykcji do pracy stałej, formy pracy i korelacji z wykształceniem pracownika tymczasowego oraz oczekiwaniach wobec pracy tymczasowej u pracowników poniżej 24 roku życia<sup>1</sup>. Przyjęta w pracy metodyka badań jest konsekwencją analiz będących częścią procesu badawczego, który stanowi ciąg powiązanych ze sobą etapów. Określono odpowiednią procedurę badawczą przyjmującą sposób organizacji badań, który uwzględnia ogólnie przyjęte zasady stosowania metod i technik badawczych oraz założenia organizacyjno-

---

<sup>1</sup> Szersza charakterystyka tej problematyki znajduje się w osobnym rozdziale.

techniczne. Poza sformułowaniem problemu badawczego, wyróżniono kilka faz badania: tworzenie ankiety, określenie grupy badawczej, przeprowadzenie badania (analiza materiałów wtórnych, obserwacja, kwestionariusz ankiety), opracowanie zebranego materiału empirycznego, interpretacja uzyskanych wyników. W pozyskiwaniu danych posłużono się kwestionariuszem ankiety, w którym zawarto m.in. pytania wielokrotnego wyboru.

Praca składa się z sześciu rozdziałów. W pierwszym z nich skupiono się na ekonomiczno-społecznych aspektach rynku pracy. Omówiono tutaj zagadnienia pracy ludzkiej i jej uwarunkowań. Ważnym elementem rozdziału jest poświęcenie uwagi rynkowi pracy, jego funkcjach, a przede wszystkim na podaży i popycie na pracę. Istotnym, dla przybliżenia podstaw wpływających na rozwój pracy tymczasowej, jest omówienie zjawiska bezrobocia, jego przyczyn i skutków. W rozdziale zawarto także informacje na temat najczęstszych patologii na rynku pracy. Finalną część rozdziału stanowi przedstawienie instytucji regulujących rynek pracy w ujęciu ekonomii instytucjonalnej oraz ekonomii behawioralnej.

W rozdziale drugim skupiono się na analizie form zatrudniania pracowników na rynku pracy. Na bazie analizy literatury opisano typowe formy zatrudniania. Dokonano analizy przyczyn powstania nietypowych form zatrudniania. Omówiono ich skutki, które są istotne z punktu rozwoju pracy tymczasowej.

W rozdziale trzecim przedstawiona jest metodyka badań własnych. W szczególności przybliżono przedmiot i cel badań oraz sformułowano pytania badawcze. Wyszczególniono hipotezy badawcze i omówiono techniki i metody badań. Rozdział zakończono opisem organizacji i przebiegu badań, oraz sposobów i trudności w ich przeprowadzeniu.

W rozdziale czwartym przedstawiono charakterystykę zagadnienia pracy tymczasowej w odniesieniu do wtórnych badań empirycznych. W oparciu o dostępne dane wtórne zbadano zmiany zachodzące na tym rynku. Skupiono się na analizie różnic pomiędzy pracą tradycyjną a tymczasową w kontekście pracownika i pracodawcy. W rozdziale zawarto także dostępną w literaturze analizę zalet i wad pracy tymczasowej. Podsumowaniem jest ilościowa charakterystyka podmiotów świadczących pracę tymczasową w Polsce i województwie wielkopolskim.

W rozdziale piątym przeanalizowano rynek pracy oraz instytucje pracy tymczasowej funkcjonujące w województwie wielkopolskim. Szczególna uwaga skupia się na przybliżeniu tła gospodarczego (inwestycji, charakterystyki ludności) będącego podstawą popularyzacji

pracy tymczasowej. W rozdziale tym zawarto również informacje o formach działalności podażowej i popytowej agencji pracy tymczasowej. Przedstawione zostały przykłady działalności promocyjnej tych podmiotów oraz opisano płaszczyzny współpracy z Urzędami Pracy.

W rozdziale szóstym dokonano analizy badań własnych przeprowadzonych wśród pracowników tymczasowych, delegowanych do pracy w firmach mających swoje zakłady w województwie wielkopolskim. Przedstawiono także charakterystykę społeczno-demograficzną ankietowanych. Następnie zbadano ich sytuację społeczno-zawodową przed podjęciem pracy tymczasowej oraz związki z agencjami pracy tymczasowej. W tej części pracy skupiono się na wyodrębnieniu kluczowych elementów funkcjonowania pracownika u pracodawcy-użytkownika (wynagrodzenie, szkolenia, atmosfera, zadowolenie z pracy). W rozdziale zawarto także zalety i wady pracy tymczasowej według korzystających z niej pracowników województwa wielkopolskiego. Na końcu rozdziału przedstawiony został model pracownika tymczasowego, który zawiera najważniejsze cechy pracowników tymczasowych oraz ich miejsce na rynku pracy województwa wielkopolskiego.

Praca zawiera także wstęp, zakończenie, spis bibliografii i wykaz źródeł internetowych. Do pracy dołączono wzór kwestionariusza ankiety.

W pracy doktorskiej zaprezentowano procesy zachodzące na rynku polskim, które mogą wpłynąć na zmiany popularyzacji rozwiązania jakim jest praca tymczasowa. Instytucje funkcjonujące w Polsce i mające styczność z pracą tymczasową (agencje pracy, Urzędy Pracy, agencje pośrednictwa pracy i inne) mogą czerpać inspiracje z rynków zachodnich i szybciej wdrażać rozwiązania, które tam już zostały przetestowane. Przykładem może być praca tymczasowa dla osób o najwyższych kwalifikacjach (członków zarządów, specjalistów lekarzy, architektów) czy forma zatrudniania na podstawie umów o pracę zamiast zlecenia lub o dzieło. Muszą one z kolei zwracać uwagę na specyfikę lokalnego rynku oraz potencjał podaży i popytu na pracę jaki występuje, chociażby w województwie wielkopolskim.



## **ROZDZIAŁ I. Ekonomiczno-społeczne aspekty rynku pracy**

### **1.1. Pojęcie pracy ludzkiej**

We współczesnych strukturach społeczno-gospodarczych opartych na zasadach mechanizmu rynku, praca jest ważną dziedziną aktywności życiowej człowieka. Tworzy szczególną wartość, bowiem dzięki jej wykonywaniu, człowiek zyskuje nie tylko wynagrodzenie, ale również odpowiednią pozycję i prestiż społeczny. Mechanizm szeroko pojętej oceny pracy cały czas jest uaktualniany, przez co istnieją różne poglądy na jej wartość w życiu ludzkim. W przeszłości wartość pracy nie wynikała wyłącznie z przyjętej użyteczności wytwórczej (Milian, 2000). Jednakże ta użyteczność produkcyjna dawniej stawiała czynności zwane pracą nawet w rzędzie tych pogardliwych zajęć, nie przynależnych ludziom wolnym i tym „szlachetnego” urodzenia stanowego. Współcześnie w systemach społeczno-gospodarczych opartych na wolnorynkowych regułach, praca jest jedną z podstawowych dziedzin aktywności życiowej człowieka. Stanowi wyjątkową wartość, gdyż dzięki wykonywaniu określonego rodzaju pracy, zwanej zawodową, człowiek oprócz środków zapewniających egzystencję materialną i intelektualno-kulturalną, uzyskuje również stosowną do niej pozycję zawodową, czyli społeczną (Ostój, 2020).

Z pojęciem pracy łączą się czynności i działania, które objawiają się w postaci jej wytworów. Dwuczłonowy sposób postrzegania pracy w życiu jest typowy dla teorii i praktyki gospodarowania. Praca - obok ziemi (symbolizującej siły i dary natury – kapitału naturalnego) i kapitału finansowego oraz rzeczowego, który jest uprzedmiotowionym rezultatem pracy ludzkiej - jest klasycznym czynnikiem produkcji. Pomędzy tymi czynnikami zachodzą różnego rodzaju więzi o charakterze komplementarnym i substytucyjnym (Kryńska, Kwiatkowski, 2013).

Praca stanowi podstawę (Wiatrowski, 2004):

- życia człowieka (służy zaspokojeniu materialnych i duchowych potrzeb, zapewnia poczucie godności, chroni przed niekorzystnymi zjawiskami społecznymi),
- rozwoju danego społeczeństwa i jego gospodarki (wpływa na takie czynniki jak potencjał, struktura, poziom, dynamika),
- przemiany, która pozwala zrozumieć procesy zachodzące w społeczeństwie.

Pojęcie praca to także kategoria wieloznaczna, która ma kilka sensów znaczeniowych. Inny funkcjonuje w języku potocznym, inny w naukach przyrodniczych (chemii, fizyce, biologii), kolejny w poszczególnych naukach społecznych (prawie, socjologii, ekonomii, itd.) (Kisil, 2018).

Używając pojęcia praca, konieczne jest nie tylko wyraźne określenie pracy w wymiarze rozpatrywanej dyscypliny naukowej, lecz również ukazanie w ramach tej dyscypliny wymiaru tego pojęcia. Praca jako wartość społecznie użyteczna jest podstawą powstawania, istnienia i funkcjonowania każdego społeczeństwa. Prowadzi do zbliżenia i współdziałania ludzi, bowiem na jej bazie normują się więzi społeczne. Skupiając się na społecznych zachowaniach człowieka, socjologowie pod hasłem pracy rozumieją każde celowe działanie prowadzące do zaspokojenia dowolnych potrzeb ludzkich, czynność charakteryzująca się społeczną doniosłością, obojętnie pozytywną czy negatywną, ale zapewniającą grupom i jednostkom, które je wykonują odpowiednią pozycję w społeczeństwie (Januszek, 2008).

W teoriach ekonomicznych praca jest traktowana jako towar szczególnego rodzaju, który człowiek wymienia na rynku pracy za pomocą swoich sił fizycznych i moralnych, umiejętności i kwalifikacji oraz czasami kontaktów w celu wytwarzania dóbr i usług zaspakajających jego potrzeby. W znaczeniu ekonomicznym praca jest czynnikiem wpływającym na poziom postępu, bogactwa i rozwoju cywilizacyjnego. Poprzez pracę człowiek przekształca i przystosowuje dostępne dobra naturalne dla swoich potrzeb. Adaptacja przyrody powoduje, że człowiek nie tylko ją zmienia, ale też kształtuje własną naturę (Ostój, 2020). Skutkuje to różnymi konfliktami i zagrożeniami, których rozwiązywanie wpływa na rozwój cywilizacyjny. Jako przykład może tutaj posłużyć program „Green Jobs” („Zielone miejsca pracy”, który kładzie nacisk na zmieniające się potrzeby rynku pracy w kontekście zmian klimatycznych (Kułyk, Kaźmierczak-Piwko, Gąsiorek-Kowalewicz, Świstak, 2019), a co za tym idzie wpływa na sferę ekonomiczną oraz społeczną pracowników.

Ekonomiczne problemy pracy w dzisiejszych czasach mają różne wymiary: lokalny, regionalny, narodowy i globalny. Przy czym każdy z nich charakteryzuje się odmiennymi priorytetami posiadając jednocześnie wspólne cechy i struktury. Ekonomiczne koncepcje pracy skupione na paradygmatach humanistycznych tworzą fundamenty wzrostu gospodarczego, a jednocześnie nie kreują „złego rozwoju”, skupionego wyłącznie na interesie jednostki, marginalizującego i niweczącego więzi społeczne. Dlatego też tak silne obecnie są w analizie pracy jej aspekty humanistyczne (Januszek, 2008).

Warto także nadmienić, że niecodzienna wartość przypisywana pracy w społecznym procesie gospodarowania została nadana m.in. dlatego, że jest ona czynnikiem nie tylko aktywizującym, organizującym i umożliwiającym tworzenie i wykorzystanie innych dóbr i usług, ale również z tego powodu, iż poprzez zdolność człowieka do kreacji i gromadzenia wiedzy, jest nieustannie samodoskonalącą się, wprowadzającą do sfery gospodarowania postęp technologiczny, i to nie tylko w zakresie metod wytwarzania lecz również i samego produktu.

Praca we współczesnym świecie, to coś ponad sam zasób produkcyjny, w którego roli dobrze orientował się taki twórca myśli ekonomicznej jak A. Smith (1954). Ten ostatni pisał, że „bogactwo każdego narodu zależy od dwóch okoliczności: po pierwsze od umiejętności, sprawności i znanstwa z jaką swą pracę zazwyczaj wykonuje; po drugie od stosunku liczby tych, którzy pracują użytecznie, do liczby tych, którzy tego nie czynią”. Dlatego też nowoczesnie rozumiane postrzeganie zarządzania pracą to kapitał ludzki z uwypukleniem także znaczenia wiedzy, kwalifikacji oraz zasadności inwestowania na tej płaszczyźnie (Jaźwiński, 2018). Tyczy się to zarówno konkretnych jednostek, jak i całych społeczeństw. Zalicza się tutaj także gospodarowanie kapitałem społecznym rozumianym jako złożona sieć czy też układ stosunków międzyludzkich, i to zarówno o charakterze formalnym, jak i nieformalnym, mających wpływ na uzyskanie korzyści materialnych i pozamaterialnych. Kapitał ludzki jest ważnym czynnikiem rozwoju społecznego i gospodarczego województw (Jaźwiński, 2009). Gospodarowanie zarazem opisywanymi zasobami, z uwzględnieniem ich ilościowych i jakościowych aspektów, w skali mikro- i makroekonomicznej, powinno być przy tym efektywne ekonomicznie i sprawiedliwe społecznie. O ile nauki społeczne, w tym ekonomia potrafią prawidłowo to objaśnić i prezentować w swych rekomendacjach, a praktyka społeczna skutecznie je realizować.

Warto mieć na uwadze fakt, że praca jest także wyrażana w formie mniej lub bardziej efektywnego pracownika czy zespołu ludzkiego. Będąc wyjątkowo wrażliwa na godne warunki jej wykonywania i wynagradzania, jest też - przy podziale zysków w firmie - nie tylko uprawnionym i pożądanym w negocjacjach partnerem społecznym, ale też możliwym i nie do zlekceważenia przeciwnikiem (Jarmołowicz, 2010).

Natomiast marnotrawna gospodarka pracą (autorskie nazewnictwo), czyli czynnikiem ludzkim to m.in. nie w pełni wykorzystywane możliwości wzrostu poziomu i tempa powiększania produktu społecznego. To także niższy (od potencjalnego) poziom społecznego

dobrobytu, zagrożenia dla naszego środowiska naturalnego. Nadmierny wysiłek niektórych jednostek oraz grup w podziale wytworzonego produktu może być powodem do upowszechniania się przekonań o społecznej niesprawiedliwości, do wzrostu bogactwa jednych grup społecznych na rzecz innych oraz do wykluczenia społecznego i narastania konfliktów we wnętrzu społeczeństwa gospodarującego (Czyżewski, Sapa, Kułyk, 2021).

To praca wydaje się być najbardziej powszechną i powtarzalną formą aktywności człowieka. Trudno jednak ocenić, czy tak samo będzie w najbliższej przyszłości, gdyż w najbardziej rozwiniętych społeczeństwach maleje liczba ludzi pracujących według standardów typowych dla społeczeństwa przemysłowego. Leszek Gilejko (2004) otwierając forum dyskusyjne wokół pracy, jej stanu i szans na przyszłość we współczesnej Polsce, sformułował listę pytań, na które trzeba pilnie poszukiwać odpowiedzi. Te, które wpisują się w ramy rozprawy dotyczą perspektyw pracy w warunkach globalizacji, wariantów wyborów społeczeństw postindustrialnych, dylematów wyrównywania szans tradycyjnych i elastycznych rynków pracy oraz kształtowania się ofert pracy dla profesjonalistów i wysoko wykształconych (Wiatrowski, 2004).

Istotne jest zachowanie równowagi między stabilizacją zatrudnienia a tworzeniem nowych miejsc pracy w oparciu o nowe możliwości rynku i nowe zawody tak, aby interesy obecnie pracujących były tożsame z nowo zatrudnianymi. Nieuchronnie zbliża się sytuacja, w której pracodawcy i pracownicy będą mieli większy margines swobody w kształtowaniu relacji zatrudnienia i form zawieranych umów. Tendencja zmierza ku uelastycznieniu pracy oraz do promocji samozatrudniania (Kisil, 2018).

Najtrudniejszym zagadnieniem jest określenie jak zarządzać i gospodarować, aby stopa zatrudnienia była wysoka a bezrobocie niskie? Co za tym idzie, w jaki sposób dzielić wytwory produkcji, aby były one adekwatne do wkładu każdego z czynników produkcji i jednocześnie motywowały do pracy. Jak kształtować formy i zasady podziału dóbr, aby zapewnić godne warunki życia poszczególnym jednostkom, grupom, rodzinom i społeczeństwu.

Gospodarowanie zasobami siły roboczej, polega na przygotowaniu do pracy (uczestniczą w tym gospodarstwa domowe, system oświaty, przedsiębiorstwa, a także firmy szkoleniowe), wykonywaniu jej (produkcja dóbr i usług), użytkowaniu rezultatów pracy. Współcześnie proces pracy rozstrzyga się na płaszczyźnie człowiek - praca - życie rodzinne, i jest uzależniony od wzajemnych stosunków (Sztumski 1999):

- siły roboczej i środków produkcji,

- siły roboczej i całego społeczeństwa,
- siły roboczej zatrudnionej i mającej udział w wytworzonej wartości w różnej formie (płac, dochodów z pracy) i pozostałej części ludności, która użytkuje wytworzone dobra i usługi.

Natomiast zakres gospodarowania siłą roboczą obejmuje cztery procesy, które są następujące (Sztumski 1999):

- proces odnowy siły roboczej - utrzymanie stałej liczby ludzi posiadających zdolność wykonywania pracy oraz określony poziom wiedzy i strukturę kwalifikacji,
- proces przyrostu siły roboczej - zwiększanie ilości i poprawę jakości zasobów pracy,
- proces alokacji siły roboczej z punktu widzenia rozmiarów i struktury efektywnego popytu ujawnianego na rynku pracy - powinno być dostosowane do wielkości i struktury wytwarzanych dóbr i usług z określonym popytem, a także infrastruktury technicznej, społecznej i szacowanego tempa ich rozwoju w krótkim, średnim i długim horyzoncie czasu,
- proces wykorzystania siły roboczej wyrażony:
  - sposobami jej użytkowania przez podmioty gospodarcze,
  - systemami zarządzania, użytkowaniem siły roboczej,
  - niezbędnymi nakładami na stosowane sposoby użytkowania siły roboczej i systemy zarządzania.

Wymienione kryteria wyjaśniają: po pierwsze - że w procesie gospodarowania siłą roboczą współistnieją procesy demograficzne, społeczne, ekonomiczne; po drugie - w przypadku stosowania więcej niż jednego kryterium pojawia się problem określenia ich wzajemnego stosunku i hierarchizacji; po trzecie - współcześnie to nie siła robocza, a raczej kapitał ludzki jest najważniejszym czynnikiem rozwoju.

## **1.2. Uwarunkowania wykonywania pracy**

Praca ma wiele aspektów społecznych. Stanowisko zawodowe często lokuje jednostki w strukturze społecznej, natomiast migracje terytorialne często są efektem mobilności zawodowej. Literatura przedmiotu „problematykę pracy” analizuje z różnych perspektyw

postaw wobec pracy, zadowolenia z pracy, motywacji do pracy, pracy jako wartości i jej jakości. Kluczowa w tych rozważaniach jest kategoria wartości pracy (Jezior, 2005).

Według Sztumskiego (1992) wiadomo, „że choć od bardzo dawna zdawano sobie sprawę z doniosłości pracy dla zapewnienia człowiekowi warunków istnienia, to jednak znacznie wcześniej zastanawiano się nad moralną wartością pracy niż nad jej wartością ekonomiczną. (...) Wartościowanie pracy w kategoriach ekonomicznych mogło nastąpić dopiero wówczas, gdy pojawiła się praca najemna”. Dalej twierdzi, że „praca ludzka obiektywnie biorąc jest warunkiem istnienia i rozwoju człowieka zarówno w jego filo-, jak i ontogenetycznym ujęciu, to jednak nie wszyscy ludzie mają pozytywny stosunek do wartości, jaką praca stanowi” (Sztumski 1999).

Analizując wartość pracy na tle życia ludzkiego, z uwzględnieniem systemu wartości konkretnych i abstrakcyjnych, należałoby także wziąć pod uwagę indywidualny i ogólny stosunek do pracy. Jest on określany jako zespół dwóch fundamentalnych elementów wpływających na wydajność pracy, którymi są: stosunek do zawodu i wykonywanego zajęcia, a także stosunek do środowiska społecznego i fizycznego (do kierownictwa, współpracowników, warunków bezpieczeństwa pracy, zakładu jako całości). Na pierwszy element wpływają poniższe grupy czynników (Wiatrowski, 2004):

1. Ogólne (makrospołeczne) - czyli równorzędne w stosunku do wszystkich rodzajów ludzkiej działalności. Zalicza się do nich:
  - system społeczno-ekonomiczny społeczeństwa;
  - ustrój społeczno-polityczny wraz z systemem podejmowania decyzji kulturowych, politycznych;
  - stan świadomości społecznej uwarunkowany podstawowymi wartościami funkcjonującymi w społeczeństwie oraz stosunkami społeczno-ekonomicznymi.
2. Szczególne (mikrospołeczne) - odnoszące się do szczególnego rodzaju działalności ludzkiej, np. działalności wynalazczej, produkcyjnej, politycznej. Wyróżnia się tu czynniki bezpośrednie (system płac, warunki i organizacja pracy, stosunki w zespole pracowniczym) oraz pośrednie (oddziaływanie środków masowego przekazu, system wychowania w rodzinie, szkole).

3. Indywidualne - są związane z indywidualnymi cechami pracownika, należą do nich np. wiek, płeć, stan rodzinny, wykształcenie, staż pracy, stanowisko, przynależność do różnych organizacji społecznych, pełnione w nich funkcje.

Stosunek pracowników do pracy może objawiać się poprzez zachowanie pracownika, zbiorowości zakładowej lub poszczególnych jej kategorii zawodowych wobec zawodu i środowiska zawodowego. Jest to model zachowania dzięki czemuś (pracy zawodowej), a także w stosunku do czegoś (do zakładu pracy), gdzie wyrażane są postawy w formie opinii i stereotypów myślowych pracownika, oraz całej społeczności na dane problemy. Obiektywny charakter stosunku do pracy można wyrazić w następujących postawach: efektywność i dyscyplina pracy, podejmowanie inicjatyw w stosunkach międzyludzkich oraz w zespołach pracowniczych, chęci podnoszenia własnych kwalifikacji zawodowych oraz motywacji do pracy (Januszek, Sikora, 2000).

Opisywany stosunek do pracy może ujawniać się za pośrednictwem różnych postaw. W wielu publikacjach postawa społeczna rozumiana jest jako stan psychicznej gotowości, który tworzy się poprzez życiowe doświadczenia i wpływa na relacje danego podmiotu (jednostki lub grupy) w odniesieniu do przedmiotów i sytuacji, z którymi się on styka, jako stopień negatywnego lub pozytywnego uczucia związanego z jakimś przedmiotem. Na komponenty postawy społecznej składają się (Soborski, 1987):

- poznawczy - wiąże się z wiedzą opisową (świadomością pracowników na temat ich pracy), oraz przekonaniami o obecnej sytuacji. Zawiera sądy, oceny, które są wyrazem świadomości społecznej,
- afektywny (emocjonalno-oceniający) - wyraża silne i krótkotrwałe uczucia uniesienia. Charakteryzuje takie stany jak skłonność i sympatia oraz ocena danej sytuacji. Odnoszą się one do celów, skutków zamierzonych i niezamierzonych, głównych i ubocznych, przewidywanych i nieprzewidywanych, środków i metod działania,
- zachowawczy (behawioralny) - wiąże się z różnymi przejawami działań, które wynikają przeważnie z obiektywnych, codziennych potrzeb środowiska zawodowego i domowego.

Czynniki te są wzajemnie zależne. Postawy wobec pracy mogą się wyrażać zarówno jako stosunek wobec czynności zawodowych, jak i jako stosunek wobec kolegów z pracy, przełożonych, warunków pracy. Towarzyszą im szczegółowe postawy wobec odpowiednich

jej składników, a w ten sposób powstaje zakres i liczba postaw częściowych. Każdej firmie i instytucji powinno zależeć na wywołaniu i utrzymaniu pozytywnych postaw wobec pracy. W przeciwnym przypadku może świadczyć to o patologii tej instytucji. Z tego powodu firmy powinny wdrażać procesy wytwarzania pozytywnych postaw. Może to się dzieć poprzez odpowiednią politykę płac i awansów, odpowiednią organizację pracy, nagrody i kary, atmosferę w pracy, kształtowaną motywację do pracy i aktywność zawodową (Januszek, Sikora, 2000).

Z założenia przedsiębiorstwo stara się tak wpłynąć na uwarunkowania pracy w zakładzie, aby były one przyjazne dla pracowników. Do najbardziej istotnych czynników, z punktu widzenia pracownika, można zaliczyć: ekonomiczne związane z płacą i innymi formami wynagradzania, społeczno-kulturowe mające wydzźwięk także w prestiżu wykonywania swojego zawodu, organizacyjno-prawne dające poczucie, że w danym zakładzie nie ma chaosu a system pracy funkcjonuje poprawnie oraz demograficzne np. wiek, płeć, stan cywilny (tabela 1.1.).

**Tabela 1.1. Rodzaje uwarunkowań wykonywania pracy**

Uwarunkowania wykonywania pracy			
Ekonomiczne	Społeczno-kulturowe	Organizacyjno-prawne	Demograficzne
Wyrażają się w tym, że poziom i struktura dochodu narodowego, określają możliwości absorpcji siły roboczej, czyli możliwości zatrudnienia	Wynikają ze stosowanej polityki społecznej oraz osiągniętego poziomu postępu społecznego	Uwarunkowania związane z podjęciem pracy regulują przepisy stosownej ustawy	Wpływają bezpośrednio na wielkość i strukturę zasobów siły roboczej zasilających rynek pracy

Źródło: Opracowanie własne.

Uwarunkowania ekonomiczne (tabela 1.1.) objawiają się w tym, że poziom i struktura dochodu narodowego, m.in. jego podział na sferę konsumowaną i akumulowaną, określają możliwości absorpcji siły roboczej, czyli możliwości zatrudnienia, ale jednocześnie rozmiary i struktura zatrudnienia oraz efektywność pracy determinują przyrost dochodu narodowego i inwestycyjne możliwości wzrostu gospodarczego. Bez zatrudnienia majątek narodowy oraz środki produkcji są bezużyteczne. Umożliwia on otrzymywanie dochodu przez pracowników w formie płac, które wpływają na efektywny popyt na dobra i usługi. Dzięki czemu



ustanawiane są warunki równowagi gospodarczej, czyli relacje między dochodem narodowym, płacami, cenami, inwestycjami, popytem efektywnym na dobra i usługi, inflacją, bezrobociem, stopą procentową oraz stopą oszczędzania (Marciniak, 2013).

Uwarunkowania społeczno-kulturowe wynikają z przyjętej polityki społecznej oraz osiągniętego ogólnego poziomu postępu społecznego. Istnieje tutaj wiele czynników, które mogą zarówno ułatwiać, jak i utrudniać sytuację zatrudnieniową w gospodarce. Należą do nich: wymiar nominalnego czasu pracy, warunki przechodzenia na renty i emerytury, zakres świadczeń społecznych, dostępność kształcenia się na wyższych poziomach edukacji, zasiłki dla bezrobotnych, zakres i formy pomocy społecznej i charytatywnej dla ludzi niesamodzielnych, skala bezrobocia, możliwości pracy w niepełnym i więcej niż w pełnym wymiarze czasu pracy. Należy tutaj także dodać aspekt społeczny zatrudnienia, przejawiający się w konieczności pracy dla siebie oraz współpracy w różnych grupach i zespołach (Phelps, 1955). Jeżeli te aspekty zawodzą, to zawsze pojawiają się problemy społeczne (bankructwo firmy, zjawiska kryminalne, nieprawidłowości prawne). W ostatnich latach odczuwalne jest rozszerzanie się problemów społecznych wpływających na zatrudnienie. Jest to spowodowane wzrostem i koncentracją liczby ludności, wzrostem wykształcenia, zmianami w technice, pojawieniem się nowych idei, rozwojem technologii i komunikowania się ludzi oraz powiązaniem i wpływami politycznymi (Marciniak, 2013).

### **1.3. Rynek pracy w wymiarze ekonomiczno-społecznym**

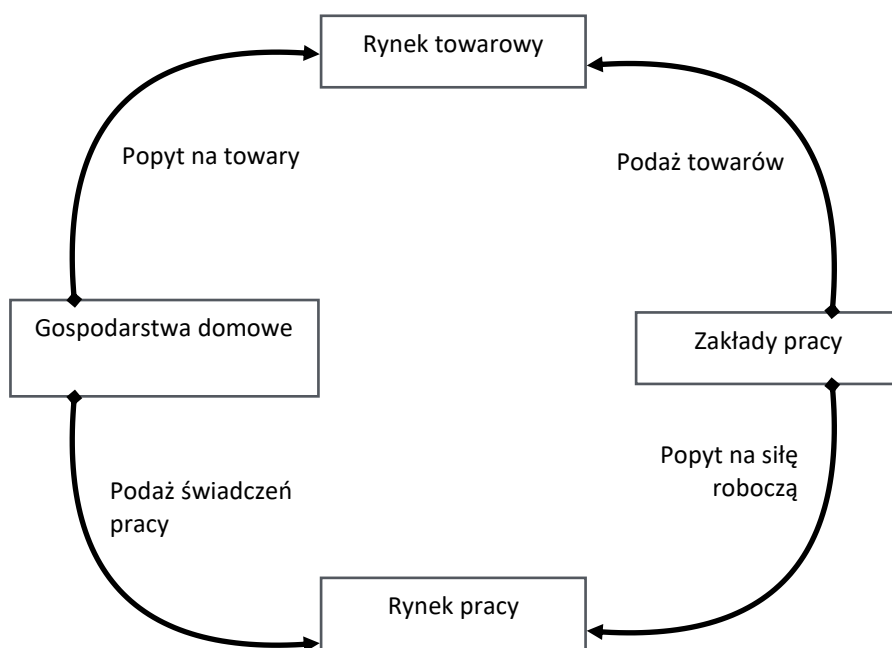
#### **1.3.1. Pojęcie i funkcje rynku pracy**

Rynek, na którym następuje alokacja zasobów ludzkich na wolne miejsca pracy, co przyczynia się do zagospodarowania zasobów pracy i koordynacji decyzji o ich wykorzystaniu nosi miano rynku pracy (Fryca, 2007). Inna definicja mówi, że rynek pracy to wszystkie stosunki zachodzące pomiędzy podmiotami uczestniczącymi w procesach wymiany. „Tymi podmiotami są sprzedawcy i nabywcy, którzy reprezentują podaż, popyt, a także wzajemne relacje między nimi” (Wrzosek, 2002, s. 13). Ta definicja rynku określa wszystkie jego rodzaje, a podmioty funkcjonujące na poszczególnych jego typach podejmują próby dokładnego sformułowania obszaru jego działania. Doprowadziło to do wyłonienia się

różnych charakterystyk rynku pracy. Dzięki temu rynek pracy stanowi jeden z „trzech rynków czynników produkcji (obok rynków ziemi i kapitału). Przedmiotem zaś wymiany na tym rynku jest praca rozumiana jako towar, choć różniący się od innych dóbr” (Jarmołowicz, Knapińska, 2005).

Oczywiste jest, że na rynku towarowym popyt na dobra i usługi tworzą w ostateczności gospodarstwa domowe jako ich nabywcy (konsumenci), a ich podaż kreują produkujące firmy (producenci). Natomiast w wyniku dostosowywania się popytu i podaży dóbr kształtuje się ich cena. Rynek pracy to wymiana dobra jakim jest praca za odpowiedni ekwiwalent.

Rynek dóbr, usług, kapitału czy pieniądza to elementy rynku, które funkcjonują obok omawianego rynku pracy. Ekonomiści szczególną uwagę skupiają na związkach pomiędzy rynkiem pracy a rynkiem dóbr i usług (rynkiem towarowym). Ograniczając dalsze rozważania do tych dwóch rynków trzeba stwierdzić, że występują na nich takie czynniki jak: przedmiot wymiany (towar), popyt i podaż oraz cena (rysunek 1.1.).



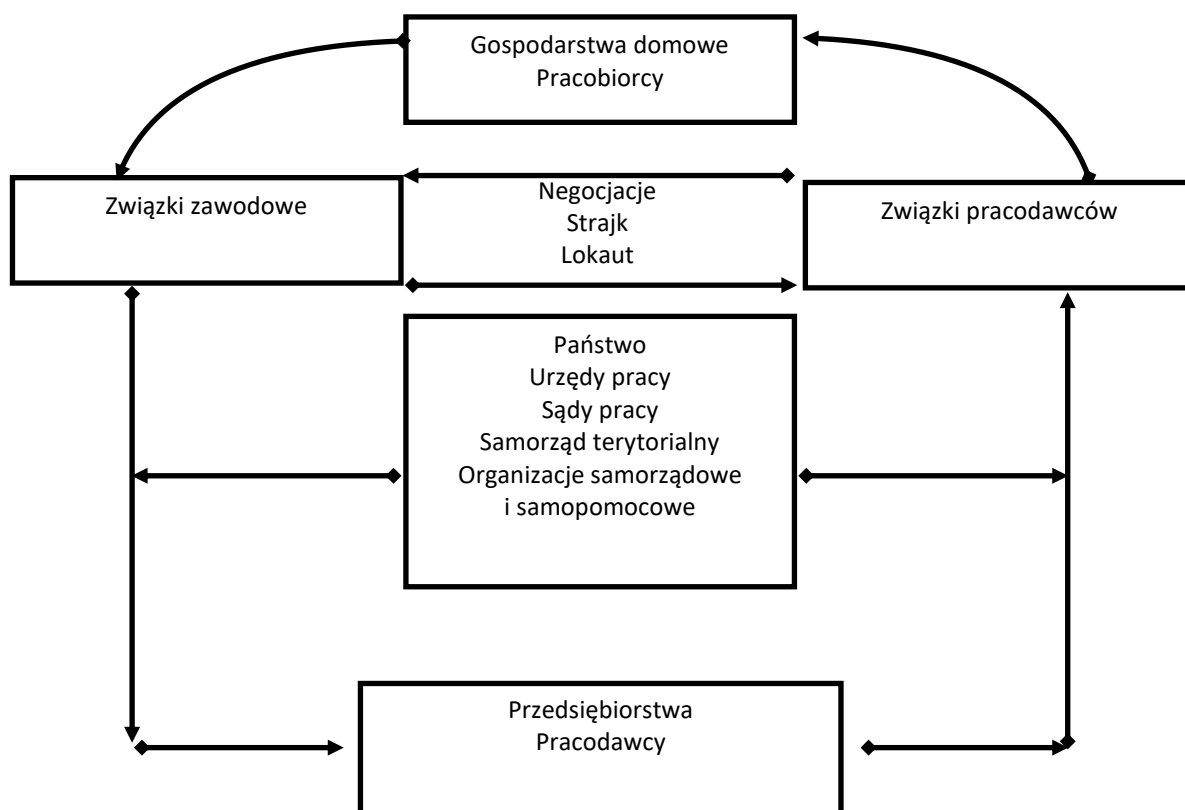
**Rysunek 1.1. Miejsce rynku pracy w systemie wymiany**

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: J. Unolt, Ekonomiczne problemy rynku pracy, BPS, Katowice 1999.

Praca może występować w roli towaru, gdzie z jednej strony jest przedmiotem wymiany lub występuje jako usługa czy świadczenie, a z drugiej strony jest rozumiana jako potencjał ludzki, czyli siła robocza. W tym drugim przypadku należy jednak dodać, że jest to towar szczególny, różniący się od produktów materialnych, gdyż w wyniku użycia („nabycia”) go

przez pracodawcę nie zmienia właściciela, lecz nadal pozostaje własnością świadczącego pracę. Popyt na rynku pracy stwarzają zakłady pracy (czyli pracodawcy), a podaż zgłaszają gospodarstwa domowe, z których wywodzą się, pracownicy (czyli pracobiorcy). Ceną pracy, która ustala się w wyniku konfrontacji popytu na pracę i jej podaży, jest wynagrodzenie za pracę (płaca). Rynek pracy można uznać zatem za system konfrontacji (spotykania się) popytu na pracę z podażą pracy (Rysunek 1.2.) (Unolt, 1999).

Z powyższych faktów - w znacznym uproszczeniu - wynika, że między rynkiem dóbr i usług a rynkiem pracy występuje sprzężenie zwrotne. Polega ono na tym, że wzrost popytu na towary powoduje zwiększenie popytu na pracę, a związany z tym wzrost wynagrodzeń pracowników, którzy są jednocześnie konsumentami, jest przyczyną większego popytu na towary.



**Rysunek 1.2. Model podmiotów rynku pracy**

Źródło: A. Francik, A. Poczrowski, Wybrane problemy zatrudnienia i rynku pracy, Akademia Ekonomiczna w Krakowie, Kraków 1993.

Podstawową funkcją rynku pracy, która wynika z definicji, jest utrzymanie równowagi między popytem na pracę a podażą pracy w dłuższym okresie. Aby to uzyskać tworzy się pracodawcom możliwość pozyskania pracowników z odpowiednimi umiejętnościami

i potencjałem roboczym. Z drugiej strony umożliwia się pracownikom znalezienia pracy, która odpowiada ich potrzebom społecznym i ekonomicznym. Funkcja ta jest realizowana poprzez proces negocjacji między przedstawicielstwami (związkami) pracodawców i pracowników, w wyniku czego ustalane są prawa i obowiązki obu stron. Oprócz wspomnianych głównych przedstawicielstw podmiotów rynku pracy występuje szereg podmiotów pomocniczych. Wśród nich państwo pełni pierwszoplanową rolę - określa podstawy prawne stosunków pracy i wywiera wpływ na działalność pozostałych podmiotów. Są nimi takie instytucje jak: sąd pracy, urzędy pracy i instytucje samorządowe lub samopomocowe świadczące podobne usługi (Kułyk, Michałowska, Paluszkiewicz, 2015). Model takiej struktury podmiotów rynku pracy i ich wzajemne powiązania, odpowiadający standardom krajów wysoko rozwiniętych, przedstawiono w tabeli 1.2.

**Tabela 1.2. Funkcje rynku pracy**

Funkcje rynku pracy		
alokacja i realokacja zasobów ludzkich	poradnictwo zawodowe kształtowanie i pobudzanie inwestycji prywatnych	kompensacyjne zapewnianie i udzielanie zasiłków oraz innych form pomocy bezrobotnym

Źródło: Opracowanie własne.

W koncepcji społecznej gospodarki rynkowej państwo stosuje aktywną politykę zatrudnienia, czyli pobudzania popytu i podaży, wzrostu zatrudnienia i jednoczesnego ograniczania bezrobocia. Są tutaj stosowane m.in. strategie skracania wymiaru nominalnego czasu pracy, popierania aktywnych funkcji rynku, a w szczególności poradnictwa zawodowego i kształcenia oraz pobudzania inwestycji prywatnych.

Rynek pracy pełni także funkcje kompensacyjne w postaci zasiłków i innych form pomocy bezrobotnym. „Przez to zmienia się funkcja rynku pracy, a poziom i dynamika płac przestają być rezultatem wyłącznie sił rynkowych. Uzyskanie przez pracowników płacy gwarantowanej występuje w formie zapewnienia minimalnego czasu pracy i minimalnej płacy w ciągu roku, co powoduje przekształcenie zatrudnienia i płacy w wielkości względnie stałe, niezależnie od wahań produkcji” (Marciniak, 2013).

### 1.3.2. Podaż na rynku pracy

Podaż pracy określa ilość pracy zaoferowanej na rynku pracy do sprzedaży. Istnieje także pojęcie podaży pracy całkowitej oraz aktualnej, biorąc pod uwagę zarówno wymiar ilościowy, jak i jakościowy. Globalna podaż pracy obejmuje ludność aktywną zawodowo, czyli osoby już pracujące i poszukujące pracy. „Aktualną podaż pracy stanowią natomiast tylko osoby obecnie niepracujące, lecz pragnące podjąć pracę, które poszukują pracy za pośrednictwem powołanych do tego instytucji lub poza nimi. Na podaż tę w wymiarze ilościowym składa się liczba osób poszukujących oraz oferowany przez nie czas przeznaczony na wykonywanie pracy. W wymiarze jakościowym aktualna podaż pracy obejmuje wszystkie cechy osobowe kandydatów do pracy, ich kwalifikacje oraz oferowaną (potencjalną) wydajność pracy” (Francik, Pocztowski, 1993, Szałkowski, 1992).

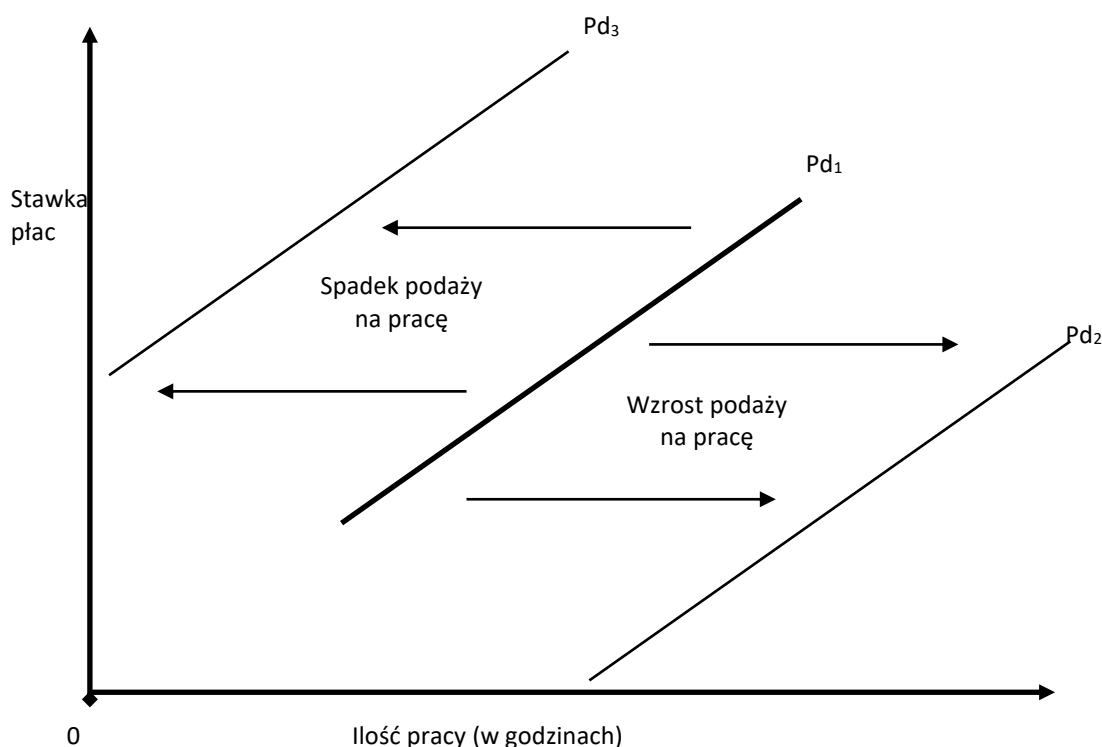
Źródłami podaży pracy są (Dolny, Meller, 1990):

- przyrost społecznych zasobów pracy, gdzie znaczenie mają procesy demograficzne (przyrost naturalny), tworzy on podaż z opóźnieniem około 20-letnim,
- aktywizacja zawodowa ludności pozostających dotychczas bierni zawodowo (np. kobiet, które prowadzą gospodarstwo domowe, osób zdolnych do pracy, ale pozostających na utrzymaniu rodziny),
- migracja ludności poszukującej pracy - rozróżniamy tutaj migrację w skali kraju - zewnętrzną, obejmującą przyjazdy z zagranicy, a w skali regionów lub lokalnych rynków pracy - wewnętrzną, obejmującą przyjazdy spoza ich terenu.

Ponadto na wielkość podaży pracy ma wpływ szereg czynników związanych z poziomem rozwoju gospodarczego kraju i prowadzoną polityką społeczno-ekonomiczną (Wigier, 2016). Wyższe tempo rozwoju gospodarczego daje zwiększone zapotrzebowanie na pracę i wpływa na wyższe wynagrodzenie za jej wykonywanie co z kolei sprzyja wzrostowi podaży pracy. Wzrost ten może być stymulowany przez stosowanie odpowiednich rozwiązań społeczno-ekonomicznych w takich dziedzinach jak: system ubezpieczeń społecznych, polityka władz, polityka socjalna i rodzinna, polityka oświatowa i system kształcenia, elementy prawne. Podaż pracy zależy także w znacznym stopniu od ogólnego poziomu życia ludności, panującej tradycji oraz obyczajów. Niski poziom życia najbardziej licznych warstw społecznych wymusza wysoką podaż pracy. Niski poziom życia szerokich warstw społecznych wymusza

wysoką podaż pracy. Zaliczamy tutaj również kobiety prowadzące gospodarstwo domowe i wychowujące dzieci. Jest to zazwyczaj praca oferowana przez osoby nie posiadające kwalifikacji, a co za tym idzie słabiej opłacalna (Fryca, 2007).

Szczególną rolę w kształtowaniu podaży pracy i dochodów ludności odgrywa płaca realna, której wzrost sprzyja zwiększeniu tej podaży, a spadek ma odwrotny skutek (wykres 1.1.).



**Wykres 1.1. Wpływ płacy realnej na wielkość podaży pracy**

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: R.D. Kamerschen, R.B. McKenzie, C. Naridindli, *Ekonomia*. Fundacja Gospodarcza NSZZ „Solidarność”, Gdańsk 1991.

Warto jednak zauważyć, że po przekroczeniu ustalonej granicy wzrostu płac realnych proces ma proporcjonalny związek z podażą pracy i ulega załamaniu, ponieważ osoby uzyskujące wysokie zarobki preferują czas wolny a nie możliwość uzyskania dodatkowych dochodów z pracy (Francik, Pocztowski, 1993). Ważnym czynnikiem ograniczającym wpływ płac na wielkość podaży pracy jest stosunek płacy do wysokości zasiłku jaki może otrzymać osoba bezrobotna. W sytuacji, kiedy to wynagrodzenie za pracę jest tylko nieznacznie wyższe niżeli zasiłek dla bezrobotnych, wówczas trudno jest dostarczyć silnych bodźców płacowych do poszukiwania pracy. Przy sprzyjających innych okolicznościach (np. w związku z łatwością

uzyskania zasiłku) sytuacja taka najprawdopodobniej doprowadzi do wzrostu pozornego bezrobocia.

### 1.3.3. Popyt na rynku pracy

W ogólnym znaczeniu „popyt na pracę oznacza zapotrzebowanie gospodarki (w skali mikroekonomicznej - konkretnego zakładu pracy) na potencjał roboczy w wymiarze ilościowym i jakościowym” (Francik, Pocztowski, 1993). Wyróżniamy:

- popyt całkowity (globalny) - uwzględniający zarówno wolne, jak i obsadzone stanowiska pracy,
- popyt aktualny - który odnosi się do przyszłości i obejmuje tylko nieobsadzone stanowiska pracy.

Wymiar ilościowy określa aktualny popyt na pracę i wyraża liczbę wolnych stanowisk pracy oraz wielkość zasobów czasu pracy, odpowiadających zapotrzebowaniu pracodawców. Natomiast wymiar jakościowy określa popyt na pracę poprzez wymagane cechy osobowe (płeć, stan zdrowia, wiek, sprawność umysłowa itp.) oraz kwalifikacje przyszłych pracowników, włączając w to ich indywidualne uzdolnienia i dyspozycyjność. Popyt na pracę w konkretnym zakładzie pracy wynika z kilku źródeł (Dolny, Meller, 1990):

- zapotrzebowania rekompensacyjnego - na miejsca zwalnianych pracowników przyjmuje się nowych,
- zapotrzebowania rozszerzającego - przyjmowanie nowych pracowników mające na celu poszerzenie załogi w podmiocie gospodarczym.

Potrzeby rekompensacyjne mają różne źródła i są także uzależnione od specyfiki zarówno zakładu pracy, jak i poszczególnych stanowisk w tym zakładzie. Do najbardziej popularnych czynników wpływających na powstanie tego typu potrzeb zaliczamy (Dolny, Meller, 1990):

- ubytek naturalny części pracowników - jest skutkiem śmierci, inwalidztwa czy przejścia na emeryturę, ubytek pracowników uzasadniony społecznie (urlop wychowawczy),
- zwolnienie pracownika przez pracodawcę, jak również rozwiązanie stosunku pracy z własnej inicjatywy pracownika, co zmienia limit czasu pracy,

Zapotrzebowanie rozszerzające także ma swoje czynniki, które są różne od czynników wpływających na potrzeby rekompensacyjne. Głównie kształtuje się ono pod wpływem:

- oddania do użytku nowych stanowisk pracy (np. po inwestycji), zwiększenia dotychczasowej obsady stanowisk pracy,
- zwiększenia zmianowości eksploatacji posiadanych maszyn i urządzeń.

Wyszczególnione wyżej źródła popytu na pracę traktować można jako bezpośrednie czynniki tego popytu. Zmniejszenie się liczby zatrudnionych pracowników w wyniku rozwiązania umów o pracę jest źródłem popytu rekompensującego. A jeśli w zakładzie oddaje się nowe stanowiska pracy wywołuje to dodatkowe zapotrzebowanie na pracowników. Można się zastanowić nad tym, co skłania pracodawcę do zastępowania zwalnianych pracowników, a także w jakiej sytuacji jest on skłonny do tworzenia nowych stanowisk pracy w celu zatrudnienia dodatkowych osób. „Poszukiwanie odpowiedzi na te pytania prowadzi do wskazania uwarunkowań lub pierwotnych czynników popytu na pracę. Do czynników tych należy przede wszystkim zaliczyć” (Francik, Pochtowski 1993, Szałkowski 1992):

- popyt na wytwarzane dobra i usługi,
- wydajność (produktywność) oraz czas pracy zatrudnionych pracowników,
- poziom ich płac realnych.

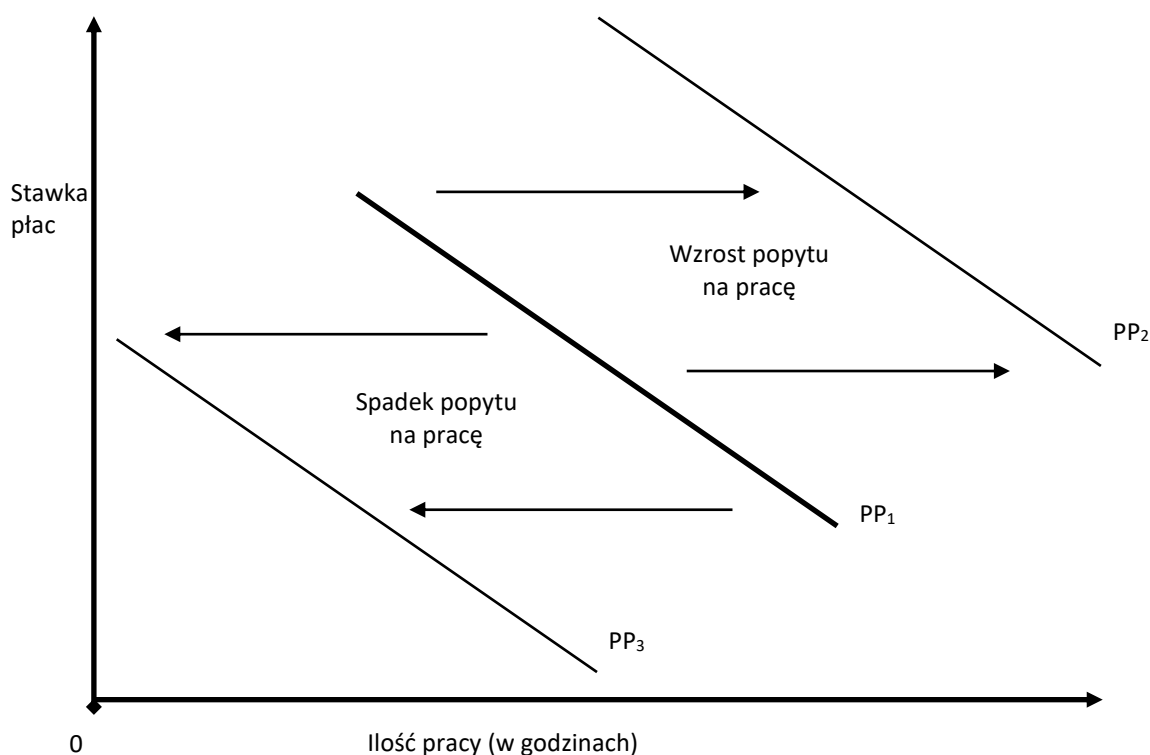
W gospodarce rynkowej, przy założeniu, że pozostałe czynniki nie ulegają zmianie, popyt na pracę zależy głównie od popytu na wytwarzane produkty i wykonywane usługi, to znaczy od możliwości ich sprzedania na konkurencyjnym rynku towarowym. Im większe są te możliwości, tym większe dochody producentów i tym większe z ich strony zapotrzebowanie na pracę. Podczas wytwarzania produktów pracodawcy dążą do uzyskania jak największej wydajności odpowiadającej optymalnemu wykorzystaniu kapitału rzeczowego firmy (środków transportu, budynków, maszyn i urządzeń, itd.) (Fryca, 2007).

Popyt na pracę, wyrażony liczbą poszukiwanych pracowników jest uzależniony o wielkości produkcji. Im wyższa produkcja (odpowiadająca popytowi na rynku towarowym) tym jest on większy. Wzrasta on także w przypadku niższej wydajności i krótszego czasu pracy zatrudnionych pracowników. Należy cały czas pamiętać, że wniosek powyższy będzie prawdziwy tylko przy niezmiennych pozostałych czynnikach (koszt wytworzenia, cena wyrobu czy zyskowność produkcji). Praktyka jednak wskazuje, że założenie to szczególnie w długim okresie jest niemożliwe do spełnienia. Wynika to między innymi z tego, że pogarszająca się wydajność pracy powoduje zwiększenie kosztów produkcji, zmniejszenie



opłacalności, a w konsekwencji osłabienie konkurencyjności przedsiębiorstwa na rynku. W takiej sytuacji pracodawcy podejmują wszelkie czynności i dostępne środki techniczne oraz organizacyjne, aby zwiększyć poziom wydajności pracy zatrudnionych pracowników.

Wpływ płacy realnej na wielkość popytu na pracę ukazano na wykresie 1.2.



### Wykres 1.2. Wpływ płacy realnej na wielkość popytu na pracę

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: J. Unolt, Ekonomiczne problemy rynku pracy, BPS, Katowice 1999.

Najczęściej stosowanym instrumentem podnoszącym wydajność w pracy przez pracowników są płace realne. Odgrywają one istotną rolę w kształtowaniu równowagi na rynku pracy. To popyt na pracę - przy niezmiennych innych czynnikach - kształtuje się odwrotnie proporcjonalnie do płacy realnej. To oznacza, że wzrost płacy realnej, wywołuje spadek popytu na pracę i odwrotnie - spadek płacy realnej powoduje wzrost tego popytu (wykres 1.2.). Realia życia gospodarczego i oddziaływanie władz są ograniczone poprzez funkcjonowanie takich instytucji jak np. związki zawodowe, związki pracodawców, państwo, które wpływają na wysokość wynagrodzenia i jednocześnie na kształtowanie się popytu na pracę.

#### 1.3.4. Segmentacja rynku pracy

Rynek pracy tylko pozornie jest systemem jednolitym, bo tak naprawdę w jego skład wchodzi wiele rynków częściowych, zwanych segmentami, które tworzą jego strukturę. Segmenty są wyodrębniane na podstawie wzajemnie uzupełniających się kryteriów, do których możemy zaliczyć (Fisher, 1933, Clark, 1957):

- społeczno-zawodowe - wiek, wykształcenie, kwalifikacje, staż pracy,
- demograficzne - wiek, płeć, stan cywilny, stan rodzinny,
- ekonomiczne - zarobki, poziom dochodów, gałęzie, działy gospodarki,
- geograficzne - rynek lokalny, regionalny, krajowy, międzynarodowy, globalny.

W konsekwencji możemy tutaj mówić o osobnych rynkach pracy kobiet i mężczyzn, pracowników niewykwalifikowanych i z wyższym wykształceniem, pracowników stałych lub tymczasowych. A także o rynkach pracy prawników, ekonomistów, pracowników przemysłowych, budownictwa itp. Można odróżnić rynek pracy zewnętrzny od wewnętrznego. Ogół tych procesów wyodrębniania się z poszczególnych części (segmentów) rynku pracy nosi miano jego segmentacji. Wyodrębnienie może wystąpić ze względu na różne czynniki: dostępność pracy dla poszukujących jej osób, różne możliwości stabilizacji i rozwoju zawodowego, różna wysokość otrzymywanego wynagrodzenia. Znaczenie segmentacji rynku pracy oznacza przynależność danego pracownika do określonego segmentu i pozwala mu w mniejszym lub większym stopniu zrealizować oczekiwania jakie wiąże z pracą, a także wpływa na jego pozycję w społeczeństwie (Fisher, 1933, Clark, 1957).

Skuteczna polityka zatrudnienia w głównej mierze wymaga uwzględnienia regionalnej specyfiki oraz struktury rynku pracy według sektorów gospodarczych. Oczywiście jest to, że rynki różnią się między sobą zarówno pod względem rozmieszczenia miejsc pracy, jak i społecznego potencjału roboczego (w wymiarze ilościowym i jakościowym). Może wystąpić również ewentualność, w której sytuacja na regionalnych rynkach pracy będzie różnić się od sytuacji na rynku krajowym. Może to być spowodowane deficytem miejsc pracy w skali kraju, migracją ludności, poziomem edukacji lub innymi czynnikami (Hildebrandt, 2013). Tego typu struktura rynku pracy dzieli ten rynek na trzy sektory (Fisher, 1933, Clark, 1957):

- sektor I obejmuje rolnictwo, leśnictwo i rybołówstwo,

- sektor II przemysł i budownictwo,
- sektor III szeroko pojęte usługi.

W długim okresie struktura ta jest skutkiem osiąganego przez dany kraj rozwoju gospodarczego. Jest także prognozą warunkującą dalszy rozwój. Analiza rynku pracy w tym układzie sprzyja uzyskaniu informacji dotyczących długookresowej absorpcji (chłonności) zasobów pracy poprzez rozwój gospodarki. Możemy wyróżnić 3 etapy: w pierwszym dominuje absorpcja zasobów pracy przez rolnictwo, w kolejnym zwiększa się absorpcja tych zasobów przez przemysł i budownictwo, natomiast w ostatnim przez sferę usług (Kozioł, Poczowski 1988). Prezentowane zmiany absorpcji zasobów pracy wpływają bezpośrednio na strukturę popytu na rynku pracy, a ich skutkiem jest ewolucja sektorowej struktury zatrudnienia (Wigier, Wrzaszcz, 2022).

Analizy zagadnienia segmentacji rynku pracy doprowadziły do powstania różnych koncepcji teoretycznych. Obecnie najbardziej znane są koncepcje trójsegmentowego oraz dwusegmentowego rynku pracy. Koncepcja trójsegmentowego rynku pracy opisuje podział na rynek zewnętrzny, zawodowy oraz wewnątrzzakładowy (Kerr, 1954). Rynek pracy zewnętrzny jest miejscem, na którym nie ma barier. W szczególności tych związanych z mobilnością pracowników oraz ograniczeniami związanymi z płcią. Stosunki między pracodawcami a pracownikami są regulowane wyłącznie za pomocą mechanizmu płacowego, opartego o swobodnie kształtujące się relacje pomiędzy popytem a podażą pracy. Rynek pracy zawodowej obejmuje pracowników, którzy są członkami określonego związku zawodowego. Stosunki na tym rynku są regulowane przez dwustronne porozumienia, zazwyczaj o charakterze lokalnym i są zawierane między związkami zawodowymi a pracodawcami. Natomiast wewnątrzzakładowy rynek pracy obejmuje zależności między popytem na pracę a jej podażą w ramach niezależnych jednostek organizacyjnych (przedsiębiorstw, instytucji). Decyzje podejmowane przez pracodawców określają zasady i warunki ruchu kadrowego (przyjmowania, zwalniania, awansowania) i polityki płacowej.

Bardziej reprezentatywną dla prowadzonych współcześnie badań empirycznych jest koncepcja dwusegmentowego (dualnego) rynku pracy (Doeringer, Piore, 1971). Przyjmuje ona podział rynku pracy na sektor pierwszoplanowy (pierwotny) i drugoplanowy (wtórny). Ten pierwszy obejmuje miejsca pracy bardziej stabilne i lepiej płatne (warunkiem dostania

się do niego jest posiadanie wysokich kwalifikacji, a zatrudnieni w nim pracownicy w miarę wzrostu stażu pracy mogą liczyć na dalszy rozwój). Ważną cechą tego sektora jest także silna pozycja związków zawodowych. Sektor drugoplanowy odznacza się małą stabilnością zatrudnionych. Przewyższają w nim prace krótkotrwałe a pracownicy mają zazwyczaj niskie kwalifikacje, są słabo wynagradzani i nie mają szans na rozwój i awans. Sektor ten cechuje się także brakiem lub słabą pozycją związków zawodowych. Opisane segmenty mogą ewoluować i nakładać się na siebie oraz ulegać różnego rodzaju zmianom lub podziałom tworząc tym samym strukturę rynku pracy.

#### **1.4. Bezrobocie na rynku pracy**

Bezrobocie jest zjawiskiem, które trudno zdefiniować w sposób jednoznaczny. W zależności bowiem od warunków, na jakich osoby zdolne do pracy i poszukujące pracy byłyby gotowe ją podjąć, można odróżnić bezrobocie dobrowolne i przymusowe (Begg, Fischer, Dornbusch, 2007). Bezrobocie dobrowolne występuje wówczas, gdy poszukujący pracy podjęliby ją jedynie przy wyższym poziomie płac realnych aniżeli aktualnie oferowany, natomiast przy danym poziomie tych płac nie wyrażają zgody na zatrudnienie. W przeciwieństwie do tego bezrobociem przymusowym określa się sytuację, w której poszukujący pracy nie mogą jej uzyskać, pomimo iż przy danym poziomie płac realnych chcieliby ją podjąć. O uznaniu bezrobocia za dobrowolne decyduje każdorazowo ocena opłacalności podjęcia pracy przez bezrobotnego. Jest to w istocie rzeczy ocena oparta na przesłankach całkowicie subiektywnych, toteż wynikająca z niej kwalifikacja bezrobocia może w konkretnym przypadku być przedmiotem dyskusji.

Rodzaje bezrobocia można wyodrębnić uwzględniając przyczyny i formy, w których zjawisko występuje. Biorąc pod uwagę przyczyny wyróżnia się przede wszystkim (Begg, Fischer, Dornbusch, 2007):

- bezrobocie strukturalne, spowodowane niedopasowaniem struktury podaży pracy (głównie pod względem kwalifikacyjnym i zawodowym) do struktury zmieniającego się popytu towarowego i produkcji. Cechą jest to, że ma ono zazwyczaj charakter trwały,

- bezrobocie sezonowe uzależnione od pory roku (w lecie zazwyczaj mniejsze, w zimie większe), występuje zwłaszcza w rolnictwie, niektórych branżach przemysłu spożywczego (np. w cukrownictwie), a także w budownictwie,
- bezrobocie koniunkturalne związane z cyklem gospodarczym; fazom ożywienia i rozkwitu koniunktury gospodarczej towarzyszy mniejsze bezrobocie, natomiast fazom recesji i depresji - większe,
- bezrobocie technologiczne, wynikające z wprowadzenia substytucyjnego postępu technicznego i technologicznego, wywołującego ogólny spadek zapotrzebowania na pracę żywą lub zmniejsza to zapotrzebowanie w przekroju określonych zawodów, zastępując pracę człowieka przez zastosowanie maszyn i automatów. Bezrobocie to może mieć charakter bardziej trwały lub tylko przejściowy, zależnie od możliwości przekwalifikowania się wolnej siły roboczej,
- bezrobocie frykcyjne, czyli płynne związane z normalnymi przepływami pracowników między zakładami pracy, tzn. ze zmianą przez nich zakładu pracy; nazywane jest ono również bezrobociem naturalnym, wiąże się bowiem z krótkookresowym poszukiwaniem nowego miejsca pracy i nie narusza stanu równowagi na rynku pracy.

Inny podział bezrobocia zaproponowali Francik oraz Pocztowski. Wyróżnili oni (Francik, Pocztowski, 1993):

- bezrobocie krótko; średnio- i długookresowe; umownie przyjmuje się, że okres pozostawania bez pracy nie przekraczający 3 miesięcy oznacza bezrobocie krótkookresowe, poszukiwanie pracy w okresie 3-12 miesięcy odpowiada bezrobociu średniookresowemu, a bezrobocie przekraczające 12 miesięcy określa się jako długookresowe,
- bezrobocie chroniczne, obejmujące jako zjawisko trwałe, określone grupy ludności, np. młodzież, kobiety, osoby po przekroczeniu pewnej granicy wieku,
- bezrobocie globalne (powszechne międzynarodowe), krajowe, regionalne i lokalne, w zależności od obszaru, na którym w danym okresie występuje,
- bezrobocie całkowite, czyli pełne, obejmujące cały czas pracy (dzień, tydzień, miesiąc), i bezrobocie częściowe obejmujące tylko jego część; przy bezrobociu częściowym poszukujący pracy mogą ją otrzymać w niepełnym wymiarze czasu roboczego,

- bezrobocie jawne, objęte oficjalną statystyką, oraz ukryte, czyli utajone, które znajduje się poza statystyką; bezrobocie ukryte może być całkowite lub częściowe, przy czym to ostatnie polega na niepełnym wykorzystaniu czasu pracy i stanowi zazwyczaj konsekwencję nadmiernego zatrudnienia.

Powyższe punkty uświadamiają, że poszczególne rodzaje bezrobocia, wyróżnione zarówno ze względu na przyczyny, jak i na formy, nakładają się na siebie. Można zauważyć, że bezrobocie strukturalne jest zazwyczaj długookresowe a bezrobocie technologiczne może mieć charakter chroniczny, bezrobocie frykcyjne może występować w całym kraju bądź tylko w jego regionach itp. Wynikiem tego jest wniosek, że bezrobocie jest zjawiskiem złożonym, i ma na nie wpływ wiele przyczyn, które należy, rozpatrywać pod różnym kątem (Szambelańczyk, Karaś, 1994).

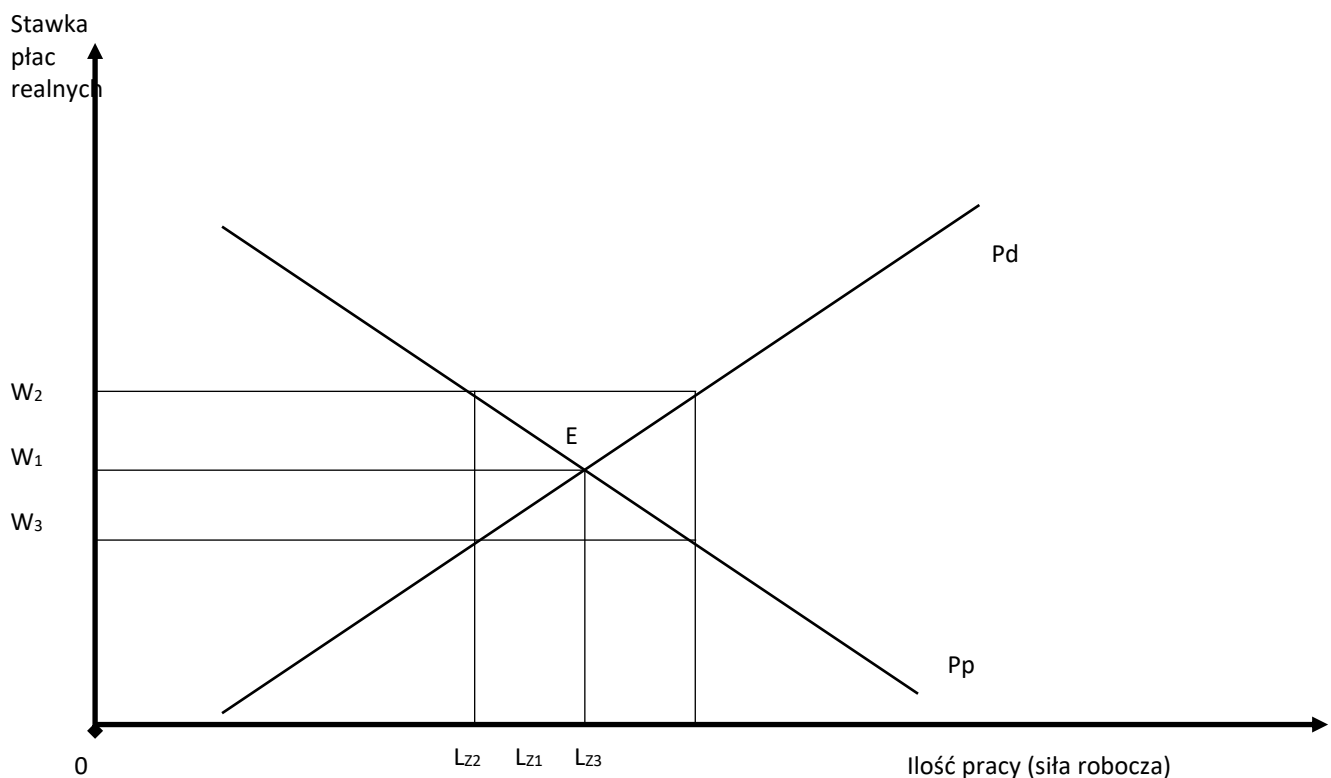
#### **1.4.1. Przyczyny i skutki bezrobocia**

Próbkę teoretycznego wyjaśnienia przyczyn bezrobocia dobrowolnego i przymusowego podejmują współcześnie dwie konkurujące ze sobą szkoły: neoklasyczna i keynesistowska. Podejście neoklasyczne opiera się na założeniu funkcjonowania doskonałego rynku pracy, który odznacza się następującymi cechami (Bania, 2017):

- pracodawcy i pracownicy dążą do maksymalizacji swych korzyści. Mają oni też dostęp do pełnej informacji o rynku pracy (miejscach pracy, płacach, innych warunkach pracy),
- warunki pracy (w tym również płace) są doskonale elastyczne,
- istnieje niczym nieograniczona mobilność siły roboczej.

Zmiany ceny pracy wpływają na reakcje pracodawców (cenowa elastyczność popytu na pracę), i pracowników (cenowa elastyczność podaży pracy). „Reakcje te polegają na tym, że wzrost płacy realnej powoduje zmniejszenie popytu na pracę przy jednoczesnym wzroście podaży pracy i odwrotnie - spadek płacy realnej wywołuje zwiększenie popytu na pracę i spadek jej podaży” (Szałkowski, 1992). Ilustruje to wykres 1.3., gdzie krzywa popytu na pracę (Pp) jest nachylona w dół, co oznacza, że przy wyższym poziomie płacy realnej pracodawcy są skłonni zatrudniać mniej pracowników niż przy niższym poziomie. Z kolei krzywa podaży pracy (Pd), wyraża dodatnią zależność między poziomem płacy realnej a

liczbą osób oferujących pracę. Przy założeniu doskonałego rynku pracy ani indywidualny pracodawca ani pojedynczy pracownik nie mają wpływu na stawkę płacy. Wysokość tej płacy ustala się w punkcie przecięcia krzywych Pp i Pd. Jest to punkt równowagi (E), który oznacza, że wszystkie osoby skłonne są pracować przy stawce W1, będą mogły znaleźć pracę (liczba zatrudnionych pracowników wynosi Lz1). Przy stawce płac W2 liczba zatrudnionych wyniesie Lz2, podczas gdy liczba osób, które chcą podjąć pracę, wynosi Lz3. Przy takiej stawce występuje zatem nadwyżka niezatrudnionej siły roboczej, czyli bezrobocie, które teoria neoklasyczna traktuje jako dobrowolne. Jeśli pozostający bez pracy zgłoszą gotowość podjęcia pracy za odpowiednio niższą płacę, stawka płac spadnie do poziomu W1, przy którym popyt na pracę zrówna się z jej podażą. Przy stawce W3 liczba pracowników, których pracodawcy skłonni są zatrudnić, wyniesie Lz3, ale podaż rąk do pracy wynosi tylko Lz2. Oznacza to niedobór pracowników w stosunku do zapotrzebowania pracodawców, co może ich skłonić do podniesienia stawki płac do poziomu W1, przy którym podaż pracy zrówna się z popytem (Nasiłowski, 1992).



**Wykres 1.3. Neoklasyczne ujęcie sytuacji na rynku pracy**

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Elementarne zagadnienia ekonomii, (red.) R. Milewski, PWN, Warszawa 1994, s. 252.

Analiza następstw bezrobocia umożliwia wyróżnienie ekonomicznych i politycznych skutków tego zjawiska (Francik, Pochtowski, 1993). Bezrobocie zazwyczaj oznacza marnotrawstwo pewnego zasobu gospodarczego, którym są zasoby pracy. Analizując to szczegółowo można dojść do wniosku, że ocena skutków bezrobocia jest uzależniona przede wszystkim od długości okresu pozostawania bez pracy. Dlatego też wypadałoby odróżnić pozytywne skutki bezrobocia frykcyjnego, mającego charakter krótkotrwały, od przeważających negatywnych skutków bezrobocia długookresowego.

Bezrobocie frykcyjne jest rezultatem swobody wyboru rodzaju pracy i związanej z tym zmiany zakładu pracy. Jego źródłem mogą być również procesy restrukturyzacji gospodarki, regulowane i zaspokajane przez mechanizm rynku pracy. Jest ono cechą każdej dobrze rozwijającej się gospodarki. Do pozytywnych jego skutków ekonomicznych należy zaliczyć przede wszystkim (Francik, Pochtowski, 1993):

- pewną nadwyżkę wolnej siły roboczej warunkującej procesy inwestycji i restrukturyzacji gospodarki,
- zwolnienie nadmiernej liczby zatrudnionych w stosunku do potrzeb danego miejsca pracy (tzn. redukcja bezrobocia ukrytego), co racjonalizuje strukturę zatrudnienia i sprzyja wzrostowi wydajności i efektywności pracy.

Natomiast pozytywne psychospołeczne skutki tego bezrobocia polegają na tym, że (Francik, Pochtowski, 1993):

- wyzwala ono konkurencję między poszukującymi pracy,
- redukuje patologiczne formy fluktuacji zatrudnionych i osłabia niezdrową konkurencję płacową zakładów pracy,
- podnosi poszanowanie i dyscyplinę pracy.

W przeciwieństwie do wyżej opisywanego bezrobocia frykcyjnego, bezrobocie długookresowe, które w przeważającym stopniu wywołuje skutki negatywne, trzeba uznać za zjawisko patologiczne, świadczące o ułomności całego systemu gospodarczego. Zabierało ono człowiekowi możliwość zaspokojenia jednej z głównych jego potrzeb, to znaczy potrzeby pracy, uniemożliwiając realizację podstawowych funkcji zatrudnienia i stając się źródłem szeregu strat ekonomicznych i psychospołecznych.

Rozpatrując negatywne ekonomiczne skutki bezrobocia długookresowego należy zaliczyć do nich w szczególności (Francik, Pochtowski, 1993):



- niewykorzystanie potencjału pracy jako czynnika wzrostu gospodarczego,
- obniżenie materialnego poziomu życia, a niekiedy nawet zagrożenie egzystencji jednostek i rodzin,
- emigrację wysoko wykształconych kadr, zwłaszcza ludzi młodych, którzy nie mogą znaleźć pracy w kraju.

Poza stratami ekonomicznymi, bezrobocie długookresowe skutkuje również wieloma negatywnymi zjawiskami psychospołecznymi, takimi jak (Francik, Poczowski, 1993):

- frustracja poszczególnych jednostek i grup, spowodowana niemożnością włączenia się ludzi w nurt społecznego procesu pracy i związanym z tym poczuciem nieprzydatności. Co z kolei wpływa niekorzystnie na stan zdrowia fizycznego i niższą kondycję psychiczną czasami prowadzącą do wzrostu liczby samobójstw lub do skrócenia długości życia,
- patologia społeczna przejawiająca się w postaci alkoholizmu, narkomanii, różnych form przestępczości. Najbardziej głośne są przejawy tego typu patologii wśród osób młodych, gdyż niemożność uzyskania źródła dochodu skłania młodych ludzi do poszukiwania niezgodnych z prawem źródeł dochodów, co prowadzi do całkowitego wyobcowania się tej grupy społecznej.

Długotrwałe bezrobocie ma swoje także konsekwencje polityczne, które przejawiają się zazwyczaj w stosunku ludności do partii politycznych oraz prezentowanych przez nie poglądów, zmiany nastrojów społecznych, strajków prowadzonych na wielką skalę, demonstracji, rozruchów. Niepokoje te, stanowią zagrożenie dla stabilizacji politycznej kraju, oraz są szczególnie niepożądane w gospodarce, gdyż mogą zahamować, a nawet odwrócić proces jej rozwoju (Francik, Poczowski, 1993).

Analizując przedstawioną systematykę pozytywnych i negatywnych skutków bezrobocia, warto podkreślić, że w pewnym stopniu ma ona charakter umowny, gdyż w praktyce skutki te nakładają się na siebie, tworząc trudne do rozdzielenia układy. Niezaprzeczalnym jest jednak fakt, że to bezrobocie długookresowe ma przeważającą liczbę negatywnych skutków zarówno dla poszczególnych pracowników, jak i dla całego społeczeństwa i narodu.

#### **1.4.2. Ograniczanie bezrobocia**

Nowe rozwiązania, dzięki którym poprawia się przede wszystkim instytucjonalna obsługa rynku pracy wprowadza ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Przepisy m.in. modyfikują także instrumenty, które do tej pory były wykorzystywane. Rozszerzeniu uległy zadania państwa realizowane przez instytucje rynku pracy, które obok łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej przyczyniały się do promocji zatrudnienia. Większy nacisk położono na działania aktywizujące zamiast na ochronę socjalną osób bezrobotnych (Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. Dz.U. 2004 nr 99).

Polityka rynku pracy zyskała nowe możliwości w momencie włączenia się Polski w realizację Europejskiej Strategii Zatrudnienia i Strategii Lizbońskiej. Zwiększono zakres podmiotowy instytucji wykonawczych realizujących zadania państwa w dziedzinie promocji zatrudnienia. Oprócz publicznych służb zatrudnienia i OHP włączono tutaj agencje zatrudnienia, instytucje szkoleniowe oraz ośrodki dialogu i partnerstwa społecznego. Przez to zostały stworzone nowe ramy modelu funkcjonowania różnych podmiotów na rynku pracy (Dz.U. 2004 nr 99).

Ukształtowany w Polsce model publicznych jednostek zatrudnienia ma charakter rozproszony. Publiczne Służby Zatrudnienia (PSZ) są utworzone z powiatowych i wojewódzkich urzędów pracy, urzędów wojewódzkich oraz urzędu obsługującego ministra właściwego do spraw pracy. Odpowiadają one wymogom prawa międzynarodowego, czyli są powszechnie dostępnymi instytucjami administracji publicznej (Dz.U. 2004 nr 99). Usługi podstawowe PSZ mogą być oferowane wszystkim bezrobotnym i poszukującym pracy. W niektórych przypadkach zdefiniowano szczegółowe kryteria dostępu do usługi (np. szkolenie). Najbardziej powszechną czynnością podejmowaną przez PSZ jest pośrednictwo pracy, które ma pomóc bezrobotnym i poszukującym pracy w uzyskaniu odpowiedniego zatrudnienia, a pracodawcom w pozyskaniu pracowników o pożądanych kwalifikacjach (Dz.U. 2004 nr 99). W każdej formie pomocy osobom bezrobotnym oraz przy samej rekrutacji mogą wystąpić różnego rodzaju nadużycia. Są one często określane mianem patologii, na których autor skupia się w następnym podrozdziale.

## 1.5. Patologie na rynku pracy

Realizacja ekonomiczno-społecznych celów podmiotów rynku pracy czasami doprowadza do różnego rodzaju nadużyć. Mogą one występować zarówno po stronie przedsiębiorstw, jak i pracowników. W literaturze tego typu nadużycia rozumiane są jako formy patologii. Definiując ich rodzaje, które występują na rynku pracy, należałoby najpierw przybliżyć pojęcia samej patologii i patologii społecznej. Zdefiniowanie ich jest o tyle problematyczne, gdyż sam termin „patologia” pochodzi z nauk medycznych, gdzie oznacza stan chorobowy organizmu biologicznego, który trzeba leczyć, stosując odpowiednio przygotowane środki terapeutyczne. Używanie terminu „patologia” na gruncie nauk społecznych mogłoby sugerować, że społeczeństwo jest traktowane jak pacjent. Dodanie jednak słowa „społeczna” sugeruje zmianę układu, do którego pojęcie to się odnosi. Przyjmuje się, że termin patologia społeczna odnosi się do zjawisk społecznych niemających pozytywnego wydźwięku i które są traktowane jako niepożądane (Gaberle, 1993). Te zjawiska społeczne nazywamy zjawiskami patologicznymi, które z kolei mogą przybierać charakter wewnętrzny lub zewnętrzny. Rozpatrując tę sytuację z punktu widzenia przedsiębiorstwa patologią zewnętrzną może być: nadmierne bezrobocie, długoterminowe bezrobocie, patologie rodzinne. Natomiast patologiami wewnętrznymi mogą być: złe środowisko miejsca pracy, nieuczciwe traktowanie pracowników, wszelkiego rodzaju nadużycia wobec załogi.

Według Jacka Wódza (1973) „za zjawiska patologiczne w konkretnej społeczności znajdującej się w okresie zmiany społecznej będziemy uważać: a) te zjawiska społeczne, które są niezgodne z wzorami zachowań (czy postaw) zawartymi w systemach normatywnych badanej społeczności; b) te zjawiska społeczne, które występują z zwiększającym się (większym niż w stanie przed zmianą lub w poprzednim etapie zmiany) nasileniem ilościowym; c) te zjawiska, które są dysfunkcjonalne, mają wyraźnie zakłócający wpływ na poszczególne, istotne w danej zbiorowości elementy dokonujących się zmian społecznych (jej celów), a więc np. na tworzenie nowych struktur społecznych w okresie zmiany społecznej”.

Innego zdania jest Adam Podgórecki, który stwierdził natomiast, że: „przez patologię społeczną należy rozumieć ten rodzaj zachowania, ten typ instytucji, ten typ funkcjonowania jakiegoś systemu społecznego, który pozostaje w zasadniczej, nie dającej się pogodzić, sprzeczności ze światopoglądowymi wartościami, które w danej społeczności są

akceptowane” (Gaberle, 1993). Można zatem wywnioskować, że zjawiska patologiczne to takie, które są niezgodne z przyjętym jako obowiązujący i akceptowanym w danej społeczności systemem normatywnym. W słowniku nauk społecznych norma ujmowana jest na trzy sposoby (Słownik nauk społecznych, 1964):

- jako zasada społeczna,
- jako najczęstsze zachowanie określonej grupy,
- jako najczęściej odgrywane role w przyjętej grupie.

Norma społeczna jest również widziana jako wzór, którego ważność polega na powszechnej akceptacji społeczeństwa. Normy społeczne wyznaczają zasady współdziałania danej społeczności. W sytuacji, kiedy społecznie akceptowane normy nie są przestrzegane przez jednostki, występuje zjawisko patologii społecznej. To właśnie normy społeczne regulują całość życia społecznego, w tym wyznaczają zasady i reguły funkcjonowania rynku pracy. Te spisane zasady i reguły tworzą kodeks pracy, a ich nieprzestrzeganie podlega sankcji formalnej. Ma się wtedy do czynienia z łamaniem norm prawnych – inaczej prawa, czyli sformalizowanych wzajemnie obowiązków i uprawnień, które stosownie do istniejącego, nagromadzonego doświadczenia społecznego, podtrzymują dany system społeczny. Jan Szczepański stwierdził: „z socjologicznego punktu widzenia, prawo jest zespołem norm i sankcji sformalizowanych, regulujących zachowania jednostek, działalność instytucji, zrzeczeń celowych itd. oraz ustalających sformalizowane zasady współżycia społecznego” (za: Podgórecki 1971). W tym kontekście łamanie norm prawnych zawartych w kodeksie pracy to przestępstwo. Biorąc natomiast pod uwagę fakt, że zainteresowania autora dotyczą wszelkich przejawów nieprawidłowości na rynku pracy, to skupia się on na ogólnych zjawiskach patologicznych, występujących na rynku pracy, czyli wszelkich nieprawidłowościach zaistniałych na tym rynku.

W niniejszej dysertacji patologia rynku pracy rozumiana jest jako wszystkie te zjawiska, które przejawiają zachowania osób będących w stosunku pracy i jednocześnie są wynikiem naruszania lub łamania w drastyczny sposób przyjętych zasad regulujących poprawne funkcjonowanie tego rynku.

Warto tutaj także wspomnieć o zjawisku nazwanym prekariatem, które wynika z pojawiania się podziału społecznego, mogącego przyczynić się do pogłębiania obszarów ubóstwa w społeczeństwie. Rosnąca liczba prekariuszy spowodowana jest stosowaniem

reguł wolnego rynku także podczas zatrudniania pracowników. Mając na celu obniżenie kosztów zatrudnienia (redukcja zabezpieczeń społecznych) wprowadza się rozwiązania uelastycznienia pracy, w konsekwencji czego firmy są bardziej konkurencyjne (Krzyminiewska, 2015). Efektem tych procesów stał się dualny rynek pracy, gdzie duża część pracowników była pozbawiana osłon socjalnych gwarantowanych w standardowych umowach o pracę (Knapińska, 2014). W procesie ustawodawczym jednak prawo polskie ograniczyło tego typu praktyki. Ponadto agencje pracy tymczasowej zrzeszone w Polskim Forum HR zobowiązują się do stosowania umów o pracę.

Jednym z najistotniejszych elementów wpływających na rozwój organizacji jest rekrutacja nowych pracowników. Proces ten opiera się na założeniu, że pozyskiwanie członków firmy musi być przeprowadzone w sposób profesjonalny, zgodnie z wyznaczonymi procedurami, celami, technikami, ze zbiorem obiektywnych wyznaczników, a także przy udziale wykwalifikowanych osób. Odstępstwa od któregośkolwiek z wymienionych wymogów mogą prowadzić do negatywnych konsekwencji dla organizacji. Najczęściej wiąże się to z rozbieżnością powstającą między celami ustalonymi w strategii personalnej a celami organizacji (Chmal, 2007).

Najczęstsze sytuacje patologiczne występujące podczas rekrutacji są powiązane z zatrudnianiem osób nie uwzględniając ich kwalifikacji, a kierując się partykularnymi interesami, przekupstwem bądź „po znajomości” (Bugdol, 2007). Może tutaj także wystąpić sytuacja dyskryminacji ze względu na wiele czynników: wiek, płeć, stan cywilny, pochodzenie rasowe lub etniczne, niepełnosprawność czy wyznanie (Berry, Myrtle, 2012, Fijałkowska, 2011). Wiele razy przez brak odpowiednich kompetencji u rekrutującego może także doprowadzić do powstania patologii. Tyczy się to takich umiejętności jak interpretacja dokumentów aplikacyjnych i posługiwanie się poszczególnymi metodami i technikami rekrutacyjnymi. Ogólnie patologie w obszarze rekrutacji można pogrupować na te, które są skutkiem zachowań i postaw pracodawcy oraz takie, za które odpowiedzialność ponoszą osoby rekrutowane.

Drugą ważną funkcją personalną jest ocena pracownicza. Z interpretacji definicji wynika, że jest ona sądem wartościującym, wyrażającym stosunek (pozytywny lub negatywny) podmiotu oceniającego do przedmiotu oceny (w tym przypadku zjawiska lub osoby) (Nowa Encyklopedia Powszechna PWN 1996). Ocenianie nadaje znaczenie poszczególnym bodźcom i ułatwia orientację. Wyróżnia się dwa podstawowe typy ocen (Dzieńdziora 2008):

- oceny aksjologiczne (tj. właściwe) - wyróżniają wewnętrzną wartość badanego zjawiska, wyznaczone treściami odkrywanymi, niezależnie od czynników społecznych i subiektywnych doznań poszczególnych jednostek;
- oceny prakseologiczne (tj. niewłaściwe, utylitarne, celowościowe) - wiążą się z zewnętrzną wartością rzeczy. Są to sądy o tym, że coś się nadaje lub nie nadaje jako środek prowadzący do celu, że coś ma wartość ze względu na coś innego.

Ocena pracownicza obwarowana jest dużą liczbą zasad. Można rozpatrywać ten proces ze względu na stronę dopuszczającą się błędów i zachowań patologicznych. Wyszczególnić można tutaj te podejmowane przez ocenianych i te które podejmują oceniający. Do pierwszego przypadku zaliczyć możemy takie zachowania jak: zawyżanie i przeszacowanie osiągnięć i zasług przez pracownika, próby unikania odpowiedzialności za swoje błędy poprzez zwalanie winy na współpracowników czy zatajanie lub kłamstwo w kwestii określania przyczyn niepowodzeń pracownika lub trudności podczas wykonywania pracy.

W drugim przypadku, osób oceniających wyróżnić można skupianie się tylko na słabych stronach i niepowodzeniach ocenianego, na które nie miała ona wpływu, brak obiektywnych i jednoznacznych kryteriów oceny, obarczanie ocenianego pracownika odpowiedzialnością za sprawy, ograniczanie możliwości swobodnego wypowiedzenia się osoby ocenianej i podobne zachowania.

Lista błędów, które mogą wystąpić zarówno po stronie oceniającego, jak i ocenianego jest obszerna. Zakres rozważań oparty jest na systemie oceny osoby, zjawiska lub wydarzenia. Ocena zawsze jest odbierana jako coś negatywnego, lecz bez niej, mało która organizacja ma materiały do porównywania zjawisk i procedur. Dlatego jest to proces bardzo odpowiedzialny i wymagający skrupulatności. Zatem obszar, w którym powstać mogą patologie pracownicze w organizacji dotyczy wszelkiego typu postępowań związanych z świadczeniem pracy. Czesław Sikorski zachowania ludzi w organizacji definiuje jako zbiór rozmaitych zachowań w ramach systemu społecznego, które mogą skupiać się na różnych sferach aktywności i być interpretowane z różnych punktów widzenia. W tym istotny jest fakt, że te zachowania składają się z szerszego kontekstu relacji społecznych (Sikorski 1999). Zachowania jednostek w organizacji można analizować uwzględniając: wydajność, satysfakcję z pracy, konflikty, zaangażowanie, absencje w pracy stosunek do zmian, współpracy, procesów komunikacji czy też kultury firmy. Wszystkie te kwestie mają

odzwierciedlenie w zachowaniach jednostek, ale również mają swoje źródło i konsekwencje. To tutaj dochodzi do rozmaitych dysfunkcji i zachowań niezgodnych z kodeksami etycznymi pracowników. „Skłonność do angażowania się w zachowania nieetyczne wynika z różnych uwarunkowań. Uważano, że skłonność ta zależy od uczciwości pracowników, moralności. Sądzone, że moralne postępowanie jest często bardziej uzależnione od sytuacji niż osoby. Z czasem uznano (...), że do zachowań nieetycznych mogą przyczynić się czynniki psychospołeczne i sytuacyjne. Zachowania takie wynikają po części z moralnych standardów i z umiejętności ich postrzegania” (Bugdol, 2007). Zastanawiające może być postępowanie pracowników stałych, którzy przynajmniej z założenia powinni być bardziej związani z zakładem pracy, a pracownikami tymczasowymi, którzy do pracodawcy są delegowani. Jakie czynniki wpływają na zachowania jednych i drugich? i jak charakter czasowego zatrudnienia wpłynie na postrzeganie pracodawcy przez pracowników agencji.

Najczęściej wymienianym czynnikiem sprzyjającym powstawaniu nieetycznych zachowań pracowników w organizacji jest kultura obowiązująca w otoczeniu danej jednostki. Warto wiedzieć, że pewne zachowania w jednej kulturze uważane są za niewłaściwe, a w innej postrzegane są jako zjawisko pozytywne lub neutralne. Tyczy się to chociażby takich kwestii jak zjawiska korupcyjne, poszanowanie dla prawa, stosunek do pracy itp. Jest tutaj także ważny poziom zaufania w danym społeczeństwie i organizacji. Zaufanie silnie wpływa na poczynania ludzi, ponieważ jest ono ważnym komponentem tworzącym wszelkie trwałe relacje społeczne (Sztompka, 2002). Nawet w kulturze sprzyjającej zachowaniom etycznym oraz przy wysokim poziomie zaufania społecznego mogą się pojawić sytuacje patogenne. Przykładowo, kiedy to w ramach organizacji nie będą szanowane podstawowe założenia przyjętego systemu aksjonormatywnego. Początkiem do wystąpienia działań nieetycznych mogą być takie czynniki jak: brak akceptacji dla celów realizowanych przez organizację; nastawienie organów ustawodawczych (legislacyjne, organizacyjne i normalizacyjne), błędne decyzje i działania w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi, zdarzenia o charakterze emocjonalnym, niski poziom komunikacji pomiędzy pracownikami (Bugdol, 2007).

Jedną z najpowszechniejszych dysfunkcji w procesie pracy jest kłamstwo, które jest na tyle uniwersalne, że dotyczy każdej organizacji, grupy zawodowej i stanowiska. Zazwyczaj kłamią pracownicy, którzy chcą coś uzyskać, postawić się w lepszym świetle, lub zdyskredytować innych (Bugdol, 2007). Inną dysfunkcją, równie powszechną jak kłamstwo, jest kradzież. Odnosi się ona do przedmiotów materialnych, wytworów intelektualnych, praw

autorskich, wiedzy oraz zawłaszczania stanowisk czy przychylności. Wpływ na kradzież mają różnego rodzaju czynniki, lecz pojawia się ona częściej, gdy pracownicy słabo utożsamiają się z organizacją lub pracują w niej tymczasowo (Bugdol, 2007).

Za patologię można też postrzegać nieodpowiednie nastawienie do pracy, przez które pracownik okazuje brak zaangażowania i dokładności podczas wykonywania powierzonych zadań. Przyczyny te są skutkiem braku akceptowalnych systemów motywacyjnych i błędów w zarządzaniu pracownikami. Osoby nie identyfikujące się z organizacją oraz jej celami pracują mniej wydajnie, a w skrajnych przypadkach przeradza się w sabotaż, polegający m.in. na wypełnianiu zadań w sposób, utrudniający osiągnięcie założonych celów i często prowadzący do chwilowej dezorganizacji. Działania sabotujące można podzielić na takie kategorie jak beczynność, marnotrawstwo i destrukcja (Bugdol, 2007). Można wyszczególnić tutaj takie działania jak (Bugdol, 2007):

- marnowanie surowców lub innych zasobów,
- niszczenie komuś celowo wytworów, zasobów,
- defraudację mienia.

Zjawiskiem negatywnym i spotykanym w wielu firmach jest także donoszenie, czyli ujawnianie informacji lub oskarżanie innych na podstawie informacji uzyskanych drogą legalną lub nielegalną. Czasem donos jest przeprowadzony bez posiadania jakiegokolwiek prawdziwych informacji, a więc staje się kłamstwem (Bugdol, 2007). Zjawisko to wpływa na poczucie inwigilacji oraz wprowadza atmosferę braku zaufania w miejscu pracy. Jego negatywny wpływ utrudnia tworzenie stałych relacji społecznych, przez co organizacja w ograniczony sposób może osiągać swoje cele.

Powyżej zaprezentowano wiele przykładów patologii występujących w środowisku pracy. Wszelkiego typu odstępstwa od norm mają negatywny wpływ na przedsiębiorstwo i efektywność całej organizacji. Ponadto narażają właścicieli na straty finansowe, a całą jednostkę organizacyjną na trudności w funkcjonowaniu. Z tego powodu niezwykle istotne jest przeciwdziałanie wymienionym sytuacjom. Można domniemać, że takie czynniki jak: brak wystarczającego utożsamiania się z firmą, niski poziom komunikacji i dostrzeganie różnic w traktowaniu pracowników tymczasowych w porównaniu ze stałymi może przyczynić się do wystąpienia opisanych patologii w zakładzie pracy pracodawcy-użytkownika.



Zapobieganie i przeciwdziałanie dysfunkcjom w polityce personalnej oraz patologiom w środowisku pracy to proces, który wymaga podejścia systemowego. Najważniejszym elementem jest ciągłe doskonalenie procedur, a towarzyszyć temu powinna odpowiednia zmiana postaw i zachowań personelu zajmującego się zarządzaniem zasobami ludzkimi. Dobrze to określiły: Joanna Cewińska, Małgorzata Striker i Katarzyna Wojtaszczyk: „Osoby odpowiedzialne za HRM winny zatem przyjąć, iż do ich priorytetowych obowiązków należy zaspokojenie potrzeb wewnętrznych i zewnętrznych interesariuszy, a drogą do kreowania konkretnych wartości jest nie tylko pozyskiwanie i wynagradzanie pracowników, ale i dbałość o komunikowanie, planowanie następstw, zarządzanie różnorodnością, angażowanie pracowników, przewodzenie, uczenie, pomiar kapitału ludzkiego oraz kreowanie marki organizacji jako pracodawcy” (2011).

Nie da się ukryć, że motorem napędowym do rozwoju bądź zatrzymania nieprawidłowości w środowisku pracy jest postawa kadry kierowniczej. Wartości, które prezentują menadżerowie w dużym stopniu są powielane przez podwładnych. Założenie to potwierdzają liczne badania i eksperymenty wskazujące, że wyznawane wartości i obserwowany sposób działania stają się dla podwładnych wzorcem postępowania. Funkcjonuje to tak dlatego, że „jesteśmy skłonni naśladować zachowania osób, które pośredniczą w zaspokajaniu naszych potrzeb biologicznych lub potrzeb ważnych społecznie. Sama obecność tych osób, a w związku z tym, również każde ich zachowanie stają się, w sposób naturalny wtórnymi wzmocnieniami” (Kowalik, 2009).

Wskazane powyżej argumenty jednoznacznie uświadamiają, iż to właśnie od przełożonych zależy, w jakim stopniu firma będzie wolna od dysfunkcji i patologii. To menadżerowie narzucają obowiązek ustalania i zachowywania standardów, które będą obowiązywać w organizacji (Penc, 2005). A w przypadku korzystania z agencji pracy tymczasowej niezbędne jest dokładne określenie współpracy, aby od początku nie dopuścić do nadużyć.

Poza odpowiednią postawą warto wdrożyć odpowiednie standardy, które powinny być przestrzegane w każdym z obszarów realizacji funkcji personalnej (rekrutacja, wdrożenie pracowników, motywowanie, ocena, podnoszenie kwalifikacji, zwolnienie). Organizacja powinna sformułować i wdrożyć kodeks etyczny z odpowiednimi zapisami stojącymi na straży równego traktowania grup społecznych i jednostek (Zbiegień-Maciąg, 2006). Jednocześnie istotne jest to, aby zarówno pracodawcy, jak i pracownicy odwoływali się do zapisów kodeksu etycznego i stosowali się do odpowiednich regulacji prawnych.

Podstawowym narzędziem przyczyniającym się do minimalizowania nieprawidłowości w obszarze funkcji kadrowej jest audyt personalny, którego przeprowadzenie daje możliwości odnalezienia nieprawidłowości i problemów na różnych płaszczyznach funkcjonowania organizacji. Audyt personalny ma na celu analizę stanu elementów składowych działów personalnych, ale także daje podstawową wiedzę do wyciągnięcia odpowiednich wniosków niezbędnych do sporządzenia strategii oraz rekomendacji, dzięki którym możliwe będzie przeciwdziałanie nieprawidłowościom.

Działania podejmowane na szczeblu administracji terytorialnej i państwowej są także ważnym obszarem, które przyczyniają się do zapobiegania powstawania patologii i dysfunkcji w procesie zarządzania zasobami ludzkimi. To poprzez odpowiednie regulacje prawne, podsumowanie dobrych praktyk, społecznej odpowiedzialności biznesu lub poprzez bezpośrednie zapobieganie nieprawidłowościom jednostki państwowe mogą przyczynić się do zmniejszenia skali tego zjawiska. Ważne jest także, aby tworzyć w społeczeństwie odpowiednie więzi, wysoki poziom kapitału społecznego oraz system zaufania społecznego, aby ograniczyć patologie. Może to także nastąpić poprzez odpowiednie działanie konkretnych instytucji rynku pracy.

### **1.6. Instytucje regulujące rynek pracy**

Podstawowymi instytucjami rynku pracy są zakłady pracy (produkcyjne, usługowe, handlowe itp.), które oferują miejsca pracy oraz zatrudniają pracowników ograniczając tym samym bezrobocie. Pozostałe instytucje, to pośrednicy pomiędzy pracownikami, którzy szukają pracy i pracodawcami, którzy w znacznej mierze poprzez swoje działania chcą maksymalizować zyski. Aby to robić często zatrudniają pracowników lub zlecają projekty podwykonawcom.

Przyjęte w ostatnich lat rozwiązania legislacyjne i instytucjonalne, wprowadziły odrębność formalno-organizacyjną między organami samorządowymi i rządowymi. System organów zatrudnienia można scharakteryzować jako rządowo - samorządowy, którego istotną cechą jest decentralizacja dająca niezależność każdej jednostce organizacyjnej. Mimo że ogólną politykę rynku pracy ustala się na szczeblu krajowym to zarówno wojewódzkie, jak i powiatowe urzędy pracy mają możliwości uzupełniania jej, w taki sposób, aby zaspokoić lokalne potrzeby. Zadaniem publicznych służb zatrudnienia jest prowadzenie działań w celu

reintegracji pracowników na rynku pracy poprzez pośrednictwo pracy, poradnictwo zawodowe, planowanie rozwoju zawodowego, organizowanie szkoleń, pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy, prowadzenie klubów pracy, promocję i wspieranie przedsiębiorczości i samozatrudnienia, współpracę z pracodawcami i partnerami rynku pracy (Dz.U. 2004 nr 99 poz. 1001). Przykładowo w skład wielkopolskich służb zatrudnienia wchodzi Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu wraz z oddziałami zamiejscowymi w Kaliszu, Koninie, Lesznie i Pile oraz 31 powiatowych urzędów pracy. Organem zatrudnienia na poziomie wojewódzkim jest Marszałek Województwa Wielkopolskiego, który odpowiada za określenie i koordynowanie wielkopolskiej polityki rynku i rozwoju zasobów ludzkich.

Ustawa o samorządzie terytorialnym (Dz.U. 1996 nr 13 poz. 74) nie stawia zadań w zakresie przeciwdziałania bezrobociu i jego skutków. To gminy są stymulatorem powstawania nowych miejsc pracy i one realizują zadania polityki społecznej państwa. Samorzady zostały włączone w działania na rzecz ograniczenia skutków i poziomu bezrobocia dopiero w ustawie o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu.

Poza aktywnymi formami zmniejszania rozmiarów bezrobocia istnieje wiele innych, które mają wpływ na ożywienie gospodarcze regionu. Można tutaj wyszczególnić takie działania jak: przygotowywanie uzbrojonych terenów pod inwestycje, zagospodarowywanie wolnych lokali i budynków, obniżenie podatków i opłat lokalnych, stworzenie korzystnych warunków nabywania gruntów, prolongata zobowiązań finansowych wobec podmiotów gospodarczych.

Podstawową jednak barierą stojącą na drodze ku ożywieniu gospodarczemu regionów oraz zmniejszeniu bezrobocia, jest słaby dostęp do informacji. Brak dokładnej wiedzy na temat możliwości finansowania przedsięwzięć inwestycyjnych, funduszy pomocy, ulg i preferencji, linii kredytowych, źródeł budżetowych i pozabudżetowych. Należy jednak pamiętać, że większość gmin ma do dyspozycji niewielkie środki finansowe, które można by przeznaczyć na finansowanie działań promocyjno-modernizacyjnych, a przez to nie są one w stanie odpowiednio oddziaływać na lokalny rynek. W Polsce większość możliwości wpłynięcia na rynek pracy przypisano powiatowi, który za pomocą Powiatowych Urzędów Pracy aktywnie oddziałuje na rynek przeciwdziałając bezrobociu.

Zakres obowiązków lokalnych instytucji rynku pracy jest ściśle określony i zdefiniowany. Dotyczy to urzędów pracy i ich polityki, podmiotów samorządowych, innych organów administracji centralnej funkcjonujących regionalnie, a także niektórych inicjatyw społecznych, których funkcje określone są ustawowo.

Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu jako jednostka organizacyjna samorządu realizuje ustawowo przypisane samorządowi zadania w ww. zakresie. Jest odpowiedzialny także za politykę regionalną mającą m.in. na celu: określanie i koordynowanie regionalnej polityki rynku pracy i rozwoju zasobów ludzkich; podział posiadanych środków Funduszu Pracy; opracowywanie analiz rynku pracy i badanie popytu na pracę; współdziałanie z wojewódzką radą zatrudnienia w określaniu i realizacji regionalnej polityki rynku pracy i rozwoju zasobów ludzkich i wiele innych zadań, których zakres określa przede wszystkim Art. 8 Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. Nr 99).

Organem odpowiedzialnym za rozwiązywanie problemów rynku pracy na terenie powiatu jest Starosta Powiatu, w którego imieniu zadania wykonuje Powiatowy Urząd Pracy (PUP). Wykonują one zadania przypisane ustawowo (Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia). Całokształt działalności PUP można podzielić na kilka podstawowych kategorii, a mianowicie (Praweńska-Skrzypek, Peter-Bombik, 2007):

- świadczenia pieniężne,
- pośrednictwo pracy,
- poradnictwo zawodowe,
- uruchamianie instrumentów rynku pracy.

Z punktu widzenia efektywności i trwałości świadczonych usług wydaje się wskazane rozwijanie i poszerzanie działań ujętych w trzech ostatnich pozycjach. Bieżące zabezpieczenie finansowe bezrobotnych jest oczywiście w niektórych przypadkach jak najbardziej pożądane i jako takie nie może ulec likwidacji, docelowo jednak nie przynosi oczekiwanych wyników i nie pobudza do aktywności na rynku pracy.

Instytucje rynku pracy realizują projekty państwa w zakresie promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej. Instytucje te, to:

- publiczne służby zatrudnienia - czyli organy zatrudnienia wraz z powiatowymi i wojewódzkimi urzędami pracy, urzędem obsługującym ministra właściwego do spraw pracy oraz urzędami wojewódzkimi, realizującymi zadania określone ustawą,
- ochotnicze Hufce Pracy - państwowa jednostka wyspecjalizowana w działaniach na rzecz młodzieży, w szczególności młodzieży zagrożonej wykluczeniem społecznym, oraz bezrobotnych do 25 roku życia,

- agencje zatrudnienia - to niepubliczne jednostkami organizacyjne świadczące usługi w zakresie pośrednictwa pracy, pośrednictwa do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych, poradnictwa zawodowego, doradztwa personalnego i pracy tymczasowej,
- instytucje szkoleniowe – są to podmioty publiczne i niepubliczne, które prowadzą na podstawie odrębnych przepisów edukację pozaszkolną,
- instytucje dialogu społecznego - czyli organizacje i instytucje zajmujące się problematyką rynku pracy: organizacje związków zawodowych, pracodawców i bezrobotnych oraz organizacje pozarządowe współpracujące z publicznymi służbami zatrudnienia i Ochotniczymi Hufcami Pracy w zakresie realizacji zadań określonych ustawą,
- instytucje partnerstwa lokalnego - instytucje realizujące inicjatywy partnerów rynku pracy, tworzone na rzecz realizacji zadań określonych ustawą i wspieranymi przez organy samorządu terytorialnego.

Na rynku funkcjonują także inne podmioty wspierające działania instytucji rynku pracy. Należą do nich m.in. gminne centra informacji, organizacje pozarządowe zajmujące się problematyką rynku pracy, akademickie biura karier, szkolne ośrodki kariery. Agencje pracy tymczasowej są łącznikiem pomiędzy pracownikiem a pracodawcą. W pracy skupiono się tylko na działalności i znaczeniu agencji zatrudnienia w funkcjonowaniu rynku pracy w badanym województwie. Działalność instytucji rynku pracy bliska jest przedmiotowi zainteresowań ekonomii instytucjonalnej i behawioralnej.

### **1.7. Rynek pracy w ujęciu teorii ekonomii**

Na rynku pracy funkcjonują odpowiednie instytucje, które współdziałają tworząc powiązania i relacje. Są nimi zakłady i agencje pracy zatrudniające pracowników, ale także inne podmioty tworzące i regulujące ten obszar. Owe podmioty przejawiają różnego rodzaju zachowania, do których zaliczyć można wykonywanie pracy i zarządzanie osobami zatrudnionymi. W ekonomii występują obecnie, stopniowo niwelowane, różnice na temat treści kryjących się pod daną formą instytucji. Podobnie jest z określeniem systemu

instytucjonalnego oraz jego różnic w poszczególnych krajach. Jest on osnową różnych systemów i modeli gospodarki rynkowej, której tworzenie wynikać może z oddolnych inicjatyw lub regulacji politycznych państwa (Staniek, 2017). Nurt instytucjonalny skupia się nie tylko na tym, jak zachowuje się jednostka gospodarująca, ale również wyjaśnia, dlaczego podejmuje konkretne decyzje. Zachowania podmiotów ekonomicznych zależą zatem od instytucji, w ramach których funkcjonują (Ratajczak, 1994).

Ekonomia instytucjonalna poszerzyła teorie ekonomii o takie elementy jak przestrzeganie norm społecznych, etyki, wzięcie pod uwagę zarówno interesu własnego, jak i reakcji oraz interesu kooperanta i innych interesariuszy. Spowodowało to powstanie pełniejszego, bardziej realistycznego, a zarazem równie złożonego obrazu zachowań ekonomicznych ludzi (Szczepański, 2020).

Instytucje są w różny sposób rozumiane przez poszczególnych autorów. Traktuje się je jako: obowiązujące reguły działania, struktury zarządcze wpływające na podmioty, sposoby prowadzenia interakcji lub narzucania reguł i ich egzekwowania. A także jako sposoby myślenia i funkcjonowania ludzi, odzwierciedlone poprzez zachowania i zwyczaje. Przejawiają się one w grupach i jednostkach, systemach społecznych interakcji, wzorcach zachowań, wzajemnym zaufaniu itd. Ponadto autorzy rozszerzają tę listę o podmioty takie jak giełdy, nadzory finansowe, urzędy regulacyjne, banki, sieci, urzędy pracy, partie polityczne i podobne. Wybitni przedstawiciele ekonomii instytucjonalnej mają odmienne zdanie co do tych zasad (Staniek, 2017).

Autorem powszechnej definicji instytucji jest D. North. Gdzie instytucja jest rozumiana jako zbiór „reguł gry w społeczeństwie czy bardziej formalnych, skonstruowanych przez ludzi ograniczeń, które kształtują ich wzajemne interakcje. W konsekwencji określają one strukturę bodźców w procesie wymiany gospodarczej, politycznej czy społecznej. Zmiany instytucjonalne kształtują sposób ewolucji społeczeństw w czasie i stanowią klucz do zrozumienia zmian historycznych...” (North, 1994).

North (1994) stworzył podział na instytucje formalne i nieformalne, a podstawowym kryterium jest odpowiednia forma regulacji zachowań (pisana, niepisana). Według niego instytucje to reguły gry, a organizacje to gracze w ramach tych reguł. Zadaniem instytucji formalnych jest stabilizacja zasad konkurencji i funkcjonowania podmiotów gospodarczych. Powinny być wspierane przez instytucje nieformalne w postaci norm sankcjonujących (sankcji zewnętrznych, presji społecznej). Ponadto instytucje są destabilizowane poprzez

oddziaływanie różnych grup interesu. Według autora to właśnie instytucje nieformalne mają główną rolę w zmianach instytucjonalnych (Staniek, 2017).

Instytucje generalnie mają dwojaki charakter, gdyż stanowią zewnętrzne ramy gospodarowania i jednocześnie kształtują preferencje i systemy wartości jednostek. Według Northa zmiany instytucji nieformalnych dokonują się wolniej niż zmiany instytucji formalnych, co osłabia skuteczność obecnych zmian instytucjonalnych (North 1994). Zakres stosowania norm i reguł zależy od zgodności charakteru reguł z dominującym w społeczeństwie systemem wartości. D. North (1994) wskazuje także na zjawiska inercji instytucjonalnej i względnej trwałości instytucji nieefektywnych.

Opisując instytucje działające na rynku pracy, wykorzystać można koncepcję poziomów analizy ekonomicznej w ujęciu instytucjonalnej Williamsona, według której instytucje formalne doprowadzają gospodarkę do akceptowalnej równowagi (pełniąc swoje funkcje), jeżeli są wspierane przez instytucje nieformalne. Według tej teorii instytucje można podzielić na cztery grupy uzależnione od stopnia ich zakorzenienia w świadomości społeczeństwa, podatności na zmiany i wpływu na procesy gospodarcze (Williamson, 2000). Należą do nich: instytucje nieformalne, instytucje formalne, reguły zawierania transakcji oraz warunki podejmowania decyzji ekonomicznych.

Poziom pierwszy to tak zwany poziom „społecznego zakorzenienia” (*social embeddedness*). Redukuje on niepewność oraz zmniejsza koszty transakcyjne poprzez nakładanie ograniczenia na postępowanie jednostek. Instytucje te są głęboko zakorzenione w świadomości społecznej przez co ich zmiany dokonują się bardzo wolno. Jest to podstawa dla instytucji formalnych i publicznych (zasady konstytucyjne, prawa własności i prawa kontraktów) (Williamson, 2000, Woźniak-Jęchorek, 2013).

Poziom drugi skupia się na środowisku instytucjonalnym, gdzie dokonywane są wybory między ograniczeniami, a nie w ich ramach. W tych instytucjach największe znaczenie przypisuje się *property rights*, czyli prawom własności związanym z używaniem i korzystaniem z obiektów fizycznych lub pracy niematerialnej. Instytucje określają zasady funkcjonowania w życiu gospodarczym, społecznym oraz politycznym (Williamson, 2000, Woźniak-Jęchorek, 2013).

Na poziomie trzecim toczy się gra ekonomiczna w postaci kontraktów, transakcji oraz zarządzania procesami ekonomicznymi w obrębie przedsiębiorstwa lub organizacji. Reguły rządzące procesem zawierania transakcji mają doprowadzić do minimalizacji kosztów, na

który mają wpływ takie czynniki jak, częstotliwość przeprowadzania transakcji i stopień związanej z nią niepewności (Williamson, 1981, Iwanek, Wilkin, 1998, Woźniak-Jęchorek, 2013).

Na ostatnim poziomie najważniejszy jest podmiot gospodarczy (jednostka), czyli bieżące miejsce lokowania zasobów. Podejmowane są tutaj decyzje odnośnie stosowanych technik oraz wielkości produkcji. Obszar decyzji jest wyznaczany przez struktury z poziomu trzeciego i reguły z poziomu drugiego (Williamson, 2000, Woźniak-Jęchorek, 2013).

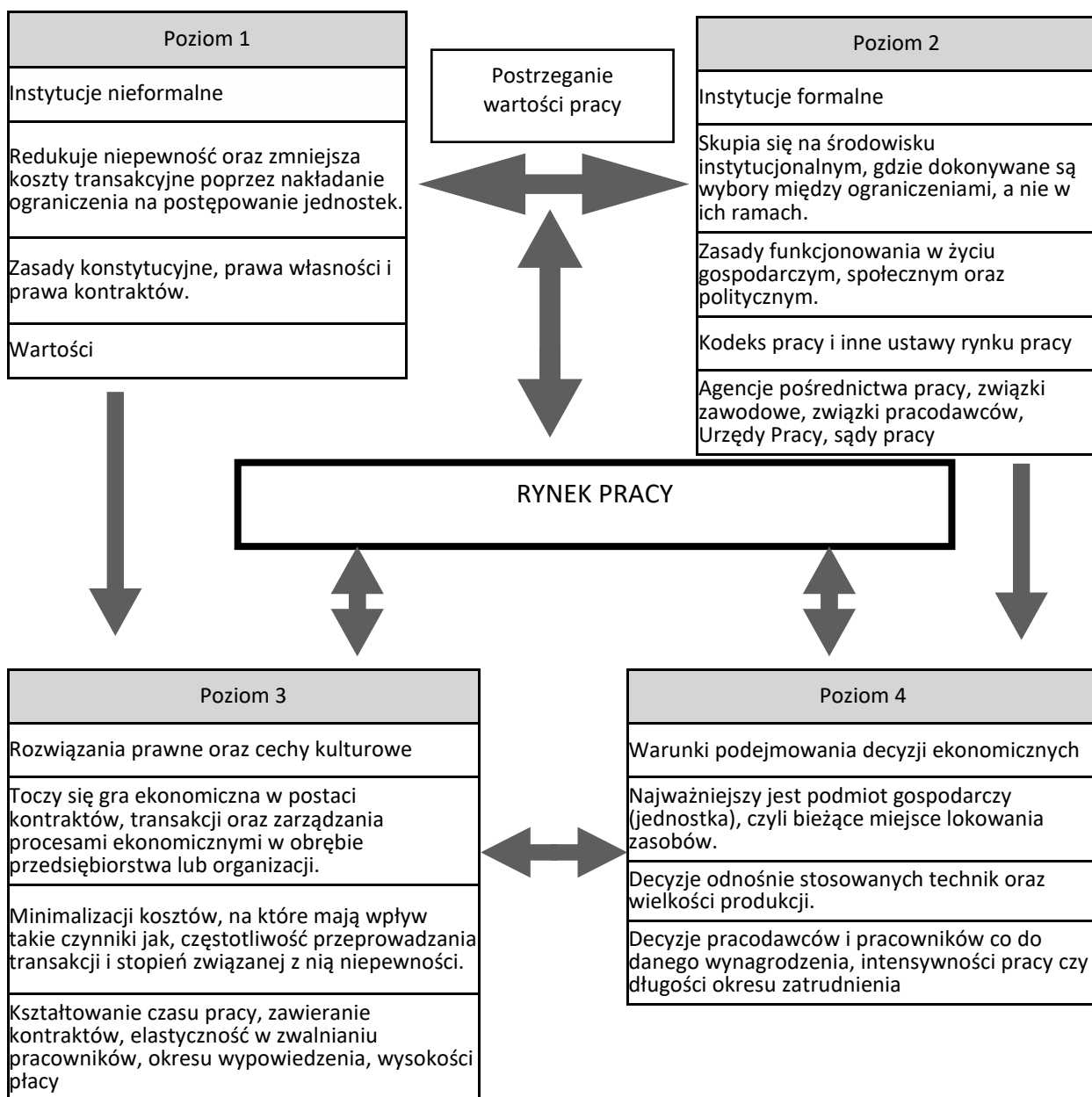
Na rysunku 1.3. przedstawiono ujęcie struktury instytucjonalnej rynku pracy w oparciu o tezę Williamsona. Poziom pierwszy dotyczy instytucji nieformalnych rozumianych przez wymiar kultury, którą w przypadku analizy struktury rynku pracy, definiuje się jako popularne w danej społeczności zachowania, przejawiane za pomocą przyjętych, podzielanych i głęboko zakorzenionych wartości. W ujęciu G. Hofstede kultura jest opisywana przez 4 wymiary (1980):

- Dystans władzy (Power Distance),
- Unikanie niepewności (Uncertainty Avoidance),
- Indywidualizm – kolektywizm (Individualism – Collectivism),
- Maskulinizacja – feminizacja (Masculinity – Femininity).

Pod koniec lat osiemdziesiątych uzupełnił on swoją koncepcję o, jego zdaniem, brakujący wymiar orientacji długookresowej i krótkookresowej. Wiązało się to z próbą wyjaśnienia przyczyn szybkiego rozwoju gospodarczego i ekonomicznego niektórych krajów azjatyckich (Hofstede, 2007).

Jako poziom drugi struktury instytucjonalnej rynku pracy definiowany jest w oparciu o instytucje formalne rozumiane jako ustawodawstwo (Kodeks pracy i inne ustawy funkcjonujące na rynku pracy), oraz organizacje rynku pracy, takie jak: agencje pośrednictwa pracy, związki zawodowe, związki pracodawców, Urzędy Pracy, sądy pracy i podobne. Zalicza się tutaj także rozwiązania zabezpieczenia społecznego oraz system podatkowy (zasiłki oraz subwencje). Rozwiązania tego poziomu odnoszą się do rynku pracy i znajdują odzwierciedlenie w polityce państwa.





**Rysunek 1.3. Poziomy rynku pracy w ekonomii instytucjonalnej**

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Woźniak-Jęchorek, B. (2013). Struktura rynku pracy w świetle ekonomii instytucjonalnej. W: M. Gruszczyński (red.), *Gospodarka Narodowa* 9 (265) (s. 5-27), Warszawa: Kolegium Analiz Ekonomicznych Szkoły Głównej Handlowej. DOI: <https://doi.org/10.33119/GN/100926>

Poziom trzeci warunkuje reguły zawierania transakcji i jest konsekwencją poziomu pierwszego i drugiego. Poza rozwiązaniami prawnymi, uwzględnia cechy kulturowe danego społeczeństwa. Wpływa on w dużej mierze na kształtowanie czasu pracy, zawieranie kontraktów, elastyczność w zwalnianiu pracowników, okresu wypowiedzenia, wysokości płacy. Decyzje podejmowane na rynku pracy uzależnione są także od warunków zachowań

ekonomicznych (poziom czwarty) uwzględniających czynniki wpływające na decyzje pracodawców i pracowników co do danego wynagrodzenia, intensywności pracy czy długości okresu zatrudnienia itp. (Williamson, 2000 Woźniak-Jęchorek, 2013). Ponadto w czasach kryzysów gospodarczych wszystkie wymiary różnic kulturowych mają duże znaczenie dla efektywnego funkcjonowania rynku pracy. Przykładem tego mogą być możliwe interpretacje z punktu widzenia zachowań na rynku pracy osób bezrobotnych.

E. Ostrom (2005) definiuje z kolei instytucje jako zasady lub reguły pozwalające na określone zachowania jednostek lub podmiotów gospodarczych funkcjonujących w otoczeniu. Zasady te dotyczą: wskazania podmiotów, które mają uprawnienia do podejmowania decyzji w danej sferze czy obszarze gospodarowania, określenia niezbędnych procedur, podziału informacji na te, które są jawne i utajnione oraz przypisania danych wypłat różnym działaniom jednostek i podmiotów. Ostrom tworzy także pojęcia poziomu konstytucyjnego (tworzy ramy regulacji zachowań podmiotów w bieżących kontaktach i kontraktach) i operacyjnego hierarchizacji instytucji (instytucje jednego poziomu tworzą ramy, uwarunkowania dla instytucji innego poziomu) (Staniek, 2017). Victor Nee (1998) utrzymując, iż „teoretycznym rdzeniem paradygmatu nowego instytucjonalizmu jest koncepcja ograniczonego wyboru”, zdefiniował instytucje jako „sieć wzajemnie powiązanych reguł i norm, które rządzą relacjami społecznymi, tworząc formalne i nieformalne społeczne ograniczenia, które z kolei określają zbiór możliwości dokonywania wyborów przez jednostkę”.

Funkcjonowanie instytucji na rynku opisuje także ekonomia behawioralna. Badanie dotyczące ograniczonej racjonalności dowodzi, że ludzie mają większą awersję do strat niżeli do korzyści wynikających ze zmiany obecnego stanu. Aktualna sytuacja jest określana jako punkt referencyjny. Badanie było podstawą do stworzenia teorii posiadania, według której ludzie cenią sobie bardziej to, co posiadają niż to, co mają sobie dopiero kupić. Według Thalera posiadanie jest punktem wyjścia do teorii perspektywy, gdzie ludzie szacują straty i zyski wynikające ze zmiany (Marek, Polowczyk, 2018). Założenia obu teorii wpłynęły na powstanie teorii efektu status quo, która głosi, że ludzie mający dużą awersję do strat wolą zostać przy obecnym stanie, niżeli cokolwiek zmieniać. Thaler skupił się także na analizie firm oraz pracowników (w tym dyrektorów). Według niego wiele firm bankrutuje ze względu na nieuczciwość w stosunku do klientów. Kontekst ten został wykorzystany do analizy uczciwości podnoszenia cen w przypadku dużego zapotrzebowania na dane dobro. Okazuje

się, że ponad 80% respondentów uważa takie działanie za nieuczciwe. Powodem jest cena referencyjna, którą każdy klient mentalnie sam sobie ustala. Zwiększanie ceny jest nieuczciwym posunięciem wpływającym na relację przedsiębiorstwo-klient (Kachneman, Knetsch, Thaler, 1986). W ramach ekonomii behawioralnej istotne jest także traktowanie pracowników. Badani pracownicy uważali, że obniżanie pensji jest bardzo nieuczciwe, nawet jeśli przyczyni się do zachowania miejsc pracy dla większej liczby osób. Obniżenie pensji może wpłynąć na zmniejszenie wydajności pracy. Według badanych uczciwsze byłoby zwolnienie obecnego pracownika i zatrudnienie nowego z niższym wynagrodzeniem (Shapiro, Stiglitz, 1984).

Kolejną teorią ekonomii, na której warto się skupić jest teoria dualnego rynku pracy, która w dużej mierze odpowiada na pytania dotyczące powstania i funkcjonowania pracy tymczasowej. Podstawową hipotezą tej koncepcji jest twierdzenie, że rynek pracy jest podzielony na dwie części. Pracodawcy i pracownicy działają w oparciu o inne zasady, a rynek pracy nie jest jednolity, lecz funkcjonuje jako zbiór odmiennych pod względem struktury i cech subrynków. Koncepcja dualnego rynku pracy ma swój początek w Stanach Zjednoczonych i rozwinęła się na podstawie w latach sześćdziesiątych, kiedy to były tam opracowywane i realizowane programy poprawy jakości życia najbiedniejszych grup społecznych. Twórcy koncepcji (podobnie jak wyżej wymienieni instytucjonałiści) dostrzegają zachowanie jednostek w obszarze istniejących struktur społecznych i gospodarczych. Podkreślali kwestie wpływu czynników pozaekonomicznych takich jak zwyczaje, kształtowanie płac czy związków zawodowych (Leszczyński 2007).

Dualny rynek pracy powstawał głównie w gospodarkach charakteryzujących się wysokim poziomem technologii zdominowanym przez masową produkcję i produkcję zoptymalizowaną na krajowy rynek. Doprowadziło to do wykształcenia się silnego trzonu i peryferyjnych miejsc pracy. Praca w rdzeniu skupiała osoby wykwalifikowane, a poza nim było więcej miejsca na elastyczność (Górny, Kaczmarczyk 2003).

Zasady koncepcji rozróżniają pierwotny i wtórny rynek pracy. Wprowadzają także dalsze różnicowanie na tzw. „dobre” i „złe” miejsca pracy, gdzie dobre są przypisane sektorowi pierwotnemu gospodarki, a te złe wiążą się z sektorem wtórnym (Kiersztyn 2007). Podobnie w segmencie pierwotnym można znaleźć miejsca pracy w dużych, dochodowych firmach, które wykształciły wśród swoich struktur nadzór chociażby związków zawodowych (Leszczyński 2007).

Jednym z głównych czynników mających wpływ na taki podział jest wymiar czasu pracy zatrudnionych osób. Z założeń teorii wynika, że stanowiska pracy wykorzystujące część etatu częściej występują na wtórnym rynku pracy (Kukulak-Dolata 2018). Zatrudnieni w tym sektorze mają wysokie bezpieczeństwo zatrudnienia, które jest regulowane przez uwarunkowania prawne. Pracownicy mają jasno nakreśloną strukturę awansów, dodatkowych wynagrodzeń, możliwość poszerzania wiedzy związanej ze stanowiskiem pracy. Płace są tutaj wyższe a stanowiska cieszą się wyższym prestiżem i są bardziej pożądane przez większość pracobiorców. Zatrudnieni w przedsiębiorstwach z sektora pierwotnego bardziej identyfikują się z pracodawcą, czują większą przynależność do grup pracowniczych i związków zawodowych. Praca jest bardziej doceniana, a zarówno pracodawcom, jak i pracownikom bardziej zależy na dłuższej współpracy. Jest to spowodowane wysokimi kosztami znalezienia odpowiedniej pracy (po stronie pracowników) oraz kosztami wyszkolenia osób na danym stanowisku (po stronie pracodawców) (Górny, Kaczmarczyk 2003).

Oferowane miejsca pracy w sektorze wtórnym nie są tak bardzo atrakcyjne. Główną przyczyną są niższe płace, małe szanse awansu, brak szkoleń oraz gorsze warunki pracy. Sektor ten cechuje duża niepewność co do ciągłości zatrudnienia, gdyż nie istnieje możliwość utrzymania stabilnych stosunków zatrudnieniowych (Górny, Kaczmarczyk 2003). Funkcjonuje małe wykorzystanie potencjału pracownika, który nie ma swojej reprezentacji w zakładzie pracy, gdyż zazwyczaj nie zrzesza się w związki zawodowe. Na tym rynku występują zazwyczaj osoby, które nie mogą konkurować na rynku pierwotnym (Leszczyński 2007).

Podział miejsc pracy na „lepsze” i „gorsze” jest tym silniejszy im bardziej zamknięty jest dostęp do rynku pierwotnego. Wynagrodzenia na rynku pierwotnym są wyższe, pracownicy mogą mieć elastyczny czas pracy oraz nieustannie podnosić swoje kwalifikacje, co czyni ich jeszcze bardziej konkurencyjnymi. Na rynku wtórnym niski poziom płac i niekorzystne warunki pracy doprowadzają do dużej skrajności (Leszczyński 2007).

Znając już podstawowe formy rynku pracy, które definiują pracę tymczasową, istotne jest zwrócenie uwagi na sposobach zatrudniania pracowników. Uwarunkowania wykonywanej pracy oraz ekonomiczno-społeczne aspekty rynku pracy są wyjściem do skupienia się na typowych i nietypowych formach zatrudniania. A kwestie związane z bezrobociem, założeniami ekonomii instytucjonalnej i behawioralnej znajdują odzwierciedlenie w rozdziałach kolejnych.

## **ROZDZIAŁ II. Formy zatrudniania pracowników na rynku pracy**

### **2.1. Typowe formy zatrudniania pracowników**

Świadczenie pracy jest wsparte wieloma typami umów odnoszących się do prawa pracy. Realizacja zatrudnienia pracowników jest uwarunkowana wymaganiami odpowiednich ustaw, umów uwzględniających prawo cywilne oraz ustalenia kodeksu spółek handlowych. Charakter polityki kadrowej oraz dostosowania formy zatrudnienia do specyfiki przedsiębiorstwa i polityki jego działalności są ważne z punktu widzenia konkurencyjności na rynku. Dlatego też dobór formy zatrudnienia bardzo często nie zależy od woli osoby zatrudnianej, lecz musi być zgodny z charakterem łączącym strony stosunku prawnego. Umowy, które zmierzają do obejścia prawa wiążą się z negatywnymi konsekwencjami i sankcjami (Malara, 2012).

Obecnie pracodawca ma wiele możliwości zatrudnienia pracownika. W polskim prawie występują rozwiązania bardziej korzystne zarówno dla pracownika, jak i pracodawcy. Niektóre z nich mniej lub bardziej wiążą pracownika z pracodawcą (umowa o pracę, umowa zlecenia), a inne dają pracownikowi dowolność wykonywania obowiązków (umowa agencyjna). Istotne jest pytanie, jak te rozwiązania się mają do pracy tymczasowej i jakie są ich największe cechy. Poniżej autor pragnie zaprezentować najbardziej podstawowe formy zatrudnienia funkcjonujące na rynku polskim, a w dalszej części pracy skupi się na wykazaniu, które z nich są najczęściej stosowane przez agencje pracy tymczasowej. Jest to ważne, gdyż forma zatrudnienia pracownika tymczasowego stanowi element konkurencyjności poszczególnych agencji oraz wpływa na poziom satysfakcji i zarobków samego zatrudnionego.

#### **2.1.1. Umowa o pracę**

Istotne miejsce w kształtowaniu stosunku pracy pomiędzy pracodawcą a pracownikiem zajmuje umowa o pracę. Ze względu na częstotliwość występowania tego typu porozumienia można je zaliczyć do typowych form zatrudnienia. „Umowa o pracę jest faktem dwustronnie zobowiązującym, a zarazem konsensualnym, który wzajemnie wiąże strony: pracownika do

świadczenia pracy, a pracodawcę do zapłaty za nią” (Malara 2012). Umowy sporządza się zazwyczaj w formie papierowej, jednak brak dokumentu nie oznacza utraty jej ważności. Powinna zawierać warunki ze szczególnym uwzględnieniem rodzaju pracy, miejsca jej wykonywania, trwania oraz poziomu wynagrodzenia.

Według Z. Salwy (2001): „Umowa o pracę jest zgodnym oświadczeniem woli pracownika i pracodawcy, na mocy którego pracownik zobowiązuje się do świadczenia pracy oznaczonego rodzaju, w określonym miejscu i czasie na rzecz drugiej strony za wynagrodzeniem”. Umowa o pracę może być rozwiązana w różnym trybie i z innymi konsekwencjami dla stron. Rozwiązanie może nastąpić (Kodeks pracy):

- na mocy porozumienia stron,
- bez wypowiedzenia,
- za wypowiedzeniem,
- z upływem czasu, na jaki umowa została zawarta,
- z dniem zakończenia pracy, dla której wykonania ją zawarto.

Ustawodawca przewidział także kilka odmian umów o pracę. Wyodrębnić można następujące podstawowe porozumienia (Kodeks pracy):

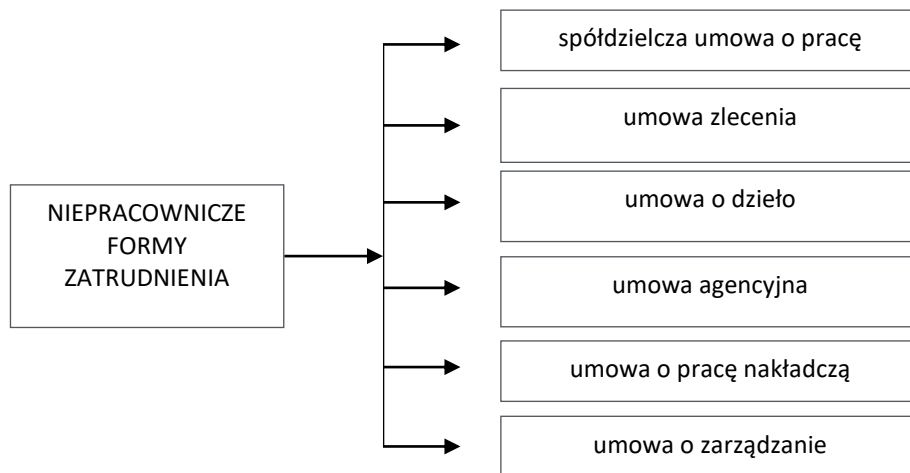
- na okres próbny,
- na czas określony,
- na czas wykonywania określonej pracy,
- na czas nieokreślony.

Spośród wymienionych pierwsze trzy są umowami terminowymi, czyli obowiązują w okresie, na który zostały zawarte. Ostatnia umowa ma formę bezterminową (Malara, 2012).

### **2.1.2. Niepracownicze formy zatrudnienia**

Zatrudnienie niepracownicze jest rodzajem zatrudnienia, które zalicza się do typowych form zatrudnienia. Jest to sposób wykonywania pracy, w której nie występuje ani pracodawca, ani pracownik, tylko zleceniodawca i zleceniobiorca. W tak przyjętych ramach

stosunek pracy cechuje się cywilnym, czyli zobowiązaniowym charakterem. Podstawowe formy tych umów prezentuje rysunek nr 2.1.



**Rysunek 2.1. Niepracownicze stosunki pracy**

Źródło: Opracowanie na podstawie Ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny, Dz. U. z 2022 r. poz. 1360, 2337, 2339, z 2023 r. poz. 326.

Spółdzielcza umowa o pracę odnosi się do członków przedsiębiorstw zorganizowanych na podstawie prawa spółdzielczego, którzy zatrudnieni są na podstawie rozporządzeń odpowiedniego prawa pracy regulującego sytuację prawną stron umowy. W zakresie nieuregulowanym uwzględnia się przepisy kodeksu prawa pracy (kodeksu pracy). Ta forma umowy wywołuje również różną interpretację warunków prawnych opisujących zasady bycia zarówno członkiem, jak i pracownikiem spółdzielni. „To z kolei oznacza różnego rodzaju konsekwencje będące skutkiem występowania tych zależności, m.in. niesamodzielność spółdzielczego stosunku pracy w przepisach prawa - nie może on bowiem istnieć bez stosunku członkostwa. Z uwagi na ową niesamodzielność spółdzielczy stosunek pracy klasyfikuje się jako niepracowniczy stosunek pracy” (Malara, 2012).

Umowa zlecenia, uregulowana przepisami kodeksu cywilnego, należy do najczęściej stosowanych umów cywilnoprawnych w życiu gospodarczym. Ten rodzaj umowy jest tzw. umową starannego działania, co przejawia się tym, że jej istotą jest nie wynik pracy, lecz sumienne, odpowiedzialne działanie osoby przyjmującej zlecenie w ramach kontraktu. Warto wspomnieć, że umowa zlecenia może mieć charakter odpłatny, ale i również nieodpłatny, jednak główną zasadą jest, iż wykonujący zlecenie otrzymuje wynagrodzenie. Przyczynia się do tego interpretacja umowy zlecenia: „Umową zleceniem jest umowa, na podstawie której przyjmujący zlecenie zobowiązuje się do wykonania określonej czynności prawnej dla

dającego zlecenie. Jeżeli ani z umowy, ani z okoliczności nie wynika, że przyjmujący zobowiązał się wykonać je bez wynagrodzenia, za wykonanie zlecenia należy się wynagrodzenie. W przypadku, gdy nie ma obowiązującej taryfy, a nie umówiono się co do wysokości wynagrodzenia, należy się wynagrodzenie odpowiadające wykonanej pracy” (Dobrodziej, 2000).

Przedmiotem jej warunków mogą być wszelkie czynności, zarówno prawne, jak i fizyczne, o charakterze usługowym. W praktyce tę umowę można stosować zamiennie jako umowę zlecenia bądź umowę o świadczenie usług. Umowa zazwyczaj wygasa z chwilą jej wykonania, a wcześniejsze jej zakończenie następuje w przypadku wypowiedzenia umowy na zasadach ogólnych.

Umowa o dzieło jest niepracowniczą formą zatrudnienia, której uregulowania również znajdują się w przepisach kodeksu cywilnego. W umowie przyjmujący zamówienie zobowiązuje się do wykonania oznaczonego dzieła, a zamawiający do zapłaty wynagrodzenia. Najistotniejszą jej cechą jest obowiązek osiągnięcia przez wykonującego dzieło z góry określonego wyniku. Wywiązanie się z warunków umowy następuje wówczas, kiedy osiągnięty zostanie ustalony przez strony końcowy wynik, jakiego oczekiwał zamawiający. Umowa jest zawsze odpłatna, a rozwiązanie jej następuje w momencie odstąpienia od umowy przez jedną ze stron (Malara, 2012).

Umowa agencyjna jest regulowana przepisami kodeksu cywilnego. Zawierana jest na czas określony lub nieokreślony z ustalonymi zasadami co do wyniku. W porozumieniu agent, zobowiązuje się za wynagrodzeniem do stałego pośredniczenia przy podpisywaniu umów przyjętego rodzaju na rzecz dającego zlecenie albo do zawierania takich umów w jego imieniu. Na rynku stosuje się trzy główne postacie umów, gdzie agent, jednocześnie zachowuje niezależność oraz wykonuje założone obowiązki (Malara, 2012):

- umowa pośrednictwa, np. zbieranie zamówień, zleceń, ofert,
- umowa przedstawicielstwa, np. prowadzenie skupu czy sprzedaży,
- umowa mieszana, to jest zawierająca elementy pośrednictwa i przedstawicielstwa.

Umowa o pracę nakładczą jest kolejną formą porozumienia pracownika z pracodawcą, które skupia się na wyniku. Składa się na nią umówiona ilość pracy (mierzalna i sprawdzalna), podlegająca ocenie przez pracodawcę, za którą należy się wykonawcy wynagrodzenie. Umowa powinna mieć cechy trwałości i ciągłości, a praca na podstawie takiego rozwiązania



musi być wykonywana przez daną osobę samodzielnie lub przy pomocy jego rodziny. Ważne jest, że tutaj wykonawca samodzielnie zarządza swoim czasem i sposobem pracy, którą wykonuje w dowolnie wybranym przez siebie miejscu. Umowa wygasa na skutek wykonania pracy lub można ją rozwiązać przez jedną lub obydwie strony (Malara, 2012).

Ważnym i coraz częściej stosowanym rozwiązaniem na rynku jest umowa o zarządzanie (kontrakt menadżerski). Jest ona wykorzystywana w nawiązywaniu pracy wobec naczelnego kierownictwa przedsiębiorstwa. Najczęściej treścią kontraktu menadżerskiego są:

- obowiązki zarządcy w zakresie operatywnego zarządzania oraz przeprowadzenia zmian i usprawnień w przedsiębiorstwie,
- kryteria, na podstawie których dokonuje się oceny efektywności zarządzania,
- zasady wynagradzania zarządcy, z uwzględnieniem jego prawa do udziału w zyskach,
- zasady odpowiedzialności zarządcy za powierzone przedsiębiorstwo i jego składniki majątkowe.

Stanowi szczególną formę kontraktu, gdyż uwzględnia aspekt odnoszący się do procesów przekształceń organizacyjno-prawnych w przedsiębiorstwie (prywatyzacji) na mocy, której jedna strona (menedżer) podejmuje się, w zamian za wynagrodzenie, do prowadzenia przedsiębiorstwa drugiej strony, na jej rachunek i ryzyko (Sekuła, 1999).

## **2.2. Nietypowe formy zatrudnienia**

Podejmując próbę wskazania najbardziej charakterystycznych cech obecnego rynku pracy na pierwszym miejscu należałoby wspomnieć o niezwykle dynamicznym rozwoju rozwiązania znanego pod pojęciem „nietypowych form zatrudnienia”. Analiza zjawisk występujących na rynku pracy dowodzi, że znaczenie tych form wzrasta i przybiera coraz większy zasięg. W Unii Europejskiej (UE) wskaźnik zatrudnienia nietypowego w latach 1985-1995 wzrósł o 15% (Reda-Ciszewska, Rycak, 2017). Istotne jest to, że wzrost tej formy zatrudnienia jest przyczyną powstania coraz bardziej nowatorskich postaci zatrudnienia. To z kolei jest początkiem ciągle trwającego procesu, który nie może być kwestionowany i ma wpływ na kształt prawa pracy. Oddziaływanie to wyraża się m. in. w pogłębiającymi się zmianami

statusu pracowniczego, co cechuje się występowaniem coraz większego zróżnicowania w zakresie praw, obowiązków i sposobu traktowania każdego z nich.

Warto się także zastanowić, czy stosowanie pojęcia „nietypowe formy zatrudnienia” jest potrzebne i wymagane? Czasami pojawiają się głosy dowodzące, że pisanie o nietypowych formach zatrudnienia jest bezprzedmiotowe. Przyjmuje się postawę, że skoro te formy zatrudnienia w tak krótkim tempie zyskały duże znaczenie i stopniowo zastępują tradycyjny model stosunku pracy, to trudno określać mianem nietypowych. Jest wręcz przeciwnie, gdyż dynamiczny rozwój sprowokował sytuację, kiedy to stały się one popularne, a wręcz typowe w wielu zakładach pracy (De Grip, Hoevenberg, Willems, 1997). Takie stanowiska są jednak odosobnione i rzadkie, a większość badaczy prawa pracy korzysta z pojęcia zatrudnienia nietypowego. Należy zatem stosować tę formę, gdyż nie można ograniczać badań nad występowaniem szczególnych postaci zatrudnienia uwzględniając tylko ich wymiar ilościowy.

### **2.2.1. Teoretyczne aspekty nietypowych form zatrudnienia**

Prawidłowym tokiem rozumowania w kwestii stosowania nietypowych form zatrudnienia wydaje się być skupienie nad ich konstrukcją prawną. Należy zwrócić uwagę na to, czy wykazują one odrębności w stosunku do modelu tradycyjnego (jakiego rodzaju są to odrębności, w jakim stopniu występują). Analizując zagadnienie z zastosowaniem tej zasady dokładnie można wyodrębnić nietypowe formy zatrudnienia oraz dowieść ich zasadności. Najpierw warto określić co rozumie się pod pojęciem typowego zatrudnienia, gdyż dopiero to umożliwi wskazanie kryteriów determinujących pojęcie zatrudnienia nietypowego.

Ewolucja prawa pracy wpłynęła na ukształtowanie pewnego modelu umowy o pracę będącego uznawanym za typowy i tradycyjny. Ma się z nim do czynienia, gdy umowa jest zawarta na czas nieokreślony, pracownik z jej tytułu pozostaje wyłącznie w relacji ze swoim pracodawcą i świadczy pracę w pełnym wymiarze czasu w pomieszczeniach pracodawcy (Hajna, 2004). Wynika z tego, że na typ umowy mają wpływ pewne cechy, którymi charakteryzuje się stosunek zatrudnienia. Nietypowe będzie przyjęcie do pracy na podstawie innego rodzaju umowy niżeli wyżej wymieniona umowa na czas nieokreślony. Ponadto zatrudnienie mające charakter wykonywania pracy w innym miejscu aniżeli pomieszczenia pracodawcy, zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy. Zalicza się tutaj też takie rozwiązania, które wychodzi poza klasyczną więź pomiędzy pracownikiem i pracodawcą, czyli

strukturę, która tworzy bardziej skomplikowaną konstrukcję relacji pomiędzy podmiotami, czyli zatrudnienia nietypowego.

W literaturze spotkać można także innego rodzaju zawężone sposoby rozumowania zatrudnienia nietypowego, które są skutkiem utożsamiania zatrudnienia z jego szczególnymi aspektami. Jako argumenty często wspomina się o celowościowym charakterze takiego zatrudnienia wymieniając cenę za świadczenie pracy, która zaspokaja doraźne potrzeby pracodawców (Chobot, 1997). W innym przypadku pojęciem nietypowych form zatrudnienia zostały określone wszystkie sposoby zatrudnienia, które są inne niż umowa o pracę na czas nieokreślony i w pełnym wymiarze czasu pracy (Seweryński, 2003). Bardzo często stosowane jest odniesienie do dwóch cech: ograniczonego czasu trwania umowy o pracę i szczególnych postanowień co do godzin pracy, mających charakter niestały, gdyż nie są z góry ściśle określone. W niektórych przypadkach autorzy skupiają się na drugorzędym charakterze wykonywanej pracy w ramach nietypowych form zatrudnienia. Jest to bardzo często spowodowane niskim poziomem kwalifikacji pracowniczych, okresami koniunktury oraz niskim wynagrodzeniem za pracę.

Według Tadeusza Zielińskiego nietypowe formy zatrudnienia definiuje się następująco: „są to nowe, w porównaniu z kodeksowymi czynnościami prawnymi, sposoby angażowania do pracy, które nie podpadają ani pod pojęcie umów o pracę w czasowym rozumieniu, ani innych czynności kreujących (powołania, wyboru, mianowania i spółdzielczej umowy o pracę). Natomiast praca nietypowa jest pracą w rozumieniu skodyfikowanego prawa pracy, nietypową w tym znaczeniu, że jest wykonywana w sposób częściowo inny niż praca odpowiadająca ogólnym, powszechnie stosowanym regułom” (Zieliński, 2000).

Węższe postrzeganie zatrudnienia nietypowego mające na uwadze cel, charakter, długotrwałość zatrudnienia, czy też jeszcze inne cechy, nie oddaje w pełni całego przekazu składającego się na to pojęcie, gdyż uwzględnia tylko wybrany aspekt takiego zatrudnienia. Dlatego należałoby przyjąć ujęcie zaprezentowane jako pierwsze, nawiązujące do wyodrębnienia poszczególnych cech typowego stosunku pracy. Pozwala ono określić całą paletę różnych form zatrudnienia, które pojawiły się na przestrzeni ostatnich lat. Wtedy można także dokładniej uwidocznic ich odmienność konstrukcyjną na płaszczyźnie prawnej (Kubot, 2000).

Warto jeszcze zauważyć, że wprowadzaniu pojęcia zatrudnienia nietypowego towarzyszy poszukiwanie odpowiedniej podstawy prawnej. Można ją odnaleźć w obowiązywaniu jednej

z podstawowych zasad, jaką jest zasada swobody umów (Seweryński, 2003), której zwolennicy podkreślali, że stosunek pracy, który jest stosunkiem zobowiązaniowym, także podlega wspomnianej zasadzie, dzięki czemu strony mogą go modyfikować stosownie do swojej woli, w ramach obowiązujących prawnie przepisów.

## 2.2.2. Przyczyny powstawania i rozwoju nietypowych form zatrudnienia

Istnieje wiele przyczyn powstania i rozwoju nietypowych form zatrudnienia (tabela 2.1.). Mają one zróżnicowany charakter, lecz dla większości z nich możliwe jest określenie cechy wspólnej, dlatego można je segregować na poszczególne kategorie. Przykładowo występują czynniki mające ścisły związek z przeobrażeniami o charakterze ekonomicznym (przyczyny te wyrażają najczęściej interesy pracodawców). Na przydzielenie do oddzielnych grup zasługują przyczyny leżące po stronie pracowników oraz takie, których źródłem jest polityka rządu w dziedzinie zatrudnienia i walki z bezrobociem. Najistotniejszymi mogą wydawać się te przyczyny, które są dostrzegane przez pracodawców-użytkowników ze szczególnym uwzględnieniem charakteru ekonomicznego, który wynika ze skutków postępu technologicznego, dużej konkurencji, okresów kryzysu, uzależnienia od koniunktury gospodarczej, outsourcingu pracowników oraz powstania zjawiska ekonomizacji zatrudnienia (Seweryński, 2003; Firlej, Pisulewski, 2013).

**Tabela 2.1. Przyczyny wpływające na rozwój alternatywnych form zatrudnienia z punktu widzenia pracodawcy-użytkownika i pracownika**

Przyczyny wpływające głównie na	
Pracodawcę-użytkownika	Pracownika
ekonomiczne	polityka zatrudnienia państwa
postęp technologiczny	walka z bezrobociem
konkurencja	przyczyny osobiste
koniunktura gospodarcza	
okresy kryzysu	
ekonomizacja zatrudnienia	
outsourcing pracowników	

Źródło: Opracowanie własne.

Z przyczyn o charakterze ekonomicznym trzeba wymienić gwałtowny postęp techniki (lata siedemdziesiąte XX wieku), jaki miał miejsce w krajach wysoko rozwiniętych gospodarczo. Towarzyszył mu rozwój nowych technologii i metod produkcji, kiedy bezpośrednio wpływał na kształt relacji zatrudnienia. Wskutek przemian m. in. informatycznych i łączności komunikacja stała się bardziej powszechna i dostępna co w sposób wieloaspektowy wpływała na sposoby zatrudnienia doprowadzając nawet do wyodrębniania takiej formy jak świadczenia zdalnie, za pomocą środków komunikacji telepraca. Skutkiem postępu technicznego było wkraczanie w nowe sfery działalności. Odnotowano powstawanie nieznanych dotąd rodzajów pracy wymagającej często specjalistycznej wiedzy. Dlatego pracodawcy zostali zmuszeni do zatrudniania pracowników o wysokich kwalifikacjach, i to niejednokrotnie w ramach nowego stosunku pracy ukształtowanego pod presją zmieniającego się charakteru i właściwości wykonywanej pracy, w sposób odbiegający od obecnie przyjętych standardów.

Ze względu na rosnącą konkurencyjność pracodawcy coraz częściej szukają oszczędności. Priorytetem stało się osiągnięcie maksymalnych zysków, poprzez minimalizację kosztów. Uzasadnione wtedy jest wprowadzanie innych metod produkcji, zarządzania personelem i poszukiwania nowych form zatrudnienia. Sposobem na uniknięcie nadmiernych kosztów było skierowanie się w stronę nietypowych form zatrudnienia, dzięki którym zmniejszyło się zaangażowanie nakładów finansowych, niezbędnych w przypadku klasycznego stosunku pracy. Ten kierunek rozwoju był wynikiem podejmowanych przez firmy środków ochrony przed negatywnymi skutkami wahań koniunkturalnych, które w dłuższym okresie prowadziły w rezultacie do zmniejszenia zapotrzebowania na stałych pracowników, zatrudnionych na podstawie umów o pracę na czas nieokreślony. Z tego względu nastąpił rozwój nietypowych form zatrudnienia (Góral 1994, Moszyński, 2004).

Przedsiębiorstwa zaczęły dostrzegać zalety korzystania z pracowników zatrudnionych na podstawie umów terminowych nie tylko w okresach wzrostu działalności, ale także w okresach kryzysów. Poza tym terminowy charakter oferowanej pracy sprzyja powstawaniu zjawiska zatrudniania pracowników w celu wypróbowania ich umiejętności i przydatności do pracy przed ewentualnym stałym zatrudnieniem na podstawie umowy o pracę. Zauważyć również można to w przypadku zatrudniania załogi przez agencję pracy tymczasowej (Siau, 1996).

Wzrost zmiennego zapotrzebowania na pracownika przyczynił się do upowszechnienia się zjawiska tzw. ekonomizacji zatrudnienia. Pracodawcy potrzebują pracowników tylko w niezbędnym wymiarze czasu pracy, czyli takim, kiedy praca może być efektywnie wykonywana. Zjawisko to sprzyja rozwojowi zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy, także w dużym stopniu również zatrudnieniu tymczasowemu (Blanpain, 1999).

Odrębną grupę przyczyn powstawania i rozwoju nietypowych form zatrudnienia stanowią przyczyny odzwierciedlające interesy pracowników. Coraz częściej zatrudnienie nietypowe jest postrzegane przez pracowników jako wygodna forma wykonywania pracy. Zwłaszcza niektóre z tych form odpowiadają swoimi właściwościami potrzebom pewnych kategorii pracowników. Dotyczy to głównie kobiet, dla których, ze względu na rolę pełnioną w rodzinie i społeczeństwie, nietypowe formy zatrudnienia przedstawiają sobą bardziej atrakcyjną formę wykonywania pracy, aniżeli - zatrudnienie tradycyjne. Taką samą uwagę można poczynić w stosunku do pracowników wysoko wykwalifikowanych, których wiedza i umiejętności najpełniej mogą być wykorzystane przy zastosowaniu jednej z form zatrudnienia nietypowego. Ważną rolę pełnią też pracownicy niepełnosprawni, dla których poważną trudność stanowi niekiedy sam dojazd do zakładu pracy. Warto mieć na uwadze także takich pracowników, którzy będąc zatrudnieni w ramach klasycznego modelu stosunku pracy i uzyskując z tego tytułu bardzo niskie dochody, są niejednokrotnie zmuszeni poszukiwać dodatkowego, a przez to często nietypowego zatrudnienia.

Do rozwoju nietypowych form zatrudnienia w dużym stopniu przyczyniło się też wdrażanie w różnych krajach określonych koncepcji polityki zatrudnienia i walki z bezrobociem (Siau, 1996). Zabiegi te prowadziły do tworzenia szczególnych form aktywizacji zawodowej, będących zarazem środkiem zapobiegania bezrobociu lub ograniczania jego skutków. Nietypowe zatrudnienie daje możliwość wykonywania pracy przez osoby, które bez tej możliwości byłyby bezrobotne. Czyli, pozwala ono nie tylko na samodzielne zdobywanie środków utrzymania przez te osoby, ale też odciąża w jakimś stopniu budżet państwa w części dotyczącej świadczeń dla osób pozostających bez pracy, a obejmującej głównie zasiłki dla bezrobotnych.

Wyniki badań przeprowadzonych w innych krajach nad wpływem stosowania nietypowych form zatrudnienia na poziom bezrobocia nie zawsze jednak dowodzą istnienia takiego wpływu. Badania te nie prowadzą bowiem do jednoznacznych wniosków, a niekiedy świadczą wręcz o braku występowania bezpośredniej zależności między stosowaniem

nietypowych form zatrudnienia i poziomem bezrobocia (Świątkowski, 2002). W przypadku zatrudnienia przez agencję pracy tymczasowej badania skłaniają jednak do pewnego optymizmu: w zależności od kraju członkowskiego UE, od 29 do 53% pracowników świadczących pracę w tej formie zatrudnienia w jednym roku, w roku następnym znajduje zatrudnienie na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony (Świątkowski, 2002).

Przeгляд przyczyn powstawania i rozwoju nietypowych form zatrudnienia prowadzi do wniosku, że w przypadku zatrudnienia przez agencję pracy tymczasowej największe znaczenie mają przyczyny o charakterze ekonomicznym. Stosowanie tej formy zatrudnienia jest bezpośrednio związane z zaspokajaniem interesów pracodawców; zatrudnienie przez agencję pracy tymczasowej dochodzi do skutku wtedy, gdy występuje okresowe zapotrzebowanie na pracownika.

Znacznie rzadziej praca tymczasowa jest wybierana z przyczyn osobistych, które pozwalają na realizację aspiracji zawodowych. Dla tych osób zatrudnienie tymczasowe jest świadomie wybranym i akceptowanym sposobem na życie. Prowadzi do zdobycia dodatkowych kwalifikacji, poszerzenia sieci kontaktów lub poznania kultury pracy w nowym zakładzie.

#### **2.2.2.1. Wymiar czasu pracy**

Wszystkie należące do tej grupy formy nietypowego zatrudnienia wykazują jedną wspólną cechę, a mianowicie można je określić mianem zatrudnienia wykonywanego w niepełnym wymiarze czasu. W poszczególnych krajach obowiązują różne definicje zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy. Stąd też uzasadnione wydaje się sięgnięcie po definicje takiego zatrudnienia zawarte w aktach mających szerszy zasięg, jakimi są: konwencja MOP nr 175 z 1994 r. wraz z zaleceniem nr 182 oraz dyrektywa UE nr 97/81 z 15 grudnia 1997 r. dotyczące zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu (dyrektywa 97/81/WE). W konwencji zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu jest zdefiniowane w sposób pośredni, poprzez określenie pracowników zatrudnionych w tej formie. I tak, pracownikiem zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu jest pracownik, którego normalny czas pracy jest krótszy od czasu pracy pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze i znajdujących się w porównywalnej sytuacji (art. 1a konwencji). Podobnie, według definicji przyjętej w dyrektywie 97/81/WE, osoba pracująca w niepełnym wymiarze to taka osoba, której normalna liczba godzin pracy liczona tygodniowo lub w przyjętym okresie rozliczeniowym

krótszym od jednego roku jest niższa niż normalna liczba godzin pracy porównywalnej osoby pracującej na pełnym etacie (Bolle, 1997).

Jak z powyższego wynika, określenie pracy w niepełnym wymiarze czasu jest ujęte w tych aktach w sposób zbliżony. Występują tutaj odwołania do pojęcia „sytuacji porównywalnej” oraz „osoby porównywalnej”. Takie sformułowania pozwalają uwzględnić okoliczność, że liczba godzin pracy na tydzień lub miesiąc, traktowanych jako normalna dla pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu, jest często bardzo zróżnicowana w odniesieniu do niektórych zawodów lub działalności. Co do pojęcia „normalnego czasu pracy” konwencja stanowi, że podstawą obliczania takiego czasu może być okres tygodnia lub przyjęty okres rozliczeniowy (art. I pkt b konwencji) (Bolle, 1997).

Interesujące są sytuacje, kiedy pracownik zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu zobowiązuje się, niezależnie od powinności wynikających z wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych, do świadczenia dodatkowo określonej liczby godzin pracy, jeżeli pracodawca tego od niego zażąda. W tych przypadkach na pracowniku spoczywa, poza obowiązkiem wykonywania pracy w rozmiarze czasowym, do jakiego się zobowiązał, jeszcze szczególnego rodzaju obowiązek pozostawania do dyspozycji pracodawcy, który zależnie od potrzeb i stosownie do postanowień umowy, może wezwać pracownika do wykonywania pracy w wymiarze dodatkowym. Przypadki te nad wyraz dowodzą, jak silny jest związek między konstrukcją prawną zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu a ideą uelastyczniania czasu pracy.

Na szczególne podkreślenie zasługuje postanowienie dyrektywy, zgodnie z którym odmowa pracownika przejścia z pełnego etatu do pracy w niepełnym wymiarze lub na odwrót nie powinna sama w sobie stanowić przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę. W ramach zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy wyodrębnić można pewne szczególne odmiany tego zatrudnienia, jak: praca przerywana, praca na wezwanie, job-sharing. Praca przerywana polega na tym, że pracownik zobowiązany jest wykonywać pracę w pewnych okresach, które przeplatają się z okresami niewykonywania pracy. W swojej podstawowej postaci ten sposób zatrudnienia ma zastosowanie wówczas, gdy z góry jest wiadomo, w jakich okresach pracodawca będzie potrzebował pracownika, a w związku z tym, jakie będą okresy wykonywania pracy. Pracę przerywaną stosuje się np. w stosunku do przewodników wycieczek turystycznych, instruktorów narciarstwa, osób przeprowadzających sondáže dla niektórych instytucji.



W sytuacjach pozwalających na zawarcie umowy o pracę przerywaną niezbędne czynności mogą być wykonywane np. na podstawie umów o pracę na czas określony, które wówczas byłyby zawierane na bardzo krótkie okresy za każdym razem, kiedy zaszłaby taka potrzeba. O ile jednak w umowie o pracę przerywaną występowanie okresów wykonywania i niewykonywania pracy należy do samej konstrukcji prawnej takiego sposobu zatrudnienia, tworząc ciągłą więź między stronami na czas trwania umowy, to w przypadku zawierania sukcesywnie umów o pracę na czas określony nie występuje jakkolwiek więź prawna między pracownikiem i pracodawcą pomiędzy rozwiązaniem jednej umowy a nawiązaniem kolejnej. Ponadto zawierając umowę o pracę przerywaną pracownik zyskuje pewność zatrudnienia w ustalonych okresach, której to pewności nigdy nie ma pracownik zatrudniony na podstawie kolejno po sobie następujących umów o pracę na czas określony.

Praca na wezwanie polega na tym, że pracownik zobowiązany jest stawić się do pracy na każde wezwanie pracodawcy. Rozwój tej formy zatrudnienia należy uzasadniać tym, że zatrudniający najczęściej nie jest w stanie określić dokładnie okresów zapotrzebowania na siłę roboczą. Wynika to głównie z charakteru prowadzonej działalności (hotelarstwo, turystyka, niektóre sektory przemysłu, handlu i usług). Praca na wezwanie powoduje w rezultacie, że pracownik musi być w każdej chwili osiągalny dla pracodawcy. Co więcej osoba zatrudniona nie tylko nie wie, kiedy wypadną okresy wykonywania pracy, ale też nie może mieć pewności, czy takie w ogóle będą miały miejsce. Aby temu zapobiec w umowie gwarantuje się niekiedy pewne minimum pracy.

Rodzaj pracy na wezwanie to postać nietypowego zatrudnienia, jakie pojawiło się w ostatnich latach. Rodzi ono jednak wiele wątpliwości co do swojego charakteru prawnego. Świadczą o tym najlepiej próby postrzegania takich umów jako swego rodzaju cywilnoprawnych porozumień przedwstępnych i ograniczanie w związku z tym istnienia umowy o pracę tylko do tych okresów, w których pracownik rzeczywiście wykonuje pracę.

Termin job-sharing oznacza szczególną organizację pracy polegającą na tym, że dwóch lub więcej pracowników, zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu, dzieli między siebie stanowisko pracy pełnowymiarowej (Pisarczyk, 2003). Wspólne stanowisko pracy pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu jest zatem tą cechą, która najlepiej oddaje charakter takiego zatrudnienia.

Wiele cech charakterystycznych dla nietypowych form zatrudnienia posiada tzw. work-sharing. Work-sharing polega na tym, że u pracodawcy, u którego ilość dostępnych zasobów

pracy jest niewystarczająca w stosunku do liczby zatrudnionych pracowników, następuje redukcja godzin pracy w celu uniknięcia zwolnień z pracy. Pracownicy zagrożeni zwolnieniami wolą z reguły pracować w niepełnym wymiarze czasu niż narażać się na niepewne i często długotrwałe poszukiwania nowej pracy. Zazwyczaj redukcja godzin pracy ma charakter przejściowy, co oznacza, że będzie występować do momentu, kiedy sytuacja poprawi się na tyle, aby pracownicy ci mogli ponownie wykonywać pracę w pełnym wymiarze czasu. Na gruncie polskiego prawa podobną konstrukcją przewiduje art. 185 Prawa Spółdzielczego, zgodnie z którym, w razie gospodarczej konieczności walne zgromadzenie, w celu zapewnienia pracy wszystkim członkom, może skrócić równomiernie czas pracy i zmniejszyć odpowiednio wynagrodzenie członków bez wypowiedzenia spółdzielczej umowy o pracę lub jej warunków (DzU z 2003 r., nr 188, późn. 1848, z późn. zm.).

Zainteresowanie zatrudnieniem w niepełnym wymiarze czasu wzrasta. Wyniki badań wykazują, że 71% mężczyzn oraz 85% kobiet, którzy podjęli nową pracę w 1995 r. na obszarze UE, zatrudniono na część etatu (Blanpain, 1999). W 2001 r. pracujących w niepełnym wymiarze czasu pracy było 18% wszystkich osób zatrudnionych na obszarze UE (Matey-Tyrowicz, 2003). W Polsce liczba osób zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy waha się - w zależności od okresu i metody badań - od ok. 700 tys. do 1600 tys. osób, czyli przekracza zaledwie 10% ogółu zatrudnionych (Skąpski, 2006).

### **2.2.2.2. Miejsce wykonywania pracy**

Stereotypem funkcjonującym wiele lat, jest fakt, że pracownik wykonuje pracę u swojego pracodawcy, w jego pomieszczeniach. Niektóre formy zatrudnienia wyłamują się jednak spod opisanego kanonu. Tak jest w przypadku zatrudnienia, które określa się mianem pracy w domu. Przez to pojęcie rozumie się aktualnie dwie formy zatrudnienia: jedna to znana od dawna i mająca szerokie zastosowanie praca nakładcza (chałupnicza), druga natomiast to telepraca, niezwykle interesująca i dynamicznie rozwijająca się w ostatnich latach. Wypada w tym miejscu zauważyć, że praca w domu może być świadczona w ramach stosunku pracy, ale może też pozostawać, poza tym stosunkiem (tak jest w prawie polskim w odniesieniu do chałupników). W tym drugim przypadku osoba wykonująca pracę w domu nie jest pracownikiem. Pracę w domu, niezależnie od jej postaci, charakteryzuje, oprócz miejsca pracy, które nie jest ulokowane w pomieszczeniach pracodawcy, również to, że wykonawca

pracy będąc w jakimś stopniu podporządkowanym pracodawcy, nie pozostaje pod jego bezpośrednią kontrolą.

O znaczeniu pracy nakładczej, określanej też terminem pracy chałupniczej, świadczy w pewnej mierze zainteresowanie tą formą zatrudnienia na forum międzynarodowym i europejskim. W świetle konwencji nr 177 MOP z 1996 r. o pracy nakładczej, praca ta jest świadczona samodzielnie w domu wykonawcy lub w innym wyznaczonym miejscu, za wynagrodzeniem, w celu wykonywania produktów lub usług według zlecenia nakładcy, niezależnie od tego, kto dostarcza materiały lub inne elementy potrzebne do ich wykonania. Konwencja ta stwarza domniemanie statusu pracowniczego w stosunku do wykonawców pracy nakładczej, chyba że samodzielność i niezależność ekonomiczna takiej osoby osiąga stopień konieczny do uznania jej za niezależnego wykonawcę w świetle prawa krajowego (art. 1 konwencji). Natomiast według dokumentów Rady Europy z 1989 r. praca nakładcza może być pracą ręczną lub intelektualną, wykonywaną w stałym miejscu pracy, poza bezpośrednią kontrolą pracodawcy (Wyka, 1999).

W polskim porządku prawnym umowa o pracę nakładczą jest cywilnoprawną umową nienazwaną. Pomimo tego, że praca nakładcza nie jest w świetle ustawodawstwa polskiego formą zatrudnienia pracowniczego, to jednak sytuacja prawna chałupników jest w wielu aspektach zbliżona do sytuacji pracowników, co wynika głównie z faktu, że przysługuje im większość uprawnień pracowniczych.

Telepraca jest formą zatrudnienia, na rozwój której w decydującej mierze miał wpływ postęp w dziedzinie informatyki i łączności. Podstawowymi narzędziami pracy osób pracujących w tej formie zatrudnienia są takie urządzenia jak: komputer, telefon, fax. Różnorodność form aktywności, w jakich może mieć zastosowanie telepraca, prowadzi do wyodrębnienia pewnych typowych stanów, tworzących zarazem szczególne odmiany tej postaci zatrudnienia. Niezwykle istotną rolę odgrywa przy tym czas, jaki pracownik poświęca na wykonywanie pracy poza pomieszczeniami pracodawcy. Z tego punktu widzenia można wskazywać przykłady, kiedy pracownicy całe swoje życie zawodowe spędzają praktycznie z dala od siedziby pracodawcy. Z drugiej strony często bywa tak, że dzięki możliwościom, jakie stwarzają nowoczesne środki łączności i telekomunikacji, pracownicy mogą wykonywać pracę w warunkach domowych okazjonalnie, w nadzwyczajnych sytuacjach (Hajn, 2004). Może to mieć miejsce np. wówczas, gdy pracownik jest związany nieprzekraczalnym terminem wykonania pracy, gdy ze względu na zakłócenia w funkcjonowaniu transportu

publicznego zmuszony jest pozostać w domu, czy też wtedy, gdy praca w pomieszczeniach pracodawcy nie może być wykonywana z uwagi na przejściowe utrudnienia (np. remont). Może zdarzyć się również i tak, że stosunek pracy jest od samego początku ukształtowany w ten sposób, że czas pracy podzielony jest w uzgodnionych przez strony proporcjach na wykonywanie pracy częściowo w pomieszczeniach pracodawcy, a częściowo w miejscu od nich oddalonym (najczęściej w domu pracownika).

Telepraca znajduje zastosowanie w bardzo różnych sferach działalności i ma wiele postaci, stąd też nietrywialnym zadaniem jest przyjęcie jednolitej definicji tego zjawiska. W wąskim ujęciu można by określić telepracę jako stosunek łączący pracodawcę i odległego od niego w przestrzeni pracownika, który ma formalny status stałego pracownika. Nie jest on jednak objęty bezpośrednim nadzorem swojego przełożonego i musi sam sobie organizować zadania, tak aby realizować wszystkie cele (Sikora, Wartecka-Ważyńska, 2009). Niekiedy jednak nie wymaga się, aby stosunek łączący pracownika z pracodawcą był stały. W niektórych definicjach nie ogranicza się telepracy tylko do pracy w domu. W jeszcze innych nie wyklucza się objęcia tym terminem działalności podejmowanej na podstawie innego niż umowa o pracę rodzaju stosunku zobowiązaniowego (Pisarczyk 2003).

Wobec wielości spotykanych definicji telepracy, szczególnie doniosłe znaczenie ma definicja przyjęta w Porozumieniu Ramowym Europejskich Partnerów Społecznych z 16 lipca 2002 r. w sprawie telepracy (Matey-Tyrowicz, 2003). Zgodnie z tą definicją telepraca jest formą organizacji i/lub realizacji pracy, w ramach której wykorzystywane są technologie z zakresu informacji. Porozumienie przewiduje, że telepracownik wykonuje pracę na podstawie umowy lub stosunku pracy, a sama praca, chociaż mogłaby być wykonywana w pomieszczeniach pracodawcy, jest regularnie świadczona w innym miejscu (Zakrzewska-Szczepańska, 2004).

O ile w przestrzeni biurowej wielu pracowników nie ma większych problemów z motywacją do wykonywania zadań, to przy telepracy taki problem może się pojawić. Brak bodźców zewnętrznych (wizualnych lub dźwiękowych) oddziałujących na nastawienie pracownika powoduje, że dana osoba musi sama się motywować do działania (Sikora, Wartecka-Ważyńska, 2009). Z drugiej strony poza siedzibą firmy dany pracownik może mieć mniej rozpraszających go bodźców, przez co może pracować efektywniej i w krótszym czasie wykonywać więcej zadań niżeli w miejscu pracy. Z tego powodu takie rozwiązanie można polecić do przetestowania w niektórych przedsiębiorstwach. Niezwykle istotny jest fakt, że

kryterium regularności i powtarzalności ma decydujące znaczenie przy uznaniu, czy w danym przypadku mamy do czynienia z telepracą, czy z pracą zdalną. Obie formy jednak nie zwalniają pracodawcy z obowiązku rejestrowania czasu pracy pracowników.

### **2.2.2.3. Szczególne konfiguracje podmiotowe**

W klasycznym modelu umowa o pracę zawierana jest bezpośrednio, zgodnie z rynkową zasadą popytu i podaży, między pracownikiem i pracodawcą. Treść umowy o pracę jest negocjowana przez strony, które po uzgodnieniu wszystkich postanowień nawiązują stosunek pracy. Zatrudnienie nie zawsze jednak musi być realizowane wg wskazanego dwustronnego kanonu. Niekiedy praca jest świadczona przez tzw. wykonawców niezależnych (w Polsce: osoby pracujące na własny rachunek), a niekiedy przybiera postać zatrudnienia o trójpodmiotowym charakterze.

Cechą charakteryzującą świadczenie pracy przez wykonawców niezależnych jest, jak zresztą wskazuje na to sama nazwa, pewna niezależność takich osób. Właściwość ta wyodrębnia zarazem tę formę wykonywania pracy od klasycznego modelu stosunku pracy, którego jedną z cech jest podporządkowanie wyrażające się w możliwości wydawania pracownikowi wiążących poleceń wynikających z uprawnień kierowniczych pracodawcy. W przypadku wykonawców niezależnych nie można wyodrębnić tej cechy. Osoby te prowadzą działalność na własne konto i na własne ryzyko. Stąd też mówiąc o wykonawcach niezależnych nie należy zapominać, że osób takich, będących prawnie niezależnymi, nie obejmuje w świetle polskiego ustawodawstwa pracy status pracowniczy. Termin „pracownik”, używany niekiedy w odniesieniu do tych osób, jest zatem niewłaściwy, a posługiwanie się nim wynika z nieściśłego tłumaczenia z języków obcych.

Wraz z rozwojem pracy niezależnej (Muszalski, 2005) coraz żywszą staje się dyskusja nad przyszłością tej formy działalności. Zwraca się uwagę, że osoby pracujące w ten sposób, będąc niezależnymi w płaszczyźnie prawnej, pozostają najczęściej zależni w płaszczyźnie ekonomicznej. Granice między zatrudnieniem pracowniczym a zatrudnieniem niezależnym stają się coraz mniej wyraźne. Jednocześnie osoby te pozbawione są większości uprawnień pracowniczych. Powstaje w związku z tym pytanie o celowość objęcia zakresem podmiotowym prawa pracy również takich wykonawców.

Zatrudnienie o trójpodmiotowym charakterze polega na tym, że proces nawiązywania, a zwłaszcza realizowania stosunku zatrudnienia, zapewniony jest dzięki uczestnictwu w określonych rolach aż trzech podmiotów. Do najbardziej interesujących postaci takiego zatrudnienia należy: subkontrakt (podwykonawstwo), „wypożyczenie” pracowników oraz zatrudnienie tymczasowe organizowane przez agencję pracy tymczasowej.

Z subkontraktem można mieć do czynienia wówczas, gdy pewne prace, mające charakter peryferyjny i niewchodzące w zakres działalności podstawowej pracodawcy, są powierzane do wykonania innym podmiotom (prace te mogą dotyczyć np. obsługi w dziedzinie informatyki, ochrony mienia, czynności porządkowych, doradztwa prawnego, transportu). Te inne podmioty, same będące pracodawcami, realizują swoje zobowiązania poprzez własnych pracowników, którzy są w tym celu najczęściej delegowani do zakładu pracodawcy zlecającego. Przez co dochodzi do sytuacji, kiedy u jednego pracodawcy świadczą pracę pracownicy innego pracodawcy. W tym czasie pracownicy ci pozostają w stosunku podporządkowania względem swojego przedsiębiorstwa-pracodawcy, zachowującego uprawnienia kierownicze; przedsiębiorstwo przyjmujące zlecenie jest odpowiedzialne za jego prawidłowe wykonanie, czego konsekwencją jest utrzymanie odpowiedzialności za pracowników. Również to przedsiębiorstwo wypłaca wynagrodzenie za pracę wykonywaną u pracodawcy zlecającego. W świetle polskiego ustawodawstwa subkontrakt nie jest jednak konstrukcją prawa pracy, a podstawy prawnej wykonywania pracy w takiej formie należy szukać w przepisach kodeksu cywilnego.

Czasami pracodawcy wypożyczają pracowników innym pracodawcom. Może to być realizowane pod pewnymi warunkami. Pierwszym jest oczywiste występowanie zapotrzebowania na dodatkowych pracowników po stronie jednego pracodawcy oraz dysponowanie w tym samym czasie odpowiednią kadrą przez pracodawcę drugiego. Transfer nie może się odbyć bez wyraźnej na to zgody samych pracowników. Konstrukcja ta zakłada, że oddelegowanie powoduje przeniesienie uprawnień kierowniczych ich na podmiot, do którego pracownicy zostają skierowani. Pracodawca, który wypożycza jest wolny od odpowiedzialności za wyniki pracy swoich pracowników u pracodawcy, do którego zostali skierowani. Natomiast w kwestii wynagradzania za pracę w okresie wypożyczenia należy wyodrębnić dwie sytuacje. W pierwszej transfer powoduje zawieszenie umowy o pracę między pracownikiem i pracodawcą wypożyczającym na czas oddelegowania i wówczas pracownicy są wynagradzani przez podmiot, do którego są skierowani. W innej postaci

transfer może być realizowany przy zachowaniu zobowiązania pracodawcy wypożyczającego do wynagradzania pracowników. W tym przypadku usługa pracodawcy wypożyczającego jest rekompensowana przez podmiot zatrudniający efektywnie pracowników w sposób uprzednio uzgodniony przez strony. Po upływie okresu trwania skierowania pracownicy automatycznie powracają na swoje poprzednie miejsca pracy u pracodawcy wypożyczającego.

W polskim prawie pracy pewną formę wypożyczenia pracowników przewiduje art. 1741 k.p. Zgodnie z tym przepisem, za zgodą pracownika wyrażoną na piśmie, pracodawca może udzielić urlopu bezpłatnego w celu wykonywania pracy u innego pracodawcy przez okres ustalony w zawartym w tej sprawie porozumieniu między pracodawcami. Jak podkreśla się w literaturze, przepis ten umożliwia elastyczne gospodarowanie zasobami pracy w drodze przekazywania sobie pracowników pomiędzy pracodawcami, z których jeden ma przejściowo nadwyżki stanu zatrudnienia, a drugi - niedobór (Wratny, Kotowska, Szczot, 1996).

Uczestnictwo trzech podmiotów jest podstawową właściwością zatrudnienia przez agencję pracy tymczasowej. Ta forma zatrudnienia polega bowiem na tym, że agencja kieruje do pracy do danego podmiotu (pracodawcy użytkownika) na określony czas pracowników, z którymi zawarła umowy o pracę wyłącznie w tym celu, aby wykonywali pracę u innego pracodawcy. W tym sposobie zatrudnienia biorą udział: agencja pracy tymczasowej, pracownik i pracodawca – użytkownik. Skierowania do pracy mają z założenia charakter cykliczny i następują kolejno po sobie w zależności od częstotliwości zgłoszeń przedsiębiorców chcących skorzystać z usług agencji. W okresie skierowania pracownicy są wynagradzani przez agencję, lecz uprawnienia kierownicze sprawuje pracodawca, u którego aktualnie wykonują faktycznie pracę, czyli pracodawca użytkownik.

Zatrudnienie przez agencję pracy tymczasowej jest zatem specyficzną konstrukcją, którą należy wyodrębnić spośród innych form zatrudnienia, mających również trójpodmiotowy charakter. I tak, od zatrudnienia w postaci subkontraktu odróżnia ją przede wszystkim inny rozkład uprawnień kierowniczych w stosunku do pracowników; uprawnienia te przysługują w rezultacie pracodawcy użytkownikowi. Od transferu personelu różni się tym, że pracownicy tymczasowi wchodzi w relację z agencją wyłącznie w tym celu, aby ta skierowała ich do pracy u pracodawcy użytkownika. W przypadku wypożyczenia, nie może to nastąpić bez każdorazowej zgody pracowników, ponieważ całe przedsięwzięcie ma charakter okazjonalny i powoduje istotną zmianę warunków pracy. Ponadto pracownik wypożyczony

zachowuje swego rodzaju ciągłość pracy, podczas gdy pracownikowi tymczasowemu, po zakończeniu okresu jednego skierowania do pracy, nie pozostaje nic innego jak oczekiwać na kolejne takie skierowanie.

Fenomen nietypowych form zatrudnienia miał w dużej mierze cechy zjawiska alternatywnego w stosunku do tradycyjnego modelu umowy o pracę w tym znaczeniu, że w tej postaci uzewnętrzniły się nowe potrzeby współczesnego prawa pracy. Niedostatki tradycyjnego modelu umowy o pracę, obnażone zwłaszcza w ostatnich 30 latach, leżały u samych źródeł nietypowych form zatrudnienia. Stwierdzenie to w pełni odnosi się także do zatrudnienia przez agencję pracy tymczasowej. Właściwości pracy tymczasowej jednoznacznie przemawiają za uznaniem, że jest to jedna z nietypowych form zatrudnienia. O jej nietypowości świadczy przede wszystkim szczególna konfiguracja podmiotowa, w ramach której realizuje się ten rodzaj zatrudnienia, ale także ograniczony czas świadczenia pracy, jak również miejsce pracy usytuowane poza siedzibą pracodawcy.

Rosnąca różnorodność nietypowych form zatrudnienia jest przedmiotem ocen wielu badaczy prawa pracy i ekonomistów. Dostrzega się w nich zarówno zalety wpływające na rozwój prawa pracy, jak i zagrożenia jakie niosą ze sobą dla tradycyjnych i uznanych rozwiązań prawa, oraz z problemami wydajności i kosztów zatrudnienia w stosunku pracy.

Zagadnienie, które jest obecnie najbardziej aktualne w odniesieniu do nietypowych form zatrudnienia, dotyczy ich prawnej regulacji. Dzisiaj wiele z tych form zatrudnienia jest objętych regulacją ustawową w poszczególnych krajach (niekiedy od bardzo dawna, jak w przypadku terminowych umów o pracę), a w stosunku do wielu innych toczy się dyskusja. Prawne dopuszczenie nietypowych form zatrudnienia bywa postrzegane jako przejaw liberalizacji prawa pracy, której granicą jest zakaz nieuzasadnionego zastępowania tą drogą tradycyjnego modelu umowy o pracę. Występują przy tym wątpliwości co do reżimu prawnego w jakim powinny funkcjonować nowo pojawiające się formy zatrudnienia, a w szczególności rodzi się pytanie, czy nie należałoby stworzyć odrębnego reżimu „nietypowych stosunków pracy”. W istocie rzeczy sprawa idzie o ukształtowanie prawnego statusu osób wykonujących pracę w ramach zatrudnienia nietypowego. Niezwykle aktualne jest w związku z tym zagadnienie celowości oraz zakresu uregulowań o charakterze ochronnym w stosunku do tych osób, które świadczą pracę w ramach zatrudnienia nietypowego, nie posiadając formalnie statusu pracowniczego. Każda próba prawnego rozwiązania tej kwestii wymaga wyważonej oceny prawodawcy.



### 2.3. Skutki nietypowych form zatrudnienia

Analizy modeli funkcjonowania elastycznych form zatrudnienia i organizacji pracy w krajach europejskich wskazują, że umiejętne zastosowanie elastycznych form pracy wpływa korzystnie zarówno na kondycję i pozycję przedsiębiorstwa, jak i na sytuację pracowników (tabela 2.2.). Kumulacja pozytywnych efektów, zarówno na płaszczyźnie biznesowej (np. wzrost wydajności, konkurencyjności, innowacyjności), płaszczyźnie indywidualnej (np. większy balans na płaszczyznach praca-rodzina, szansa na pozostanie na rynku pracy), jak i społecznej (np. możliwość większego zaangażowanie w życie wspólnoty lokalnej dzięki zdalnej pracy) mogą mieć dalsze pozytywne konsekwencje dla rozwoju ekonomicznego regionu. Co więcej, elastyczne formy zatrudnienia i organizacji czasu pracy są uważane za instrumenty wspomagające rozwój demograficzny – poprzez umożliwienie łączenia pracy z opieką nad dziećmi. Brak pracy czy też trudności w znalezieniu zatrudnienia wpływają na odkładanie decyzji o założeniu rodziny, podobnie jak brak możliwości pogodzenia pracy zawodowej z życiem rodzinnym. W perspektywie kilku czy kilkunastu lat takie warunki mogą pogłębić kryzys demograficzny prognozowany przez demografów (Sochańska, 2013).

Dane empiryczne wskazują, że elastyczne formy zatrudnienia i organizacji czasu pracy mogą mieć pozytywny wpływ na rozwój przedsiębiorczości definiowanej jako liczba działających firm. Na poziomie województw można zauważyć współzmienną wskaźnika przedsiębiorczości oraz odsetka pracujących w niepełnym wymiarze czasu. Z wyjątkiem województw ze wschodniej części Polski, a więc regionów Podkarpacia, Lubelszczyzny i Podlasia można zauważyć, że im więcej podmiotów zarejestrowanych w rejestrze REGON na 10 tys. ludności, tym większy odsetek pracujących w niepełnym wymiarze czasu. Fakt współistnienia takiej relacji może świadczyć o istnieniu związku pomiędzy skłonnością do wykorzystywania tej konkretnej formy zatrudnienia a poziomem przedsiębiorczości mierzonej liczbą podmiotów gospodarczych (Sochańska, 2013).

**Tabela 2.2. Elastyczność pracy względem wybranych grup**

Elastyczność a przedsiębiorcy	Elastyczność a gospodarka i rynek pracy
<p>Umiejętne wdrożenie elastycznych form zatrudnienia i organizacji czasu pracy w przedsiębiorstwie może nieść ze sobą również korzyści dla pracowników. We wspomnianych wcześniej przykładach firm to pod naciskiem zatrudnionych w nich osób nastąpiła zmiana organizacyjna, a jej wprowadzenie w porozumieniu z pracownikami przyniosło pozytywne efekty:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- łatwiejsze godzenie życia zawodowego i rodzinnego,</li> <li>- możliwość doksztalcenia,</li> <li>- zorganizowania dnia w zgodzie z własnymi potrzebami.</li> </ul> <p>W ocenie pracodawcy, dobrostan pracowników przekłada się zaś na większe korzyści dla działalności biznesowej</p>	<p>Doświadczenia krajów europejskich sugerują, że z punktu widzenia gospodarki i rynku pracy elastyczność zatrudnienia i pracy może przynosić korzyść w postaci aktywizacji niektórych grup obecnie pozostających w znacznej części poza rynkiem pracy. Elastyczne formy zatrudnienia:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- dają szansę na zdobycie pierwszych doświadczeń zawodowych, rozwijanie kompetencji i nawiązywanie kontaktów poprzez pracę w wielu przedsiębiorstwach, co może być pierwszym krokiem do zdobycia satysfakcjonującej pracy,</li> <li>- pozwalają na godzenie pracy zawodowej z innymi obowiązkami – na przykład z nauką,</li> <li>- instrumenty te umożliwiają też utrzymanie się na rynku pracy młodym rodzicom, dzięki możliwości pogodzenia pracy i opieki nad dziećmi, umożliwiają powrót na rynek pracy po dłuższej nieobecności (np. urlopy wychowawcze), dają szansę na aktywizację osób o utrudnionym dostępie do rynku pracy lub zagrożonych wykluczeniem – np. niepełnosprawnych, starszych</li> </ul>

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Elastyczne formy zatrudnienia. Informator, WUP Warszawa, Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej, Warszawa 2011.

Niektóre z elastycznych form zatrudnienia i form organizacji czasu pracy umożliwiają na poziomie przedsiębiorstwa zredukować koszty – obok mniejszej liczby zwolnień lekarskich chodzi tu np. koszt pomieszczeń, utrzymywania fizycznego stanowiska pracy. Redukcja kosztów związana jest także z lepszą organizacją czasu pracy – lepszym dostosowaniem godzin pracy do obciążenia przedsiębiorstwa ilością pracy. Dominującym powodem popularności w Polsce umów cywilno-prawnych jest też możliwość redukcji obciążeń socjalnych pracodawcy. Na redukcję kosztów jako powód wykorzystywania EFZ wskazywało także wielu pracodawców w przeprowadzanych badaniach (Instytut Pracy i Spraw Socjalnych w Warszawie, 2007).

## **ROZDZIAŁ III. Metodyka badań własnych**

### **3.1. Przedmiot i cel badań**

Przedmiotem badań jest praca tymczasowa w województwie wielkopolskim oraz sytuacja ekonomiczno-społeczna pracowników wykonujących tę formę pracy. Opisywane zjawisko jest stosunkowo nowym i dynamicznie rozwijającym się rozwiązaniem na rynku polskim. Dzięki niemu następuje zwiększenia mobilności pracowników w strefie mikro (zakładów pracy) oraz makro (konkretnych regionów geograficznych). Praca tymczasowa to jedno z najbardziej popularnych rozwiązań odpowiadających na potrzeby mobilności zatrudnienia. Dzięki niemu rynek pracy staje się bardziej elastyczny, przedsiębiorstwa mogą sprawniej zarządzać personelem a pracownicy mają szansę skorzystać z dodatkowych form poszerzania swoich kompetencji zawodowych. W tym rozwiązaniu pojawia się nowe, dotychczas nie funkcjonujące na rynku polskim zjawisko, takie jak delegowanie pracownika do pracy w innej firmie. Przebiega ono za pomocą agencji pracy tymczasowej. Niniejsza rozprawa doktorska charakteryzuje przebieg i skutki tego rozwiązania wraz z jego wpływem na odczucia samych pracowników.

Temat badawczy został wybrany ze względu na dynamiczny wzrost liczby pracowników tymczasowych na współczesnym rynku pracy, co dotyczy zarówno Polski, jak i województwa wielkopolskiego. Zatem za ważną należy uznać kwestię, czy i w jakim stopniu praca tymczasowa wpływa na procesy budowy karier zawodowych przez osoby świadczące ten rodzaj pracy oraz w jakiej mierze wpływa na ich aspiracje i oczekiwania względem przyszłości zawodowej. Pracownicy zostali poddani analizie między innymi pod kątem przydatności pracy tymczasowej w ich życiu, jej wpływu na rozwój zawodowy, utożsamiania się z zakładem pracy oraz wykazanie czy jest praca ta stanem pożądanym czy wymuszonym.

Celem badań jest analiza ekonomiczno-społeczna uwarunkowań pracy tymczasowej na rynku pracy w województwie wielkopolskim, charakterystyka liczebności agencji zatrudniających pracowników tymczasowych oraz rozpoznanie ich opinii na temat świadczonej pracy. Istotnym problemem badawczym jest także przedstawienie zalet i wad pracy tymczasowej występującej po stronie pracodawcy, pracownika i agencji.

Przed rozpoczęciem badań zakładano, że pracownicy tymczasowi mogą być gorzej traktowani w porównaniu do pracowników stałych oraz są wystawieni na szereg przeszkód utrudniających rozwój zawodowy, co może wpływać na ich przyszłość zawodową. Otrzymane z kolei wyniki mają wymiar poznawczy i aplikacyjny. Mogą przyczynić się do udoskonalania działań podejmowanych przez regionalne instytucje w ramach rynku pracy, a także do udoskonalenia doradztwa zawodowego udzielanego w agencjach pracy, urzędach pracy i innych organizacjach, związanych bezpośrednio lub pośrednio z rynkiem pracy (np. związki zawodowe).

### **3.2. Pytania i hipotezy badawcze**

Za pomocą pytań badawczych dokonuje się dokładnego sformułowania problemu polegającego na obiektywnym określeniu pewnego stanu niewiedzy na podstawie dotychczasowej wiedzy. Stopień ogólności i szczegółowości problemów jest konsekwencją posiadanej wiedzy w danej dyscyplinie i specjalności naukowej. W pracy postawiono sześć pytań badawczych, które dokładnie identyfikują przyjęty problem.

1. Czy pracownicy zaczynający korzystać z pracy tymczasowej dokonują świadomego wyboru danej ścieżki kariery i czy jest to działanie wymuszone?
2. Czy delegowany pracownik czuje podobne, czy różne traktowanie w stosunku do pracowników zatrudnionych na stałe u danego pracodawcy?
3. Czy pracownik tymczasowy uczestniczy we wszystkich programach rozwojowych i szkoleniach załogi?
4. Czy pracownicy tymczasowi oczekują późniejszego zatrudnienia w danej firmie na stałe?
5. Czy osoby, które decydują się na pracę tymczasową robią to świadomie kierując się swoim wykształceniem, czy też zmuszone są do objęcia stanowisk odbiegających od ich doświadczenia i kwalifikacji zawodowych?
6. Czy osoby młode, czyli poniżej 24 roku życia, widzą w pracy tymczasowej szansę na swój dalszy rozwój zawodowy?

Na podstawie powyższych pytań autor formułował hipotezy badawcze, czyli inaczej założenia badawcze, przypuszczenia, niepewne wypowiedzi, które mają na celu wyjaśnić rozpatrywane zdarzenia i fakty lub przewidywać pojawienie się nowych. Są stawiane, aby

odkryć pewne prawa i uogólnienia (Stachak, 2006). Można powiedzieć, że hipoteza to domniemanie na temat rzeczywistości, a ocena prawdziwości hipotezy (sprawdzenie hipotezy) następuje przez porównanie stanu hipotetycznego z faktycznym. Prawdziwość hipotez w naukach społecznych jest poddawana sprawdzaniu za pośrednictwem badań empirycznych. Wtedy często dotyczą one zjawisk mających przebieg statystyczny i stochastyczny. W toku badań empirycznych hipotezy podlegają procedurom analizy statystycznej, gdzie stosuje się wiedzę z zakresu wnioskowania statystycznego i prawdopodobieństwa.

W pracy skupiono się na dwóch hipotezach głównych. Pierwsza z nich stwierdza, że praca tymczasowa nie jest dla pracownika preferowaną formą zatrudnienia oraz rozwoju kariery zawodowej i jest ona w pewien sposób wymuszona. Czynnikiem przemawiającym za preferowaniem tego rozwiązania może być chęć powiększenia swoich kompetencji, pracy dorywczej, wejścia na rynek pracy poprzez młode osoby. Za wymuszeniem może przemawiać to, że dana osoba przez długi czas była bezrobotna, a praca tymczasowa to jedyne dogodne wyjście. Jednym z czynników może być też nieznanomość bardziej odległych rynków pracy. Druga hipoteza główna weryfikuje często występujące przekonanie, że w porównaniu z pracownikami zatrudnionymi na stałe, pracownik tymczasowy jest gorzej traktowany przez pracodawcę. To znaczy, że udziela mu się pełnego wsparcia, ma mniejszy dostęp do szkoleń i jest marginalizowany w zakładzie pracy, do którego został delegowany.

Zatem główne hipotezy badawcze brzmią następująco:

H1 Kariera zawodowa pracownika związana z wejściem na rynek pracy tymczasowej nie jest przez niego karierą preferowaną.

H2 Pracownicy tymczasowi odczuwają gorszy poziom traktowania w pracy względem pracowników zatrudnionych na stałe.

Dodatkowo autor pragnie zweryfikować trzy hipotezy pomocnicze. Są one konieczne ku temu, aby dokładniej zbadać temat ekonomiczno-społecznych aspektów pracy tymczasowej.

Brzmią one następująco:

H1 Pracownicy tymczasowi oczekują tranzycji do pracy stałej.

H2 Bezrobotni korzystają z ofert pracy tymczasowej, które w znacznej mierze odbiegają od ich kwalifikacji i doświadczenia zawodowego.

H3 Pracownicy tymczasowi, którzy nie przekroczyli 24 roku życia, w pracy tymczasowej widzą szansę na zdobycie doświadczenia zawodowego.

W pierwszej szczegółowej hipotezie autor próbuje ocenić w jakim stopniu praca tymczasowa jest dla pracowników sposobem na pozyskanie stałego zatrudnienia u pracodawcy. Istnieje domniemanie, że w niektórych przypadkach pracownicy liczą na dalsze zatrudnienie poza agencją pracy tymczasowej. Należy zatem zbadać, na ile jest to prawdziwe, a jeżeli tak jest, to jaka grupa pracowników preferuje takie rozwiązanie?

Hipoteza szczegółowa numer dwa została wybrana, aby określić rodzaje prac podejmowanych przez pracowników tymczasowych. Czy są one zgodne z ich wykształceniem oraz czy praca ta jest w pewnym sensie wymuszona przez bezrobocie lub inne czynniki (studia, inna praca na etacie).

Trzecia szczegółowa hipoteza ma na celu rozpoznania opinii osób (do 24 lat) wchodzących na rynek pracy, dotyczących postrzegania tej formy zatrudnienia. Istotna jest ocena wad i zalet tego rozwiązania oraz postrzeganie pracy tymczasowej w kategoriach rozwoju i umiejętności zawodowych.

### **3.3. Metody i techniki badań**

Przyjęta w pracy metodyka badań jest konsekwencją analiz będących częścią procesu badawczego, który stanowi ciąg powiązanych ze sobą etapów. Określono odpowiednią procedurę badawczą przyjmującą sposób organizacji badań, który uwzględnia ogólnie przyjęte zasady stosowania metod i technik badawczych oraz założenia organizacyjno-techniczne. Autor, poza sformułowaniem problemu badawczego, wyróżnia kilka faz badania: tworzenie ankiety, szukanie grupy docelowej, szukanie grupy badawczej, przeprowadzenie badania (analiza materiałów wtórnych, obserwacja, kwestionariusz ankiety), opracowanie zebranego materiału empirycznego, interpretacja uzyskanych wyników (Januszek, Sikora, 2012).

W pracy przyjęto takie metody badawcze, jak (Frankfort-Nachmias, Nachmias, 2001):

- analiza literatury przedmiotu,
- analiza materiałów wtórnych w postaci roczników statystycznych, regulaminów, raportów, ustaw,

- metoda sondażu diagnostycznego z wykorzystaniem narzędzia jakim jest kwestionariusz ankiety zarówno w wersji papierowej, jak i internetowej,
- metoda obserwacji przy zbieraniu danych na temat funkcjonowania agencji pracy tymczasowej,
- metoda analizy ilościowej i jakościowej zebranych danych.

W pozyskiwaniu danych posłużono się kwestionariuszem ankiety, w którym zawarto m.in. pytania wielokrotnego wyboru. Był on wypełniany przez respondentów w zależności od ich preferencji oraz możliwości technicznych w formie papierowej, lub elektronicznej. Wydrukowano 350 kwestionariuszy w wersji papierowej, z czego otrzymano zwrotnie 91 sztuk. Pozostałe 96 ankiet pochodziło ze źródła elektronicznego. Razem przebadanych zostało 187 osób wykonujących pracę tymczasową.

Według poniższych wyliczeń ustalono minimalną liczebność próby badawczej, która została spełniona przez badacza. Wzór i wyliczenia wyglądają następująco (Steczkowski, 1995):

$$N_{min} = \frac{N_p(\alpha^2 \cdot f(1-f))}{N_p \cdot e^2 + \alpha^2 \cdot f(1-f)}$$

Objaśnienia:

$N_{min}$  - minimalna liczebność próby

$N_p$  - wielkość populacji, z której brana jest próba

$\alpha$  - poziom ufności dla wyników, wartość wyniku Z w rozkładzie normalnym dla założonego poziomu istotności

f - wielkość frakcji

e - założony maksymalny błąd szacunku, wyrażony w liczbie ułamkowej.

Należy podkreślić, że wartość wielkości frakcji oraz maksymalny błąd szacunku powinny się mieścić w przedziale 0-1. Jeżeli nie znamy wartości frakcji w populacji, należy podać wartość 0,5. W przypadku poziomu istotności do wzoru podstawiamy wartość rozkładu normalnego przypisanego danemu poziomowi istotności, np. dla 95% będzie to wartość 1,96. Wzór na minimalną liczebność próby pozwala na obliczenie, ile powinniśmy przebadac

elementów (osób, jednostek badawczych), aby nasze wyniki z określonym poziomem ufności i założonym maksymalnym błędem szacunku, estymowały prawdziwe wyniki w populacji.

Dla przeprowadzenia owych badań zastosowano:

**Poziom ufności:** czyli wskaźnik, który oznacza, jak bardzo możemy być pewni uzyskanych rezultatów,  $\alpha = 0,90$  oznacza, że na 90%.

Poziom ufności:

%

**Wielkość frakcji.** Jeżeli szacujemy, że badana cecha występuje w 60% populacji należy podać 0,6. Gdy nie znamy wartości należy podać 0,5.

Wielkość frakcji:

**Maksymalny błąd szacunku,** który informuje nas o ile maksymalnie mogliśmy się pomylić. Innymi słowy, kiedy założymy błąd w wysokości 0,03, czyli 3% i przeprowadzamy sondaż wyborczy to, gdy dana partia uzyska wynik 20% poparcia, to przy naszym założeniu błędu 3%, prawdziwe poparcie może się różnić o +/- 3%

**Błąd maksymalny:**

%

Obliczenia dla badanej populacji (tabela 3.1.).

**Tabela 3.1. Obliczenia minimalnej liczebności próby**

Wyszczególnienie	Populacja	Próba	Minimalna liczebność	Zaokrąglenie
Liczba pracowników tymczasowych	78584	187	68	68

Źródło: Opracowanie własne.

Liczebność pracowników tymczasowych w 2018 roku w województwie wielkopolskim na moment rozpoczęcia badania wynosiła 78584 osób. Stąd minimalna liczebność próby badanej powinna wynosić 68 badanych. Autor przebadał 187 osób, więc warunek ten jest w pełni spełniony.



### 3.4. Organizacja i przebieg badań

Sposób zbierania danych oraz kontakt z ankietowanymi często był skomplikowanym procesem. Ze względu na opisane cele i hipotezy badawcze należało przeprowadzić badania uwzględniające różne perspektywy spojrzenia na dane zjawiska. Zbieranie danych było przeprowadzone zarówno przez autora, jak i inne podmioty rynku pracy. Należały do nich agencje pracy tymczasowej, zakłady zatrudniające pracowników tymczasowych oraz lokalne urzędy pracy. Dane były zbierane w sposób elektroniczny za pomocą mediów społecznościowych i tematycznych portali oraz w sposób manualny w skupiskach pracowników tymczasowych (autobusy dowożące pracowników do zakładów pracy).

Warto wspomnieć, że dostęp do pracowników tymczasowych był utrudniony. Jedną z przyczyn takiego stanu rzeczy jest funkcjonowanie ustawy o ochronie danych osobowych, przez którą zarówno większe agencje pracy tymczasowej, jak i duże zakłady pracy odmówiły współpracy przy pozyskiwaniu danych statystycznych. Problem pogłębiał brak jasno określonych skupisk pracowników tymczasowych, gdzie można byłoby przeprowadzić badania ankietowe. Jednym z niewielu takich miejsc są wirtualne media społecznościowe, a kolejnym były Urzędy Pracy, lecz nie każdy bezrobotny był lub jest pracownikiem tymczasowym, co też ograniczało do nich dostęp. Zbieranie danych odbywało się także na przystankach i w autobusach dowożących pracowników do zakładów pracy np. jak Amazon.

Badania ankietowe przebiegały tak, że ankietę była rozdawana wśród osób podróżujących oraz czekających na transport autobusowy do pracy. Badający wręczał każdej osobie arkusze ankiet, które później były zbierane. Podobny proces stosowany był w Urzędach Pracy, gdzie osoby bezrobotne czekające w kolejce wypełniały przekazaną ankietę. Nieco odmiennie wyglądała współpraca z niektórymi agencjami pracy tymczasowej, gdzie pracownicy prosili swoich podopiecznych o wypełnienie ankiet. Kwestionariusze były wypełniane podczas aktualizacji umów dla tych pracowników lub w trakcie szkoleń.

Badanie ankietowe przeprowadzono w latach 2017-2020. Rozesłano około 350 ankiet, z czego otrzymano zwrot 220 sztuk. Po odrzuceniu błędnie wypełnionych kwestionariuszy przyjęto 91 ankiet papierowych oraz 96 ankiet elektronicznych. Zatem do analizy niniejszej pracy przyjęto 187 ankiet.

## **ROZDZIAŁ IV. Charakterystyka pracy tymczasowej w kontekście badań empirycznych**

### **4.1. Zmiany zachodzące na rynku pracy**

Zachodzące przemiany na rynku pracy w Polsce stały się niewystarczające dla lokalnych firm. Narastająca potrzeba uelastycznienia rynku pracy przyczyniła się do poszukiwania nowych rozwiązań. Jednym z nich jest forma pracy tymczasowej, już popularnej wówczas w krajach Europy zachodniej, a w Polsce jeszcze mało znanej. W rozdziale autor przybliży zagadnienie i podstawowe założenia tego rozwiązania. A przede wszystkim opisuje charakterystyczny schemat stosowany podczas porozumienia trójstronnego pomiędzy pracodawcą, pracownikiem a agencją pracy. Zaprezentowane są tutaj statystyki pokazujące poziom rozwoju pracy tymczasowej na przestrzeni ostatnich lat. Dzięki dużemu rozwojowi tego rozwiązania na zachodzie Europy Polska ma możliwość czerpania z doświadczenia wdrożonych już przykładów i szybciej rozwijać się w tej dziedzinie.

We współczesnych organizacjach dominują dwie tendencje. Z jednej strony wiele z nich dąży do zmniejszenia więzi z osobami świadczącymi na ich rzecz usługi pracy (np.: poprzez wykorzystywanie różnych elastycznych form zatrudnienia), z drugiej - oczekują one od podwładnych takich postaw, jak identyfikacja z organizacją, lojalność czy zaangażowanie w pracę. Zaangażowanie traktowane jest jako pozytywna cecha funkcjonowania pracownika w organizacji (Wojtczuk-Turek, 2009).

Zmieniające się otoczenie gospodarcze w coraz większy sposób wpływa na przekształcanie się rynków pracy. Nasilająca się globalizacja zmusza przedsiębiorców do szukania nowocześniejszych form zatrudnienia i odejścia od tradycyjnego modelu pracodawca-pracownik. Polega to na odchodzeniu od stabilnej stałej pracy w jednej firmie, gdzie pracownik mógł wykonywać swój zawód przez całe życie i przejść na pewną emeryturę gwarantowaną przez państwo. Przemiany na rynku, uwarunkowania polityczne i demograficzne zmieniły postrzeganie systemu emerytalnego oraz samej pracy, która nie zawsze już jest stała i na całe życie. Przystosowując się do takiej sytuacji niezbędnym byłoby zastosowanie odpowiedniego narzędzia, które umożliwi większą mobilność pracownika, wpłynie na większą pewność zatrudnienia, a zarazem stworzy przedsiębiorcom możliwość umiejętnego i szybkiego przystosowania się do zmieniających warunków. Owa forma pracy

musiałyby przynosić korzyści dla obu stron, a za jej przyczyną powinna zwiększać się mobilność i przystosowanie pracowników do obecnej struktury rynku pracy, zmniejszanie bezrobocia, adaptację i aktywność zawodową. Forma w postaci rozwiązań prawnych powinna być tak ukształtowana, aby mogła elastycznie odpowiadać nie tylko zmieniającym się potrzebom rynku, ale i łagodzić negatywne skutki społeczne w postaci chociażby marginalizacji niektórych pracowników lub zawodów.

Formą odpowiadającą powyższym cechom jest praca tymczasowa będąca nowym atrakcyjnym sposobem zatrudniania. Jej początki sięgają lat dziewięćdziesiątych XX wieku, a została zapoczątkowana w krajach zachodnich Europy. Cechą charakterystyczną jej rozwiązania jest trójstronny charakter prawny umowy. Polega on na tym, że agencja pracy tymczasowej zatrudnia pracownika, a następnie deleguje go do pracy na rzecz innego podmiotu, z którym zawarła wcześniej umowę polegającą na świadczeniu tego typu usług. Ułatwia to pracodawcy sposób rekrutacji oraz usprawnia zarządzanie personelem. Ramy prawne tej instytucji zawarto w Ustawie z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz.U. z 2003 r., Nr 166).

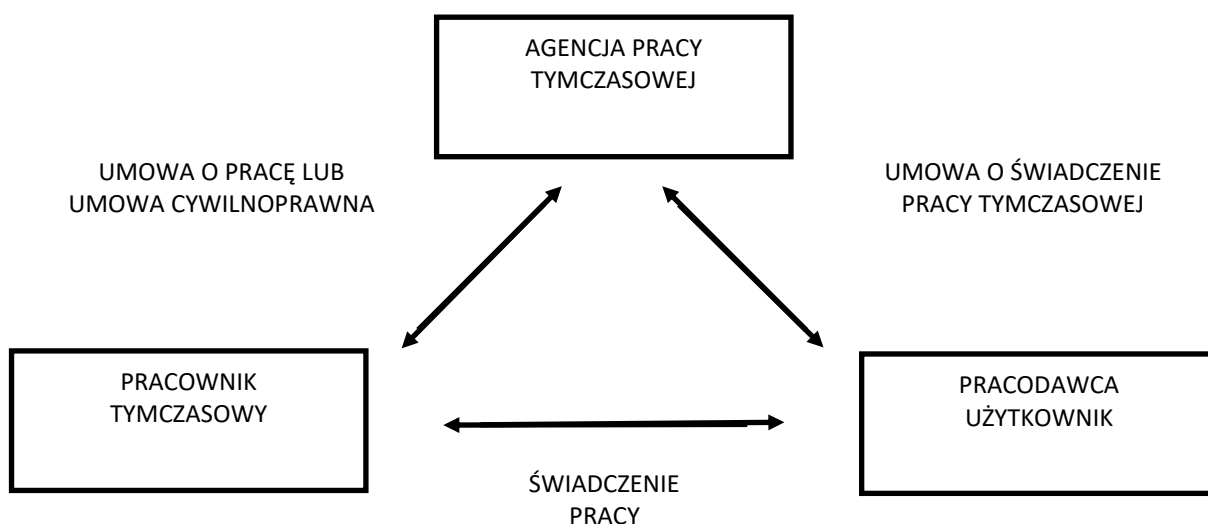
#### **4.2. Praca tradycyjna a praca tymczasowa**

Praca tymczasowa to nietypowa forma zatrudnienia pracowników. Polega ona na pozyskaniu pracownika przez agencje pracy tymczasowej (wpisanej do rejestru agencji zatrudnienia [www.kraz.praca.gov.pl](http://www.kraz.praca.gov.pl)). Pierwsza agencja w Polsce rozpoczęła działalność w 1994 roku. Działalność takich agencji polega na zawarciu umowy z pracownikiem, a następnie delegowaniu takiej osoby do firmy, z którą agencja ma podpisaną umowę. Czyli praca nie jest wykonywana w zakładzie pracy agencji, lecz na rzecz oraz pod kierownictwem innego pracodawcy (tzw. pracodawcy użytkownika), z którym agencja ma podpisaną umowę, i do którego pracownik tymczasowy jest kierowany. Pracownik tymczasowy wchodzi w kooperację z agencją pracy tymczasowej po to, aby znalazła mu pracę. Tym sposobem pracownik tymczasowy automatycznie wyraża zgodę na świadczenie pracy na rzecz innego pracodawcy. Warto zwrócić uwagę na to, że agencja zawiera z nim umowę o pracę wtedy, gdy wpływa do niej zapotrzebowanie pracodawcy użytkownika chcącego zatrudnić osobę

o danych kwalifikacjach (Dobrowolska, 2007). Na terenie Polski usługi pracy tymczasowej w zdecydowanej większości świadczą agencje zatrudnienia oraz agencje pracy tymczasowej.

Każda agencja pracy tymczasowej powinna być wpisana do rejestru agencji zatrudnienia, prowadzonego przez Urząd Marszałkowski Województwa. Praca tymczasowa jest nietypową formą zatrudnienia pracowników, ze względu na to, że w jej realizacji biorą udział trzy wzajemnie powiązane podmioty (rysunek 4.1.):

- agencja pracy tymczasowej,
- pracownik tymczasowy,
- pracodawca użytkownik.



**Rysunek 4.1. Strony umowy pracy tymczasowej**

Źródło: Opracowanie własne.

Charakterystyczne jest, iż między tymi podmiotami występują tylko dwie umowy. Jedna pomiędzy pracownikiem a agencją i druga pomiędzy agencją a pracodawcą (rysunek 4.1.). Mimo iż pracownik wykonuje pracę na rzecz pracodawcy użytkownika, to nie łączy ich żadna umowa (Dobrowolska, 2007). Należy tutaj uwzględnić formowanie się stron popytu i podaży. Z jednej strony to agencja pracy tymczasowej jest podmiotem zgłaszającym popyt na pracowników, którzy chcą podjąć pracę tymczasową, a z drugiej perspektywy to ten sam podmiot wysyła na rynek informacje ilu tych pracowników tymczasowych jest w stanie

delegować. Przedsiębiorstwa natomiast zgłaszają na rynku pracy zapotrzebowanie (popyt) na pracowników tymczasowych oraz pracowników stałych.

Porównując to rozwiązanie z pracą tradycyjną można dojść do wniosku, że praca tymczasowa wiąże się z określoną liczbą przywilejów, zalet, profitów dla obu stron np.: niższe koszty pracy, elastyczny czas pracy, łatwość w zatrudnieniu, mniejsza liczba czynności administracyjnych. Obok nich istnieją także negatywne strony zjawiska, które mogą wynikać z następujących przesłanek (Kryńska, 2001):

- przyzwyczajenie do tradycyjnych form zatrudnienia (umowy o pracę, stałe zatrudnienie),
- niezajomość form elastycznego zatrudnienia,
- negatywne nastawienie do elastycznych form zatrudnienia i traktowanie ich jako narzuconych i gorszych,
- zatrudnienie krótkoterminowe za część wynagrodzenia,
- niższy poziom bezpieczeństwa socjalnego,
- niepewność co do przyszłości (stałe zatrudnienie),
- przekonana o niższym prestiżu pracy tymczasowej.

Praca tymczasowa może nieść zarówno pozytywne i negatywne skutki dla pracownika, jak i pracodawcy. Każdy z nich może postrzegać tę formę zatrudnienia według własnego punktu widzenia. Dla jednych będzie to szansa na dalszy rozwój, a dla innych forma wycisku i niepewność zatrudnienia.

Czynniki przemawiające za stosowaniem pracy tymczasowej dotyczą takich zdarzeń jak krótkoterminowe zamówienia, zazwyczaj podyktowane zmiennością cykli koniunkturalnych, sezonowość produkcji, brak pewności w zbyciu wyprodukowanego towaru, wahanie kursów walut w dużej mierze zgłaszają zapotrzebowanie na pracowników tymczasowych. To właśnie ze strony agencji pracy tymczasowej otrzymywały pomoc wielkie koncerny przenoszące produkcję na teren Polski. Dziś jednak nie tylko wielkie koncerny korzystają z pracy tymczasowej, lecz także klientami są mniejsi przedsiębiorcy.

Zachowując wszystkie prawa pracownicze wynikające z umów o pracę na czas określony, pracę tymczasową można traktować jako okres próbny w firmie. W tym czasie strony umowy mogą się poznać i obustronnie podjąć decyzję o przedłużeniu umowy lub stałym

zatrudnieniu w firmie. Z danych rynkowych wynika, że w Polsce około 15% pracowników tymczasowych zostaje zatrudniona na stałe (Polskie forum HR, 2015).

Dużym problemem rynku pracy w Polsce jest wciąż duży odsetek bezrobocia wśród ludzi młodych (według Głównego Urzędu Statystycznego, stopa bezrobocia Polaków w wieku 15–24 lata na koniec roku 2017 wynosiła 14,8%) (GUS, 2015). Ten przedział wiekowy to idealna grupa docelowa dla pracy tymczasowej. Bowiem osoby te cechuje większa śmiałość do decydowania o swojej drodze zawodowej, otwartość na migracje, chęć nauki oraz zbierania doświadczeń u kilku pracodawców. Przez pracę tymczasową są w stanie spełnić swoje aspiracje i zaczerpnąć doświadczenia z wielu dziedzin rynku. Przez to rozwiązanie mogą rozpocząć swoją drogę zawodową, uzyskać niezależność finansową i odnaleźć odpowiednią pracę. Z danych wynika, że osoby do 26 roku życia stanowią około 40% klientów agencji pracy tymczasowej (Polskie forum HR, 2015).

Warto wspomnieć, że po zawarciu współpracy pomiędzy agencją a pracodawcą-użytkownikiem należy na piśmie ustalić kilka istotnych warunków dotyczących pracownika tymczasowego (Ustawa o zatrudnianiu pracowników tymczasowych):

- jaki jest rodzaj pracy, która ma być powierzona,
- kwalifikacje konieczne do wykonywania pracy, która ma być wykonywana,
- przewidywany okres wykonywania,
- wymiar czasu pracy,
- miejsce wykonywania.

Ponadto, pracodawca-użytkownik powinien na piśmie powiadomić agencję pracy tymczasowej o (Ustawa o zatrudnianiu pracowników tymczasowych):

- wynagrodzeniu za pracę oraz o wewnętrznych regulacjach dotyczących wynagradzania obowiązujących w firmie, a na wniosek agencji pracy tymczasowej przedstawić do wglądu treść tych regulacji (obowiązek informowania o zmianach w tych regulacjach),
- warunkach wykonywania pracy tymczasowej w zakresie dotyczącym bezpieczeństwa i higieny pracy,
- niewystępowaniu okoliczności uniemożliwiających rozpoczęcie wykonywania pracy tymczasowej, czyli o rozwiązaniu stosunku pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, w okresie 3 miesięcy poprzedzających termin rozpoczęcia pracy

tymczasowej przy pracach tego samego rodzaju, które wcześniej były wykonywane przez pracownika zatrudnionego na stałe.

Przed zawarciem umowy, trzeba na piśmie uzgodnić z agencją zatrudnienia (Ustawa o zatrudnianiu pracowników tymczasowych):

- zakres informacji dotyczących przebiegu pracy tymczasowej, które mają wpływ na wysokość wynagrodzenia za pracę pracownika tymczasowego,
- sposób i termin przekazywania informacji na temat wynagrodzenia agencji pracy tymczasowej,
- zakres przejęcia przez pracodawcę użytkownika od agencji pracy tymczasowej obowiązków pracodawcy dotyczących BHP oraz wypłaty należności na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową.

Treść tych ustaleń jest przekazywana delegowanemu pracownikowi. Ponadto agencje pracy tymczasowej mają obowiązek przekazywania pracownikom tymczasowym informacji niezbędnych do bezpośredniego kontaktu z przedstawicielami agencji. Dzięki temu pracownicy tymczasowi mają możliwość skontaktowania się ze swoim pracodawcą, jakim jest agencja pracy tymczasowej. Każda ze stron ma jednak inne priorytety i pogląd na pracę tymczasową. Dlatego też należy zastanowić się jak to rozwiązanie jest postrzegane przez każdą ze stron.

#### **4.3. Praca tymczasowa a pośrednictwo pracy w ujęciu pracodawcy i pracownika**

Zatrudnienie przez agencje pracy tymczasowej przypomina nieco pośrednictwo pracy. Podobieństwo do pośrednictwa pracy wynika przede wszystkim z tego, że pracownik wykonuje pracę na rzecz pracodawcy, do którego jest kierowany przez agencję pracy tymczasowej. W odróżnieniu jednak od pośrednictwa agencja pracy tymczasowej zawierając umowę z pracownikiem tymczasowym staje się jego pracodawcą, a wykonywanie pracy na rzecz pracodawcy użytkownika jest realizacją usługi, do jakiej zobowiązuje się agencja względem tego pracodawcy w zawieranej między tymi stronami umowie. O ile rola agencji zajmującej się pośrednictwem pracy ogranicza się zasadniczo do zapewnienia pracy pracownikowi lub pracownika pracodawcy, to inaczej jest w przypadku agencji pracy tymczasowej, która bierze aktywny udział w tej trójpodmiotowej formie zatrudnienia przez

cały czas wykonywania pracy przez pracownika u pracodawcy użytkownika (np. wypłacając pracownikowi tymczasowemu wynagrodzenie za pracę). Ten sposób współpracy ma głównie na celu obniżanie kosztów związanych z poszukiwaniami odpowiednich kandydatów (Boone, Van Ours, 2004). Inną różnicą między zatrudnieniem tymczasowym i pośrednictwem pracy polega też na tym, że pośrednictwo ma z założenia prowadzić do trwałego zatrudnienia pracownika, a praca tymczasowa jest formą zatrudnienia doraźnego. Podsumowując, zatrudnienie tymczasowe jest formą zatrudnienia, w której pracodawcą dla pracownika tymczasowego jest agencja, ponieważ to ona zawiera z takim pracownikiem stosowną umowę i pełni rolę pracodawcy. Pracodawca-użytkownik pozyskuje pracownika, który świadczy pracę na jego rzecz i pod jego kierownictwem, a więc tak jak w typowym stosunku pracy, ale w sensie prawnym nie jest jego pracodawcą. Pracodawca-użytkownik wykonuje obowiązki pracodawcy tylko w takim zakresie, jaki wynika z przepisów oraz z zawartej z agencją umowy (Dobrowolska, 2007).

Skomplikowanie stosunku pracy, poprzez dodanie jeszcze jednej strony w ramach tych powiązań, 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 zatrudnieniem, które dotyczą rodzaju powierzonej pracy, wymagań kwalifikacyjnych niezbędnych do podjęcia się realizacji wyznaczonych zadań, przewidywanego okresu i miejsca wykonywania pracy oraz wymiaru czasu pracy.

Pracownik tymczasowy zatrudniany jest, 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. 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 pracę 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 kwalifikacji (Karbownik, 2011). Pracodawca użytkownik może nawet zrezygnować z pracownika przed upływem terminu uzgodnionego z agencją i bez podania przyczyn swojej decyzji.

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 takie jak: składki na ZUS cedowane są na agencję. Dodatkowo to agencja ponosi koszty zarówno pozyskania pracowników (rekrutacja, selekcja), jak i obsługi kadrowo-płacowej. Należy tutaj wziąć pod uwagę płatne ogłoszenia o pracę, czas weryfikacji aplikacji oraz rozmów kwalifikacyjnych, a w konsekwencji prowadzenie dokumentacji kadrowej. Przez liczbę różnego rodzaju czynności trudno jest określić konkretne koszty, gdyż każdorazowo wpływa na nie wiele czynników. Ustala się je przede wszystkim w oparciu o wolumen, poziom trudności rekrutacji czy wynagrodzenie pozyskanego pracownika (Inforkadry, 2020). Z raportu PwC „Saratoga Human Capital Benchmarking 2015” wynika, że pracodawcy wydają średnio 2600 pln, aby pozyskać pracownika o pożądanym kwalifikacjach. W firmach produkcyjnych ten koszt sięga nawet 4300 pln (Biznes-firma, 2020).

Maciołek (2010) 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 rekrutacji.

Praca tymczasowa przynosi pracownikowi korzyści, do których można zaliczyć (Polskie forum HR, 2015):

- 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).

Analizując pracę tymczasową oczami samego pracownika można zwrócić uwagę na to, że indywidualna ocena tej formy nietypowego zatrudnienia w tym wypadku zależy od tego, czy jest ono przez pracownika podejmowane dobrowolnie czy też godzi się on na nią z braku możliwości wyboru lepszego rozwiązania. Pracownicy w pierwszej kolejności mogą poszukiwać stałej pracy etatowej, widząc w niej bezpieczeństwo i stabilizację. Warto jednak zwrócić uwagę także na korzyści tkwiące w elastycznych formach zatrudnienia, a przede wszystkim w pracy tymczasowej. Wiele podmiotów w Polsce decyduje się na to rozwiązanie, a świadczy o tym rosnąca liczba agencji pracy oraz agencji pracy tymczasowej. Szczegółowe cechy zatrudnienia tymczasowego na poziomie kraju i województwa wielkopolskiego przedstawiono w następnym podrozdziale.

#### **4.4. Cechy pracy tymczasowej**

Praca tymczasowa poza kontrowersjami daje wielu ludziom szansę na rozwój i znalezienie pracy w trudnej sytuacji. Może ona odegrać ważną rolę w czasie odbudowywania potencjału polskiej gospodarki po okresie kryzysu z 2008 roku. Pracodawcom i pracownikom daje wiele

możliwości. Wśród głównych zalet pracy tymczasowej wymienić należy elastyczność godzin zatrudnienia oraz możliwości wszechstronnego rozwoju dla pracowników. Dla pracodawców natomiast ważna jest możliwość szybkiego dostosowania się do wszelkich wahań na rynku pracy oraz utrzymanie elastyczności zatrudnienia.

Warto wspomnieć, że pracownik w okresie wykonywania pracy na rzecz pracodawcy-użytkownika nie może być traktowany gorzej niżeli stali pracownicy zatrudnieni na takim samym lub podobnym stanowisku pracy. Dotyczy to wszystkich warunków zatrudnienia, a jedną z ważniejszych kwestii jest wynagrodzenie. Dlatego pracodawca-użytkownik powinien poinformować agencję o swoich zasadach wynagradzania i na tej podstawie powinno być ustalone wynagrodzenie pracownika tymczasowego (Dz.U. z 2003 r., Nr 166, poz. 1608).

Aktem prawnym, regulującym kwestie pracy tymczasowej jest ustawa z dnia 9 lipca 2003 roku o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz.U. z 2003 r., Nr 166, poz. 1608), ustalająca zasady leasingu pracowniczego wykorzystywanego przez pracodawcę będącego agencją pracy tymczasowej<sup>2</sup> oraz zasady delegowania tych pracowników i osób niebędących pracownikami agencji do pracy na rzecz pracodawcy - użytkownika.

Zgodnie z tą ustawą, praca tymczasowa oznacza „wykonywanie na rzecz danego pracodawcy użytkownika, przez okres nie dłuższy niż wskazany w ustawie, zadań”, które odnoszą do prac:

- o charakterze sezonowym, okresowym doraźnym,
- których terminowa realizacja przez pracownika zatrudnionego u pracodawcy-użytkownika nie byłaby możliwa,
- których wykonanie należy do obowiązków nieobecnego pracownika zatrudnionego przez pracodawcę - użytkownika.

---

<sup>2</sup> Należy nadmienić, iż działalność agencji zatrudnienia, oprócz ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych regulują także inne akty prawne:

- Ustawa z 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz.U. z 2007 r., Nr 89, poz.589),
- Ustawa z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, (Dz.U. z 2004 r., Nr 99, poz.1001),
- Ustawa z 28 lipca 2005 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, (Dz.U. z 2005 r., Nr 164, poz.1366),
- Ustawa z 19 grudnia 2008 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz o zmianie niektórych ustaw, (Dz.U. z 2009 r., Nr 6, poz.33),
- Rozporządzenie MPiPS z dnia 26 stycznia 2009 r. w sprawie agencji zatrudnienia, (Dz.U. z 2009 r., Nr 17 poz.91),
- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, (Dz.U. z 1974 r., Nr 24, poz.141),
- Konwencja Nr 181 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotycząca prywatnych biur pośrednictwa pracy, przyjęta w Genewie dnia 19 czerwca 1997 r., (Dz.U. z 2008 r., Nr 222, poz.1448),
- Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady z 19 listopada 2008 r. w sprawie pracy tymczasowej, (Dz.U. Unii Europejskiej, Nr L 327 z dnia 5 grudnia 2008 r.).

Praca tymczasowa może być dla pracownika jedną z najmniej wygodnych form zatrudnienia. Związane jest to z tym, że zawarte umowy są czasowe i istnieje możliwość łatwego i szybkiego ich rozwiązania. Lecz ze względu na ten fakt ustawodawca stworzył mechanizmy, które przeciwdziałają nadużywaniu tej formy zatrudnienia (Posiewka–Kowalska 2013). Ustawa mówi w tym zakresie, iż pracownik tymczasowy nie może wykonywać na rzecz pracodawcy- użytkownika pracy:

- szczególnie niebezpiecznej w rozumieniu przepisów wydanych na podstawie art. 237 Kodeksu pracy,
- na stanowisku pracy, na którym jest zatrudniony pracownik pracodawcy-użytkownika, w okresie uczestniczenia tego pracownika w strajku,
- na stanowisku pracy, na którym, w ciągu ostatnich 3 miesięcy poprzedzających przewidywany termin rozpoczęcia wykonywanej pracy tymczasowej przez pracownika tymczasowego, był zatrudniony pracownik pracodawcy-użytkownika, z którym został rozwiązany stosunek pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

W licznych przypadkach zatrudnianie pracowników tymczasowych odbiega od przyjętych przez ustawodawcę praw i choć ta forma zatrudnienia jest coraz bardziej popularna, to przepisy nie zawsze są jasne, a duża część ustaleń powinna być zawarta w umowie pomiędzy agencją pracy tymczasowej a pracodawcą-użytkownikiem.

#### **4.4.1. Zalety i wady pracy tymczasowej względem pracodawcy**

Stosowanie rozwiązania w postaci pracowników tymczasowych wiąże się z wieloma pozytywnymi cechami dla firmy. Powiązanie to daje możliwości uzyskania przewagi konkurencyjnej oraz lepszego radzenia sobie w czasach kryzysów ekonomicznych. Uelastycznienie zatrudnienia to proces, który pozwala (tabela 4.1.) na:

- szybsze i łatwiejsze dostosowanie się do wahań na rynku pracy. Biuro pośrednictwa pracy może szybko dostarczyć firmie nowy wykwalifikowany personel. Główne przyczyny wynajmowania pracowników tymczasowych to nieobecność stałego pracownika spowodowana niespodziewaną chorobą, urlopem zdrowotnym lub macierzyńskim czy nagłym odejściem. Konieczność zatrudnienia pracowników

tymczasowych może być także spowodowana nieoczekiwanymi lub czasowymi wymaganiami, takimi jak projekty specjalne, sezonowe czy niedobory pracowników,

- utrzymanie elastyczności zatrudnienia. Niestabilna popularność i mocna pozycja elastycznych form zatrudnienia powoduje, że pracodawcy powinni być cały czas na bieżąco z potrzebami współczesnego pracownika. Praca tymczasowa jest jednym ze sposobów, w jaki firmy oferują im elastyczność i jednocześnie lepsze zaspokajanie ich potrzeb,
- utrzymanie ciągłości pracy w zróżnicowanych warunkach. W zależności od potrzeb personel może zostać wynajęty na kilka miesięcy, tygodni czy dni, a w niektórych agencjach nawet na kilka godzin. Zapewnia to ciągłość pracy w branżach, w których liczba zadań wymagających obsługi szybko i gwałtownie się zmienia. Dodatkowo możliwe jest zapewnienie każdej liczby pracowników wraz z koordynatorem – co likwiduje kłopot z nadzorem nad pracownikami, z którymi nigdy nie miało się do czynienia,
- ocenie przydatności pracownika bez zobowiązań. Na podstawie własnej oceny lub preferencji można zatrudniać pracownika tymczasowego na krótki okres, ale też – jeśli zajdzie taka potrzeba – można zaoferować pełen etat pracownikowi, który odpowiada firmie. Niektóre firmy stosują zatrudnianie pracowników tymczasowych jako doskonały i tańszy sposób rekrutacji. Dzięki temu można w warunkach danej pracy przetestować umiejętności nowych pracowników przed zaoferowaniem im stanowiska w pełnym wymiarze godzin. Może się też zdarzyć, że firma będzie wielokrotnie korzystać z usług pracownika tymczasowego, który sprawdził się na swoim stanowisku. Jest to więc szansa dla takich osób na dłuższe, a czasem nawet stałe zatrudnienie. Zatrudnianie pracownika tymczasowego może być także dobrym sposobem, aby kontynuować rozpoczętą pracę nad danym projektem w czasie poszukiwania idealnego kandydata do wykonywania określonej pracy. Natomiast w razie zastrzeżeń do pracy osoby zatrudnionej tymczasowo wystarczy skontaktować się z agencją i ona zajmie się resztą,
- zaoszczędzenie czasu i pieniędzy. Koszty zatrudniania pracowników tymczasowych są często niższe od kosztów zatrudnienia stałych pracowników. Jak pisze Ciszak na portalu money.pl, wydatki związane z zatrudnieniem i wdrożeniem pracownika, który zarabia 5943 zł brutto, i odejdzie z pracy po trzech miesiącach, mogą przekroczyć 90 tys. zł

(Ciszak, 2019). Jeżeli firma ma na uwadze krótkoterminowe zadania, to bardziej opłacalne jest wynajęcie pracowników tymczasowych. Wtedy czas znalezienia nowego pracownika jest dużo krótszy, a co za tym idzie projekt można rozpocząć i zakończyć wcześniej, co również przekłada się na niższe koszty. Według danych z Polskiego Forum HR za rok 2018 oraz Głównego Urzędu Statystycznego (GUS) na miesiąc październik 2018 roku, wynagrodzenie godzinowe pracownika tymczasowego (PT) różniło to się w zależności od stanowisk i danych GUS. Przykładowo najpopularniejsze stawki godzinowe według wybranych stanowisk wynosiły (w zł) (Polskie Forum HR, 2018, Główny Urząd Statystyczny, 2018):

- pracownik przy pracach prostych PT - 14,23 zł brutto, GUS - 16,67 zł brutto,
- operatorzy maszyn PT - 15,17 zł brutto, GUS - 22,80 zł brutto,
- pracownik obsługi biurowej PT - 21,78 zł brutto, GUS - 22,50 zł brutto.

W sytuacji, kiedy jakieś zadanie będzie trwać dłużej niż pół roku, to lepiej je jednak powierzyć zatrudnionym na stałe.

- wyłączenie znalezienie agencji pracy tymczasowej, która zapewnia szybkie i wysokiej jakości usługi oraz posiada doświadczenie. Dobrze sprecyzowane wytyczne dla personelu agencji sprawią, że firma będzie otrzymywać pracowników właściwie dobranych do swoich potrzeb. Umowa wyłączności może też zapewnić niższe koszty wynajęcia pracownika,
- outsourcingowanie mniej strategicznych zadań. Agencję pracy tymczasowej można traktować jako firmę outsourcingową. Zadania, które z różnych powodów są dla firmy uciążliwe (brak wykształconego odpowiednio personelu lub poniesienie wysokich kosztów), można zlecić agencji, która posiada lub dostarczy wykwalifikowany personel. Długotrwały charakter kontraktu jest z korzyścią dla obu stron: agencja ma stałego klienta, a firma - usługobiorca obniża koszty rekrutacji, księgowości, dokumentacji biurowej i inne, a także umożliwia poznanie różnych pracowników i wybranie najlepszych. Trudno znaleźć oficjalne dane na temat poziomu marży agencji. Można tylko posługiwać się nieoficjalnymi informacjami na ten temat. Różnego rodzaju źródła donoszą, że szacowane wynagrodzenia agencji za usługi pracy tymczasowej ustalane są procentowo od pensji brutto pracowników i wynoszą od 2% do 15%. Zdarzają się przypadki naliczania kwotowego, gdzie najniższa marża wynosi 0,40 zł za każdą

przepracowaną godzinę. W przypadku trudniej dostępnych zawodów opłata ta wynosi nawet 1,50 zł za godzinę.

- szybkie znalezienie poszukiwanych na rynku umiejętności. Pracownicy agencji zatrudnienia tymczasowego są obecnie zatrudnieni praktycznie w każdej branży. Mimo iż w większości przypadków firmy nadal szukają pracowników tymczasowych na stanowiska z niższymi kwalifikacjami, to coraz większą popularnością cieszą się osoby dobrze wykształcone z rozbudowanym doświadczeniem zawodowym. Mogą one stawić czoła jednorazowym projektom ograniczonym w czasie i w wyższym zakresie skomplikowania.

**Tabela 4.1. Wady i zalety pracy tymczasowej z punktu widzenia pracodawcy w ujęciu społeczno-ekonomicznym**

Punkt widzenia pracodawcy		
Lp.	Wady	Zalety
1	Brak lub niski stopień utożsamiania się pracowników z organizacją	Minimalizacja kosztów pracy
2	Atomizacja stosunków pracy, izolacja i rozproszenie pracowników, postrzeganie działalności firmy przez pryzmat ich własnej pracy	Lepsze dostosowanie stanu i struktury zatrudnienia do potrzeb organizacji, nawet w krótkich okresach
3	Duże trudności w zapewnieniu ciągłości pracy wykonawcy	Łatwość w rozwiązywaniu problemu zwolnień pracowników
4	Trudności w zarządzaniu, zwłaszcza merytoryczną i czasową koordynacją prac	Pełniejsze wykorzystanie potencjału pracy zatrudnionych
5	Ograniczenie możliwości stosowania wielu innych elastycznych form zatrudnienia	Ograniczenie kosztów i nakładów na szkolenia, rekrutację, selekcję i dobór pracowników
6	Nie zawsze terminowe i jakościowo dobre wykonywanie pracy	Możliwość wykonania nietypowych, sporadycznych prac
7		Ograniczenie rozmiaru świadczeń pracowniczych
8		Duża oszczędność środków finansowych i nakładów ponoszonych na tworzenie stanowisk pracy

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Jamka B.: Kariery zawodowe kobiet - perspektywy rozwoju na tle tendencji do uelastyczniania pracy, W: M. Juchnowicz (red.) Standardy europejskie w zarządzaniu zasobami ludzkimi. Poltext, Warszawa 2004.

Pomimo wielu zalet usługa pracy tymczasowej może powodować negatywny wpływ na firmę. W większości przypadków zależy on od specyfiki zakładu pracy oraz atmosfery w nim panującej. Najczęściej mogą wystąpić takie problemy, jak:

- potrzeby szkoleniowe. Za każdym razem, kiedy pracownik tymczasowy rozpoczyna nowy przydział pracy – bez względu na to, czy jest wykwalifikowany, czy nie – przeszkolenie jest wymagane w celu umożliwienia mu wykonywania wyznaczonych zadań dostosowanych do specyficznych potrzeb danego przedsiębiorstwa. Oczywiście, jeśli pracownik zostaje zatrudniony w danej firmie nie pierwszy raz, z reguły nie jest to konieczne,
- kwestie moralne. Poważne problemy z motywowaniem pracowników tymczasowych i z ich relacjami z zatrudnionymi na stałe mogą się pojawić na wielu poziomach interakcji. Jedną z sytuacji, gdy pracujący w danej firmie od dłuższego czasu, z równym zaangażowaniem i w tych samych godzinach, zarabiają mniej od współpracowników zatrudnionych w firmie na stałe,
- kwestie bezpieczeństwa. Niektóre rodzaje pracy są z natury niebezpieczne i wymagają starannego szkolenia w zakresie bezpieczeństwa. Brak przygotowania pracownika tymczasowego może przyczynić się do powstania wypadków i należy dopilnować, aby niebezpieczne zadania były wykonywane z zachowaniem wszelkich środków bezpieczeństwa (Majewska, 2014). Nie zawsze pracownik tymczasowy jest w pełni przygotowany do pracy bez nadzoru. Sprawdzenie jego umiejętności jest po stronie pracodawcy.

Zalety i wady pracy tymczasowej występują zarówno po stronach pracownika, jak i pracodawcy. W rozdziale podjęto rozważania nad tymi, które stoją po stronie pracodawcy. Można domniemać, że ważnym czynnikiem dla kierujących firmą w zakresie tego rozwiązania jest mniejsza ilość formalności potrzebnych do zatrudnienia (dokumentację kadrową i księgową prowadzi agencja a nie pracodawca). W następnym podrozdziale przybliżone zostaną wady i zalety pracy tymczasowej względem pracownika.



#### 4.4.2. Zalety i wady pracy tymczasowej względem pracowników

Praca tymczasowa dla wielu pracowników jest szansą na podstawowy lub dalszy rozwój. Rozwiązanie to uelastycznia rynek pracy i przyczynia się do zmniejszenia bezrobocia. Zalety pracy tymczasowej z punktu widzenia pracownika przedstawiono w tabeli 4.2. Są nimi (Majewska, 2014):

- łatwość zatrudnienia. Te osoby, które spełniają kryteria dotyczące danego rodzaju pracy mają niejednokrotnie zagwarantowaną pracę z pominięciem procesu selekcji,
- elastyczne godziny pracy. Istnieje możliwość dostosowania w zakresie doboru zmiany, na której pracownik chce pracować, jak również uzyskania dni wolnych, np. w weekendy czy święta. Można także podjąć pracę właśnie w takie dni za dodatkowe wynagrodzenie,
- możliwość dodatkowego lub wyższego dochodu. Wysokość płacy jest czasem wyższa niż za wykonanie takiej samej pracy przez pracownika zatrudnionego na stałe – z uwagi na fakt, że często przedsiębiorstwa natychmiast potrzebują do pracy dodatkowego pracownika. Podobieństw można upatrywać w przypadku dokonywania zakupów w godzinach nocnych, np. na stacji benzynowej – cena jest wyższa za produkty ze względu na dostępność w nietypowych godzinach. Przykładem jest wzrost zapotrzebowania na pracowników sezonowych w okresie czerwiec - sierpień 2020 roku, kiedy to z Polski wyjechali między innymi pracownicy ukraińscy. Wówczas to wynagrodzenie za godzinę pracy wzrosło z przeciętnego poziomu 14 pln do 17-21 pln brutto za godzinę (Otto, 2020).
- mniejsze prawdopodobieństwo nagłego zwolnienia. Prawdopodobieństwo zwolnienia jest niższe niż podczas stałego zatrudnienia, ponieważ jest się de facto pracownikiem agencji. Jednak może się zdarzyć, że klient agencji zatrudniający pracownika tymczasowego może, przeprowadzając zwolnienia, w pierwszej kolejności zrezygnować z tych pracowników,
- ciekawa ścieżka kariery. Praca tymczasowa jest doskonałym rozwiązaniem dla osób, które lubią zróżnicowane wyzwania i środowiska pracy oraz preferują elastyczny harmonogram pracy. Praca tymczasowa daje ogromne możliwości rozwoju, a także doskonalenia własnych umiejętności. Jeśli natomiast szuka się stałego zajęcia, taki

rodzaj pracy daje możliwość pokazania się z najlepszej strony i pozostania w wymarzonej firmie,

**Tabela 4.2. Wady i zalety pracy tymczasowej z punktu widzenia pracownika w ujęciu społeczno-ekonomicznym**

Punkt widzenia pracownika		
Lp.	Wady	Zalety
1	Brak bezpieczeństwa i obawa przed utratą środków do życia	Wzrost aktywizacji zatrudnienia osób, które ze względu na sytuację rodzinną, osobistą, stan zdrowia, nie mogą podjąć pracy w pełnym wymiarze godzin
2	Zwiększenie wymagań w stosunku do wykonawcy (fachowość, samodzielność, dyscyplina wewnętrzna, odpowiedzialność)	Zwiększenie czasu wolnego dla osób, które nie traktują priorytetowo pracy zawodowej, co daje możliwość przeznaczenia go na wybrane cele (turystykę, wychowywanie dzieci, sport itp.)
3	Brak skutecznej ochrony prawnej związanej z wynagrodzeniem za pracę	Możliwość wykonywania pracy u więcej niż jednego pracodawcy
4	Brak więzi społecznej ważnej dla rozwoju zawodowego i pomocy w wykonywaniu pracy oraz eliminowaniu związanych z nią trudności bieżących	Możliwość dostosowania czasu pracy zatrudnionego do jego obowiązków poza pracowniczych
5	Nadużywanie miejsca zamieszkania do wykonywania pracy zawodowej, ograniczanie swobody rodzinnej	Wzrost szansy zatrudnienia w rejonach wiejskich i innych, o dużej stopie bezrobocia
6	Duże obciążenie związane z własnym rozwojem zawodowym, szkoleniami i zdobywaniem niezbędnych umiejętności	
7	Ograniczony dostęp do świadczeń pracowniczych lub całkowity ich brak	
8	Praca najniższej jakości	
9	Mała możliwość zrzeszania się	

Źródło: B. Jamka: Kariery zawodowe kobiet - perspektywy rozwoju na tle tendencji do uelastyczniania pracy, (w:) Standardy europejskie w zarządzaniu zasobami ludzkimi. red. M. Juchnowicz. Poltext, Warszawa 2004.

Pozostałe wady pracy tymczasowej to (Majewska, 2014):

- prawo do niektórych świadczeń jak dla etatowych pracowników. Chodzi tu m.in. o prawo do urlopu wypoczynkowego. Według polskich przepisów przysługuje on w wymiarze dwóch dni za każdy miesiąc pozostawania w dyspozycji jednego pracodawcy użytkownika lub więcej niż jednego pracodawcy użytkownika. Niewykorzystany urlop

zamieniany jest na ekwiwalent pieniężny. Ponadto, gdy pracownik pozostaje w gestii jednego pracodawcy przez przynajmniej sześć miesięcy, ma również prawo do urlopu na żądanie,

- pracownik tymczasowy nie może być traktowany również mniej korzystnie w zakresie warunków pracy i innych warunków zatrudnienia niż pracownicy zatrudnieni przez tego pracodawcę użytkownika na takim samym lub podobnym stanowisku pracy.

Niemniej jednak pracownicy, także mogą odczuć negatywne skutki pracy tymczasowej. Wady z punktu widzenia pracowników wyglądają następująco. Autor poniżej rozwinął niektóre zapisy z tabeli nr 4.2.:

- brak poczucia bezpieczeństwa. Jednym z największych problemów, z jakimi przychodzi się zmierzyć tymczasowym pracownikom, jest niestabilność. Jedną z najlepszych metod jest zarejestrowanie się w kilku agencjach naraz. Wtedy istnieje większe prawdopodobieństwo szybkiego znalezienia nowej pracy. Daje to także możliwość większej selekcji proponowanych zleceń. Zjawisko to doskonale obrazują okresy gorszej koniunktury lub kryzysów gospodarczych. Przykładem może być fakt, że w czasie zamrożenia gospodarki w 2020 roku przedsiębiorstwa otrzymywały wsparcie rządu na utrzymanie stanu zatrudnienia. Dotyczyło ono jednak tylko pracowników, za których firmy odprowadzały składki do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Pracownicy tymczasowi jako jedyna grupa zawodowa nie była uprawniona do takiego wsparcia. W rezultacie negatywny wpływ zamknięcia zakładów dotknął ponad 700 tysięcy z nich (Pulshr 2020). Podobna sytuacja wystąpiła podczas kryzysu w 2008 roku, kiedy to polskie firmy w pierwszej kolejności rezygnowały z pracowników tymczasowych, a dopiero później zatrudnionych na stałe. Wtedy np. firma MAN zwolniła 450 osób (Blewaska, 2008).
- niska jakość powierzanych zadań. Zdarza się, że pracownicy tymczasowi wykonują pracę, której nikt inny nie chce, albo nie ma czasu wykonać, a która musi zostać zrobiona. Znane są także przypadki kierowania pracowników do mniejszej ilości prac niżeli zapis w umowie. Z raportu Państwowej Inspekcji Pracy (PIP) można się dowiedzieć, że w 27% przypadków podmioty nie ustaliły warunków pracy tymczasowej oraz zakresu obowiązków delegowanych osób (Nowakowska, 2014).

- brak świadczeń dodatkowych. Dość poważną obawą dla zatrudnianych przez agencję jest brak odpowiedniego zaplecza socjalnego oraz nie obejmowanie pracowników tymczasowych pakietem premii. W 2013 roku PIP stwierdziła nadużycia pod tym kątem u 23% pracodawców (Nowakowska, 2014).
- ograniczony dostęp do świadczeń pracowniczych. Artykuł 1 ust. 1 ustawy z 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych określa zasady tworzenia przez pracodawców funduszu świadczeń socjalnych (Dz.U. z 1996 r. nr 70, poz. 335 z późn. zm.). Wynika z niego, że to agencja pracy powinna obejmować pracowników tymczasowych funduszem świadczeń socjalnych. Delegowany pracownik nie może korzystać z świadczeń pracodawcy-użytkownika.
- nadużywanie tej formy zatrudnienia. W Polsce niestety często nadużywa się formy zatrudnienia, jaką jest praca tymczasowa. Praca o charakterze długotrwałym, z wyznaczonym miejscem, czasem i podległością służbową, powinna mieć status normalnego stosunku pracy. Aby zaoszczędzić na kosztach, przedsiębiorstwa obchodzą przepisy, stosując właśnie pracę tymczasową. Dla pracownika może być frustrująca sytuacja, w której po długim okresie pracy w jednym miejscu nadal nie jest pewny, co przyniesie kolejny miesiąc.

Zaprezentowane pozytywne i negatywne skutki pracy tymczasowej dają pogląd na ten sposób zatrudnienia. Dzięki nim można ocenić, że nie ma idealnej formy zatrudnienia, która będzie jednostronnie dobra lub zła dla pracowników. Mimo niektórych wad praca tymczasowa wydaje się dobrym rozwiązaniem dla wielu podmiotów na rynku. Jej zalety mogą dobitniej przemawiać do pracowników niżeli niektóre opisane wady. Warto zastanowić się nad czynnikami wpływającymi na rozwój tej formy zatrudnienia. Analizę ilościową agencji zatrudnienia przedstawiono w następnym podrozdziale.

#### **4.5. Charakterystyka ilościowa agencji zatrudnienia w Polsce**

Na początku przemian gospodarczych w Polsce udział zatrudniania w niepełnym wymiarze czasu pracy w stosunku do ogółu zatrudnienia wynosił około 11,0 % (Kryńska, 2001) i utrzymywał się na tym poziomie przez pewien okres. Dopiero w nowym wieku zaobserwowano zmiany, gdy w 2006 r. ta grupa pracowników stanowiła około 10%

zatrudnionych ogółem. W krajach Unii Europejskiej wyglądało to diametralnie odmiennie - rok 1992 pracownicy tymczasowo zatrudnieni stanowili 14,0%, a w roku 2006 do prawie 21,0% (Bukowski, 2008). Wśród danych warto wyszczególnić te, które mówią o sezonowości zatrudnienia. Ważną informacją jest fakt, że im trudniejsza sytuacja na rynku pracy, to częściej była wykorzystywana praca sezonowa (gastronomia, rolnictwo, praca budowlana). Szczególny wzrost zaobserwowano w miesiącach letnich, kiedy to dorywczo oficjalnie pracowało ponad 5,5% ogółu pracujących. Uwzględniając strukturę pracowników głównie były to osoby nie mogące znaleźć stałego zatrudnienia, najczęściej z wykształceniem niepełnym podstawowym lub podstawowym (Kryńska, 2001). Warto także nadmienić, że mimo wzrostu elastycznych form zatrudnienia w ostatnich latach oraz coraz częstszego ich stosowania przez pracodawców, wiele polskich firm nadal stosuje tylko tradycyjne formy zatrudniania.

Polskie prawo dopuszcza istnienie elastycznych form, a wiele z przepisów wzoruje się na regułach obowiązujących na zachodzie Europy. W kraju interpretacja tych form jest dwutorowa i dotyczy zarówno zatrudnienia pracowniczego, jak i niepracowniczego. Przede wszystkim odbywa się w różnej formie instytucji, które występują już od dawna (np.: samozatrudnienie, umowa o dzieło, praca nakładcza, umowa agencyjna itp.). Po drugie zalicza się tutaj także regulacje, które modyfikują klasyczną umowę o pracę, szczególnie w zakresie miejsca i czasu świadczenia pracy.

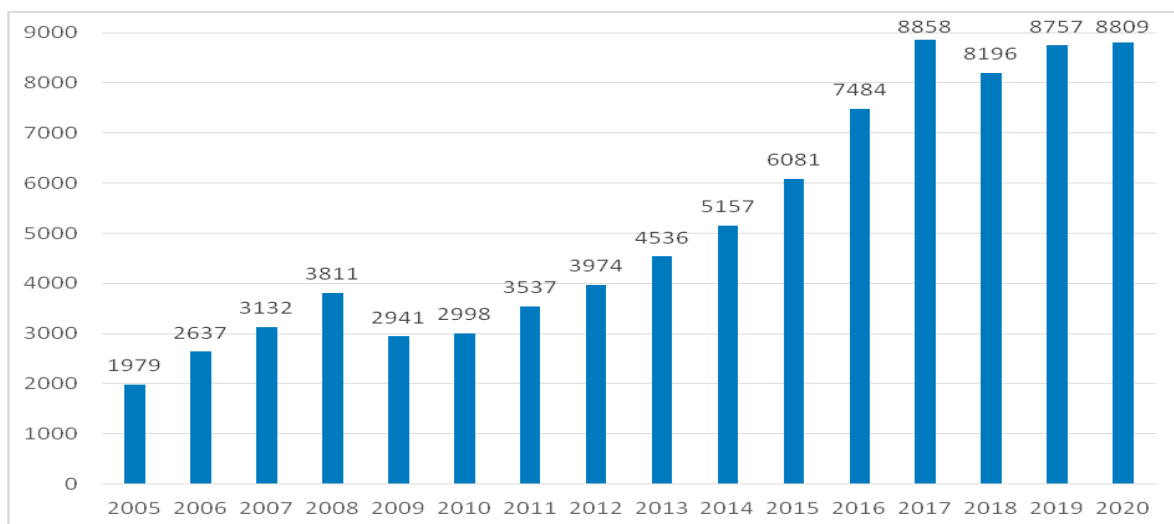
Ustawa o zatrudnianiu pracowników tymczasowych przechodziła przez różnego rodzaju modyfikacje i zmiany na przestrzeni lat. Nie zawsze te zmiany wpływały na rozwój omawianego instrumentu na rynku polskim. Kierując się względami społecznymi, warto zauważyć, że wprowadzenie ustawodawstwa związanego z pracą tymczasową przyczyniło się do zwiększenia obszaru równego traktowania pracowników. Dodano elementy zakazujące dyskryminacji ze względu na wyznanie, pochodzenie etniczne, orientację seksualną, a także zatrudnienia na czas określony lub nieokreślony. Wprowadzono nowe definicje dyskryminacji bezpośredniej oraz uszczegółowiono pojęcie dyskryminacji pośredniej. Oznacza to dla pracowników równe ich traktowanie w polityce kadrowej (kwestie awansów, dostępu do szkoleń, warunków zatrudnienia). Sformalizowanie zakazu dyskryminacji odrębnym ustawodawstwem znosi występowanie barier i powinno sprzyjać rozwojowi elastycznego zatrudnienia.

Wśród projektów do zastosowania w przyszłym ustawodawstwie wskazano kilka obszarów, które należałoby polepszyć w celu dalszego rozwoju tej działalności gospodarczej. Są nimi: wpływ na wzrost aktywności agencji i pracowników, doskonalenie aktywności polityki rynku pracy oraz usprawnienie rynku. Za ważny element poprawy działania rynku pracy obrano „promocję alternatywnych form zatrudnienia oraz metod organizacji pracy” (Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, 2010). Niezbędne będzie usprawnienie funkcjonowania rynku pracy poprzez zacieśnienie współpracy pomiędzy poszczególnymi podmiotami (publiczne służby zatrudnienia, prywatne agencje, organizacje pozarządowe oraz pracodawcy).

Najważniejszym czynnikiem determinującym obszerność i chłonność rynku, jest liczba agencji występujących na przestrzeni lat. Na wykresie 4.1. przedstawiono informację o wzroście rynku agencji zatrudnienia. W 2005 roku funkcjonowało w Polsce 1979 zarejestrowanych APT. Ta liczba systematycznie rosła aż do roku 2008 (3811 podmiotów), kiedy to głównie regulacje prawne przyczyniły się do spadku liczby agencji do poziomu 2941 firm. Kolejne lata to ponownie systematyczny wzrost liczby agencji pracy tymczasowej. W 2017 roku na rynku działało aż 8858 agencji zatrudnienia, a 3180 (36,0 %) z nich prowadziło działalność w ramach rekrutacji stałych w ramach pośrednictwa pracy, 2657 (30,0 %) w ramach pracy tymczasowej. W roku 2018 nastąpił spadek liczby agencji do 8196 podmiotów. Wynikało to ze zmian w ustawie o zatrudnianiu pracowników tymczasowych wprowadzonych w 2017 roku. Zmiana ustawy spowodowała, że pracownik tymczasowy nie może pracować na rzecz danego pracodawcy-użytkownika dłużej niż 18 miesięcy, niezależnie od tego, czy jest kierowany do pracy przez jedną czy kilka agencji. Wcześniej mógł być kierowany do pracy w jednym zakładzie na dłuższy okres, ale przez różne agencje. Rok 2019 to 8757 funkcjonujących podmiotów, z których 3508 świadczyło usługi pracy tymczasowej. Rok później liczba agencji zatrudnienia ponownie nieznacznie wzrosła do 8809 z czego aż 3639 świadczyło usługi pracy tymczasowej. Dokładne dane przedstawiają wykresy 4.1 oraz 4.2.

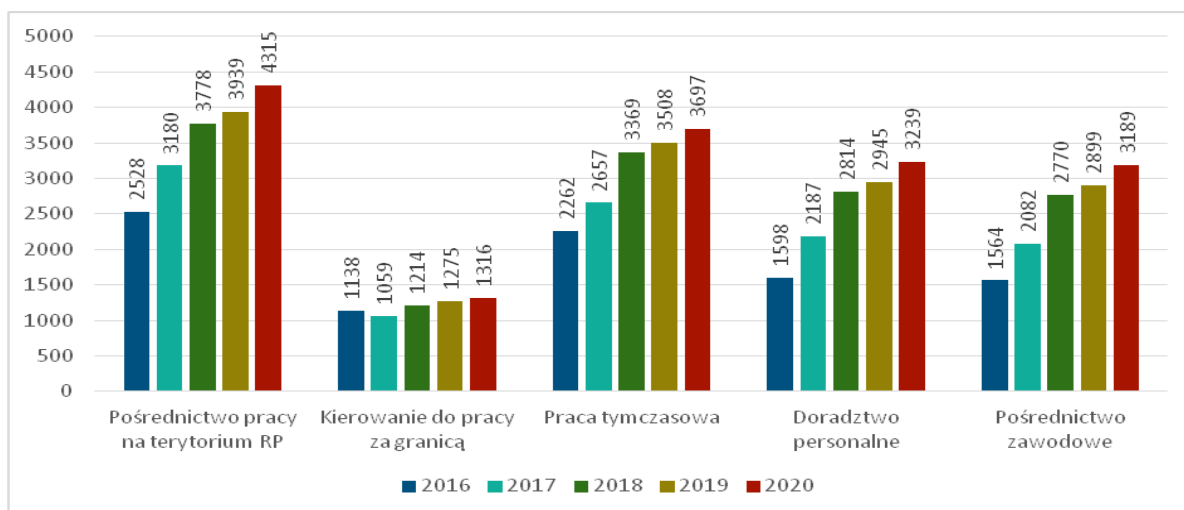
Agencje zatrudnienia głównie zajmują się rekrutacją i selekcją pracowników na potrzeby konkretnych zleceń. W ramach swojej działalności świadczą takie usługi jak: pośrednictwo pracy - kiedy to kontrahent szuka i chce zatrudnić u siebie jednego lub kilku pracowników (4315 agencji w 2020 roku); kierowanie do pracy za granicą - kiedy agencja prowadzi rekrutację dla firm zagranicznych (1316 agencji w 2020 roku), lub deleguje tam osoby; praca

tymczasowa - gdy zatrudnia u siebie pracowników i deleguje do czasowej pracy u kontrahenta (3697 agencji w 2020 roku); - doradztwo i poradnictwo zawodowe - gdzie pomaga dobrać odpowiednie drogi kariery (3189 agencji w 2020 roku). Dokładną strukturę zaprezentowano na wykresie 4.2.



**Wykres 4.1. Liczba podmiotów posiadających wpis do rejestru agencji zatrudnienia w Polsce w latach 2005-2020**

Źródło: Opracowanie własne na podstawie raportu Polskiego Forum HR z 2018 r. Rynek agencji zatrudnienia, Polskie Forum HR.



**Wykres 4.2. Struktura usług świadczonych przez agencję zatrudnienia w latach 2005-2020**

Źródło: Opracowanie własne na podstawie raportu ministerstwa pracy i polityki społecznej o działalności agencji zatrudnienia 2016, 2020.

Agencje pracy funkcjonują na terenie całego kraju, lecz największe ich skupisko jest w konkretnych aglomeracjach potrzebujących siły roboczej. W zależności od specyfiki obszaru kładzie się nacisk na konkretne stanowiska lub formy usług agencji. W tabeli 4.3. przedstawiono, że usługa pracy tymczasowej najczęściej była świadczona w agencjach

zarejestrowanych w woj. mazowieckim (757), małopolskim (386) oraz wielkopolskim (382). Natomiast w województwie podlaskim jedynie 45 agencji zatrudnienia świadczyło tę usługę. Województwo wielkopolskie reprezentowane jest także w czołówce, jeśli chodzi o usługę pośrednictwa zawodowego (317 podmiotów).

**Tabela 4.3. Liczba agencji zatrudnienia wg świadczonych usług w 2020 r. w podziale na województwa**

Lp.	Województwo	Agencje zatrudnienia ogółem	Z liczby ogółem świadczące usługę:				
			pośrednictwa pracy na terenie RP	kierowania do pracy za granicą	pracy tymczasowej	doradztwa personalnego	poradnictwa zawodowego
1	Dolnośląskie	599	309	110	289	225	211
2	Kujawsko-pomorskie	363	204	42	197	141	158
3	Lubelskie	318	198	36	125	135	174
4	Lubuskie	207	107	40	124	88	78
5	Łódzkie	469	244	27	226	161	198
6	Małopolskie	614	407	156	285	326	321
7	Mazowieckie	1504	930	175	754	778	587
8	Opolskie	320	119	131	134	113	84
9	Podkarpackie	278	174	51	104	100	156
10	Podlaskie	124	60	8	74	34	40
11	Pomorskie	580	304	129	272	212	203
12	Śląskie	758	399	147	388	305	280
13	Świętokrzyskie	148	81	16	54	59	72
14	Warmińsko-mazurskie	173	109	31	69	72	89
15	Wielkopolskie	802	461	102	405	343	375
16	Zachodniopomorskie	410	209	115	197	147	163
Polska		7667	4315	1316	3697	3239	3189

Źródło: Opracowanie własne na podstawie raportu ministerstwa pracy i polityki społecznej o działalności agencji zatrudnienia 2020.



Z tabeli 4.3. wynika, że na koniec 2020 roku 4315 agencji zatrudnienia świadczyło usługi pośrednictwa pracy na terenie Polski, a 3697 pracę tymczasową. Najmniej liczną grupą usług było kierowanie do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych (1316 agencji w 2020 roku) oraz poradnictwo zawodowe świadczone przez 3189 podmiotów. Agencje pracy tymczasowej przyjmują różnego rodzaju formy prowadzenia działalności gospodarczej. Pod tym kątem przeanalizowano ich liczbę w konkretnych województwach.

**Tabela 4.4. Podmioty posiadające wpis do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia wg prawnej formy działalności na koniec 2020 r. w podziale na województwa**

Lp.	Forma prawna działalności podmiotów	Liczba podmiotów																
		Polska	Dolnośląskie	Kujawsko-pomorskie	Lubelskie	Lubuskie	Łódzkie	Małopolskie	Mazowieckie	Opolskie	Podkarpackie	Podlaskie	Pomorskie	Śląskie	Świętokrzyskie	Warmińsko-mazurskie	Wielkopolskie	Zachodniopomorskie
1.	spółki z ograniczoną odpowiedzialnością	4182	375	160	137	101	220	329	1123	164	132	62	283	416	44	74	365	199
2.	osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą	1750	188	42	100	48	101	136	242	61	55	5	174	245	44	50	183	76
3.	osoba fizyczna	1330	62	121	34	51	76	94	257	67	41	25	69	83	27	24	193	106
4.	spółki komandytowe	467	50	25	65	13	21	36	99	23	8	5	25	47	6	2	85	19
5.	Bez szczególnej formy prawnej	199	8	19	7	3	3	14	10	13	15	11	1	40	3	24	30	11

Źródło: Opracowanie własne na podstawie raportu ministerstwa pracy i polityki społecznej o działalności agencji zatrudnienia 2020.

Z tabeli nr 4.4. wynika, że w 2020 roku najpopularniejszą formą prawną występującą wśród podmiotów posiadających status agencji zatrudnienia (podobnie jak w roku ubiegłym) była forma spółki z o.o. (4182). Najwięcej tych podmiotów występowało w województwie mazowieckim (1123), a w wielkopolskim (365). Kolejną formą prowadzonej działalności – równie popularną – jest jednoosobowa działalność gospodarcza (1750). Najwięcej tego typu firm funkcjonowało w województwie śląskim (245), natomiast w wielkopolskim 183 podmiotów. Łącznie te dwie powyższe formy to 5932 podmiotów co stanowiło ponad 67% ogólnej liczby agencji zatrudnienia w 2020 roku.

#### **4.6. Rozwój agencji pracy tymczasowej w Polsce i województwie wielkopolskim**

Praca tymczasowa w Polsce jest stosunkowo nowym rozwiązaniem, dzięki czemu jej popularność nieustannie rośnie. Podczas kiedy powstają kolejne uregulowania prawne mające na celu doprecyzowanie zależności pomiędzy trójstronnym porozumieniem na jakim opiera się to rozwiązanie, krajowi przedsiębiorcy coraz częściej wdrażają pracowników tymczasowych do struktur firm. W tabeli nr 4.5. przedstawiono zakres dynamiki wzrostu liczby agencji pracy tymczasowej w Polsce na przestrzeni badanych lat (2005-2020).

Dokładne oszacowanie liczby agencji pracy tymczasowej prowadzących swoje działania na obszarze woj. wielkopolskiego jest bardzo trudne. Przyczyną tego jest kilka istotnych czynników. Pierwszym powodem jest brak stosownego rejestru, który skupiałby wyłącznie tego rodzaju organizacje. Obowiązkowemu wpisowi do Krajowego Rejestru Podmiotów Prowadzących Agencje Zatrudnienia podlegają nie tylko takie podmioty, jak agencje pracy tymczasowej (APT) lecz także podmioty, które zajmują się pośrednictwem pracy w obrębie Rzeczypospolitej Polskiej, delegowaniem do pracy za granicę, doradztwem personalnym, a także poradnictwem zawodowym (Rogozińska-Pawełczyk, 2015). W rejestrze tym nie ma możliwości wygenerowania danych odnoszących się wyłącznie do APT. Skutkuje to koniecznością każdorazowego sprawdzenia zakresu działalności wszystkich agencji zatrudnienia uwzględniając tylko zakres pracy tymczasowej w woj. wielkopolskim (Kozar, 2014). Prawidłowa weryfikacja tych podmiotów powinna odbywać się między innymi poprzez odwołanie się do informacji zawartych w KRS.

Drugim elementem utrudniającym prawidłową ocenę liczby APT prowadzących działania na terenie danego województwa jest wymieniony już obowiązek rejestracyjny, w myśl którego agencja zatrudnienia rejestruje się tylko jednorazowo w konkretnym województwie (zazwyczaj znajduje się tam siedziba agencji), niezależnie od tego na terenie jakich województw zamierza podjąć swą działalność. Przez to oddziały zarejestrowanych podmiotów nie podlegają procedurze ewidencji swojego funkcjonowania na obszarze innych województw, nawet jeżeli prowadzą tam swoją aktywność. Procedury te wpływają zasadniczo niekorzystnie na dostępne w tym zakresie dane ilościowe w Krajowym Rejestrze Podmiotów Prowadzących Agencje Zatrudnienia, które w rezultacie uwzględniają tylko agencje zarejestrowane, a nie wszystkie podmioty funkcjonujące w obszarze danej jednostki samorządu terytorialnego. Przykładem niech będą oddziały agencji Manpower (rejestracja –

woj. mazowieckie) oraz agencji Jobman (rejestracja – woj. małopolskie) działających na obszarze woj. wielkopolskiego, a nie występujących w statystyce prowadzonej przez rejestr dla wspomnianego terenu (Kozar, 2014).

**Tabela 4.5. Dynamika wzrostu liczby agencji zatrudnienia świadczących usługi pracy tymczasowej w Polsce w latach 2005-2020**

Rok	Agencje pracy tymczasowej w Polsce		Zmiana liczby APT w liczbach
	Liczba APT na dzień 31.12*	Przyrost względny w %**	
2005	1002	-	-
2006	1436	43,31	434
2007	1703	18,59	267
2008	2166	27,19	463
2009	1086	-49,86	-1 080
2010	1018	-6,26	-68
2011	1301	27,80	283
2012	1509	15,99	208
2013	1610	6,69	101
2014	1762	9,44	152
2015	1947	10,50	185
2016	2262	16,18	315
2017	2657	17,46	395
2018	3369	26,79	712
2019	3608	7,09	239
2020	3697	2,50	89

\*zarejestrowane w Krajowym Rejestrze Podmiotów Prowadzących Agencje Zatrudnienia

\*\* - procent zaokrąglony

Źródło: Opracowanie własne na podstawie rocznych raportów z działalności agencji zatrudnienia za lata 2005-2020 sporządzonych przez Departament Rynku Pracy Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej.

Wszelkie tego typu rozwiązania prawne mają dwojakie skutki. Z jednej strony utrudniają kompleksową analizę statystyczną działalności tego typu podmiotów na terenie wybranego obszaru administracyjnego kraju, z drugiej zaś ułatwiają funkcjonowanie opisanym przedsiębiorstwom, gdyż minimalizują uciążliwość wymogów formalnych. Wśród tych procesów badacz jest zobowiązany zachować należyłą staranność podczas wykonywania swoich obowiązków polegających na analizie nie zawsze rzetelnych i obiektywnych danych (Babbie, 2003).

W 2005 roku istniało w Polsce 1002 zarejestrowanych agencji pracy tymczasowej. Ta liczba nieustannie rosła (z wyjątkiem lat 2008-2010, kiedy to głównie uwarunkowania prawne przyczyniły się do zmniejszenia ich liczby), aby w 2018 roku osiągnąć poziom ponad trzykrotnie wyższy (3369 agencji). Dynamika wzrostu jest zachowana i praktycznie w każdym roku odnotowywano większą liczbę zarejestrowanych agencji względem liczby wykreślonych z rejestru. Największy procentowy przyrost podmiotów, w porównaniu z rokiem poprzednim, zauważono w roku 2006 (o 43% czyli 434 jednostek). Natomiast największe liczbowe przyrosty wystąpiły w roku 2018 wynoszący 712 firmy i 2008, kiedy to rynek powiększył się o 463 agencje. W obu przypadkach wzrost roczny wynosił około 27%. W latach 2019 oraz 2020 odnotowano niewielkie wzrosty liczby agencji o odpowiednio 7,09% oraz 2,5%.

Największy spadek w liczbie zarejestrowanych agencji pracy tymczasowej wystąpił w roku 2009 i wynosił prawie 50%. Wtedy to zniknęło z rynku 1080 podmiotów. Kolejny rok to także minimalne zmniejszenie ich liczby o 68 firm (-6%). Średnio rocznie przybywało w Polsce ponad 10% agencji pracy tymczasowej (czyli 95 jednostek). Liczba ta byłaby większa, gdyby nie drastyczny spadek w roku 2009, który dokładniej będzie opisywany w dalszych rozważaniach. Warto jednak zauważyć, że zmniejszeniu liczby agencji w tym roku towarzyszył duży, bo aż 18%, spadek liczby pracowników rekrutowanych poprzez agencje. Można połączyć to z faktem, że polski rynek rekrutacji i doradztwa personalnego nadal się tworzy, a wahania koniunkturalne najbardziej odczuwają mniejsi gracze. Wyjściem z tej sytuacji są działania konsolidacyjne firm i przejmowanie mniejszych podmiotów przez firmy o bardziej stabilnej pozycji na rynku. Taka właśnie sytuacja nastąpiła w opisywanym okresie roku 2009.

Dokonano także analizy agencji pracy tymczasowej w woj. wielkopolskim, biorąc pod uwagę agencje, które zgłosiły do organów państwowych działalność w zakresie usług pracy tymczasowej. Dane za lata 2005-2020 są konsekwencją obowiązkowej sprawozdawczości, którą agencje zatrudnienia składają do 31 stycznia każdego roku. Obejmuje ona zakres roku poprzedniego (Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy. 2005-2020). Taki sposób wyróżnienia zbiorowość APT pozwoli na wskazanie pewnych prawidłowości zachodzących w ich działalności na obszarze wybranego województwa. Informacje te jednakże nie umożliwią dokonania kompleksowej oceny liczby podmiotów zajmujących się usługami pracy tymczasowej na wybranym terenie (tabela 4.6.).

**Tabela 4.6. Dynamika wzrostu liczby agencji zatrudnienia świadczących usługi pracy tymczasowej w Polsce i w woj. wielkopolskim w latach 2005-2020**

Rok	Agencje pracy tymczasowej				
	Polska		Województwo wielkopolskie		Udział woj. wielkopolskiego w całości (w %)
	Liczba APT na dzień 31.12	Przyrost względny w %	Liczba APT na dzień 31.12*	Przyrost względny w %	
2005	1002	-	77	-	7,7
2006	1436	43,3	128	66,2	8,9
2007	1703	18,6	183	43,0	10,7
2008	2166	27,2	227	24,0	10,5
2009	1086	-49,9	121	-46,7	11,1
2010	1018	-6,3	142	17,4	13,9
2011	1301	27,8	157	10,6	12,1
2012	1509	16,0	173	10,2	11,5
2013	1610	6,7	220	27,2	13,7
2014	1762	9,4	251	14,1	14,2
2015	1947	10,5	296	17,9	15,2
2016	2262	16,2	328	10,8	14,5
2017	2657	17,5	275	-16,2	10,4
2018	3369	26,7	355	29,1	10,5
2019	3608	7,09	322	-9,3	8,9
2020	3697	2,50	405	27,8	11,0

\*zarejestrowane w Krajowym Rejestrze Podmiotów Prowadzących Agencje Zatrudnienia

Źródło: Opracowanie własne na podstawie rocznych raportów z działalności agencji zatrudnienia za lata 2005-2020 sporządzonych przez Departament Rynku Pracy Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej.

W latach 2005-2020 nastąpił znaczący przyrost liczby agencji pracy tymczasowej w Polsce (ponad 3-krotny). W poszczególnych okresach czasu firmy te charakteryzowały się różnym tempem zmian. Do roku 2008 zauważalny był stabilny wzrost liczby agencji. Po sześcioletnim okresie wzrostu, w 2009 roku doszło do spadku liczby podmiotów posiadających wpis do rejestru APT o 49,9 % w stosunku do roku 2008. Minimalny spadek odnotowano jeszcze w roku następnym (-6,3%). W raportach ministerialnych podkreśla się, że znaczny wpływ na spadek liczby omawianych podmiotów, miał zmniejszony popyt na ich usługi, co było

skutkiem spowolnienia gospodarczego w Polsce i na świecie (Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej Departament Rynku Pracy, 2005-2020). Do malejącej liczby agencji wykonujących działalność z zakresu pracy tymczasowej, przyczyniły się także czynniki o charakterze prawnym. Otóż w 2009 roku weszły w życie przepisy ustawy z dnia 19 grudnia 2008 roku o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2009, Nr 6, poz. 33 z późn. zm.). Dały one nowe uprawnienia marszałkom województwa w zakresie przeprowadzania kontroli względem agencji zatrudnienia i tych świadczących usługi pracy tymczasowej. Teraz mają oni nawet możliwość wydania decyzji o wykreśleniu z rejestru podmiotów nie spełniających ściśle określonych norm zawartych w obowiązujących ich aktach normatywnych (Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej Departament Rynku Pracy, 2005-2020).

Kolejne lata charakteryzowały się powolnym przyrostem opisywanych podmiotów (2011 o 27,8%, 2012 o 16%, 2013 o 6,7%, 2014 o 9,4%, 2015 o 10,5%). Zbliżone tendencje co do wskaźników tempa zachodzących zmian w liczbie agencji zatrudnienia, zarówno w stosunku do wzrostów, jak i spadków, zaobserwowano w woj. wielkopolskim w tych samych okresach czasu. Z wyjątkiem roku 2010, kiedy to w skali kraju liczba agencji pracy tymczasowej (APT) zmalała, a w woj. wielkopolskim odnotowano przyrost o 17,4% względem roku poprzedniego. Na przestrzeni rozpatrywanych lat 2005-2020 liczba agencji pracy tymczasowej w Polsce zwiększyła się ponad 3,5 razy, a w województwie wielkopolskim nastąpił przyrost wynoszący ponad 526,0% (z 77 do 405 podmiotów).

Liczba APT zarejestrowanych w woj. wielkopolskim, stanowiła znaczny odsetek ogółu tego typu podmiotów w skali kraju (np. w 2005 roku 7,7% spośród wszystkich agencji pracy tymczasowej, a w roku 2011 już 12,1%). Ostatnie lata to ustabilizowanie się przyrostu liczby agencji z woj. wielkopolskiego względem ogólnej ich liczby w Polsce (2013 - 13,7%, 2014 - 14,2%, 2015 - 15,2%, 2016 - 14,5%). Zaobserwowano jednak spadek w 2017 roku do udziału na poziomie 10,4% i w 2018 do 10,5%. W roku 2019 odnotowano kolejny spadek objawiający się udziałem w rynku na poziomie 8,9%, aby już rok później wynosił on 11%.

W 2018 roku funkcjonowało w Polsce ponad 776144 pracowników tymczasowych i była to liczba o 87681 mniejsza niżeli w roku poprzednim. Zmiana była spowodowana omówionymi wcześniej uwarunkowaniami legislacyjnymi. Najmniejszą liczbą osób wykonujących w ten sposób pracę odnotowano w 2005 roku (pierwsze dane przedstawione w tabeli 4.7., które są zarazem trzecim rokiem funkcjonowania APT w Polsce). W ciągu kilkunastu lat (2005-2018)

liczba pracowników tymczasowych w Polsce wzrastała prawie czterokrotnie. W woj. wielkopolskim w latach 2005-2017 nie odnotowano żadnych spadków a jedynie spowolnienie wzrostu w niektórych latach. Zmniejszenie delegowanych osób o 12345 wystąpiło jednak w roku 2018. Dla porównania należy nadmienić, iż w skali całego kraju odnotowano spadki w latach 2008-2009 (odpowiednio o 2,4% i 20,1% względem lat bezpośrednio poprzedzających).

**Tabela 4.7. Dynamika wzrostu liczby pracowników tymczasowych zatrudnionych przez agencje pracy tymczasowej w Polsce i w woj. wielkopolskim, w latach 2005-2020**

Rok	Pracownik tymczasowy						Pozycja woj. Wielkopolskiego	Udział woj. wielkopolskiego w całości (w%)
	Polska			Województwo wielkopolskie				
	Osoby	Roczny przyrost	Przyrost względny w %	Osoby	Roczny przyrost	Przyrost względny w %		
2005	206 665		-	6312		-	7	3,05
2006	288 440	81 775	39,6	9782	3470	55,0	7	3,39
2007	486 591	198 151	68,7	17 002	7220	73,8	7	3,49
2008	474 747	-11 844	-2,4	20 674	3672	21,6	7	4,35
2009	379 103	-95 644	-20,1	22 211	1537	7,4	7	5,86
2010	433 102	53 999	14,2	27 941	5730	25,8	7	6,45
2011	499 024	65 922	15,2	32 902	4961	17,8	6	6,59
2012	509 347	10 323	2,1	37 711	4809	14,6	6	7,40
2013	559 465	50 118	9,8	50 698	12987	34,4	4	9,06
2014	699 278	139 813	25,0	62 608	11910	23,5	3	8,95
2015	799 727	100 449	14,4	69 634	7026	11,2	3	8,71
2016	795 779	-3 948	-0,5	71 647	2013	2,9	3	9,00
2017	863 825	68 046	8,6	78 584	6937	9,7	4	9,10
2018	776 144	-87 681	-10,2	66 239	-12345	-15,7	4	8,53
2019	712 327	-63 817	-8,96	64 874	-1365	-2,06	4	9,11
2020	660 702	-51 625	-7,81	65 907	1033	1,59	3	9,98

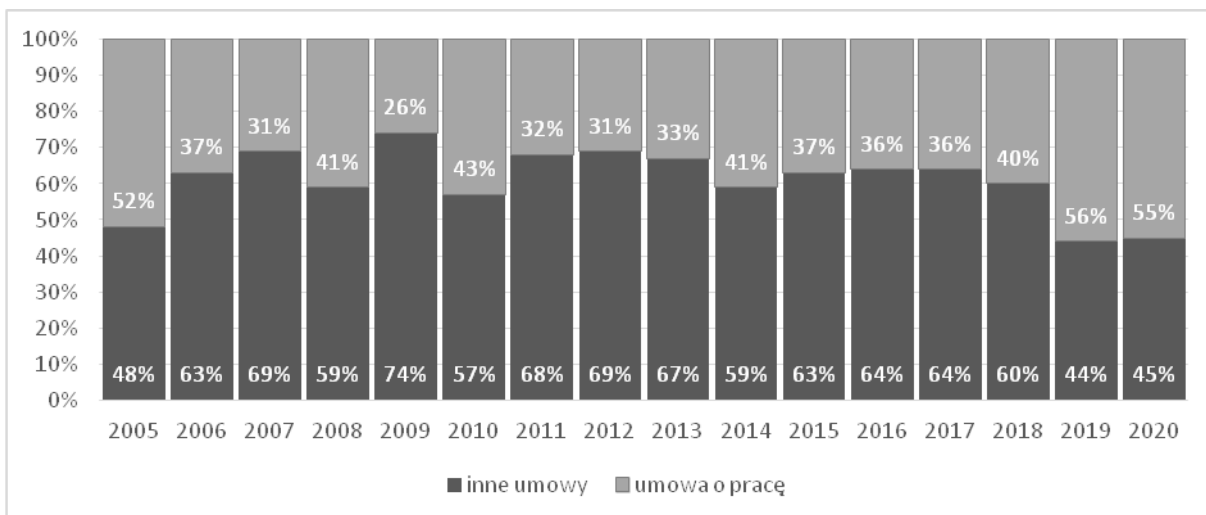
Źródło: Opracowanie własne na podstawie rocznych raportów z działalności agencji zatrudnienia za lata 2005-2020 sporządzonych przez Departament Rynku Pracy Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej.

Warto zwrócić uwagę, że w tym czasie (2008 - 2009 rok) w woj. wielkopolskim przybyło odpowiednio ponad 3,6 tys. (2008) i 1,5 tys. (2009) osób świadczących pracę tymczasową, a ogólna liczba pracowników tymczasowych w Polsce spadła o ponad 11,8 tys. (2008) i 95 tys. (2009). Przyczyny spadków opisano już powyżej, a odnotowane wzrosty są dowodem na silne zapotrzebowanie regionu na pracowników w czasie kryzysu. Lata 2019 i 2020 to umocnienie się liczby pracowników tymczasowych zatrudnionych przez agencje pracy tymczasowej w województwie wielkopolskim na tle Polski. Udział województwa w całości to 9,11% w 2019 roku i 9,98% w 2020 roku (tabela 4,7). Pracownicy tymczasowi świadczący pracę w woj. wielkopolskim w 2017 roku stanowili 9,10% ogólnej liczby osób wykonujących tego typu pracę w Polsce (tabela 4.7.). Odsetek ten dotychczas stanowił największy udział w historii. W ciągu omawianych kolejnych lat liczba tych pracowników w woj. wielkopolskim wzrastała ponad dziesięciokrotnie. Dowodzi to istnienia rozwijających się firm i zapotrzebowania na elastyczne formy pracy w regionie.

Większość miejsc pracy utworzonych dodatkowo na przełomie XX i XXI wieku w krajach OECD (Organization for Economic Cooperation and Development) dotyczyła zatrudnienia w niepełnym wymiarze. Wynika to z braku pracy pełnoetatowej. To samo dotyczy pracy na czas określony. Poza tym coraz częściej praca w ramach kontraktu, umowy zlecenia, umowy o dzieło wypiera pracę w ramach stałego stosunku pracy. Zwiększa się stale zakres pracy na odległość, pracy na zawołanie, zatrudnienia w przedsiębiorstwach świadczących usługi w formie wypożyczania pracowników. Wprowadza się nową organizację pracy w zespołach, które mają różne zadania i realizują jednocześnie kilka projektów w tym samym czasie.

Elastyczne formy zatrudnienia, takie jak praca kontraktowa, na czas określony, w zmniejszonym wymiarze czasu, nisko płatna itp., mogą być atrakcyjne dla drugiej osoby w rodzinie, która pragnie jedynie uzupełnić dochody rodziny. Warto jednak zauważyć, że nawet mało atrakcyjne zatrudnienie może być lepsze niż bezrobocie. Obecnie praca w elastycznych formach jest promowana w ramach polityki socjalnej Unii Europejskiej jako skuteczny środek rozładowania bezrobocia. Warto zauważyć jaki procent podpisywanych umów ma charakter cywilnoprawny, a jaki umów o pracę wykres 4.4. Oczywiście jest, że pierwsze rozwiązanie wiąże się z mniejszym bezpieczeństwem zatrudnienia niż wariant drugi.





**Wykres 4.4. Struktura zawieranych umów o pracę przez pracowników tymczasowych z uwzględnieniem formy prawnej w województwie wielkopolskim w latach 2005-2020 (w %)**

Źródło: Opracowanie własne na podstawie rocznych raportów z działalności agencji zatrudnienia za lata 2005-2020 sporządzonych przez Departament Rynku Pracy Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej.

Istotne zmiany w zakresie pracy wykonywanej przez pracowników tymczasowych zaszły również w strukturze zawieranych przez nich umów o pracę z APT (wykres 4.4., tabela 4.8.). Pracownicy tymczasowi mogą świadczyć pracę na podstawie umowy o pracę (umowy o pracę na czas określony i umowy o pracę na czas wykonywania określonej pracy) oraz umowy prawa cywilnego. W latach 2005-2020 istotną formą prawną umów, na podstawie których byli zatrudnieni pracownicy tymczasowi przez APT w woj. wielkopolskim były umowy o pracę (najwięcej tego typu umów w rocznej strukturze w 2005 roku – 51,8% - tabela 4.8.). Dominująca część umów o pracę tak licznie występowała tylko w roku 2005, co było spowodowane początkami pracy tymczasowej w kraju. W kolejnych latach zaczęto szukać oszczędności i coraz częściej były wykorzystywane rozwiązania cywilnoprawne.

Umowy prawa cywilnego były często zawierane w latach kolejnych. Najwięcej ich podpisano z pracownikami tymczasowymi w 2009 roku, kiedy stanowiły 73,8% wszystkich umów zawartych z osobami świadczącymi pracę tymczasową w województwie. Na przestrzeni lat 2011-2018 umowy o pracę stanowiły około 31-40% wszystkich zawieranych umów w woj. wielkopolskim.

W roku 2019 i 2020 w całej Polsce nastąpiło zwiększenie stosowania umów o pracę. W roku 2019 agencje pracy tymczasowej w 56% stosowały umowy o pracę, a w roku 2020 ten udział wynosił 55% (wykres 4.4.). W województwie wielkopolskim nastąpił trend odwrotny, a

umowy o pracę stanowiły 38,8% wszystkich umów podpisanych z pracownikami tymczasowymi w 2019 roku i 33,8% tych umów w 2020 roku (tabela 4.8).

**Tabela 4.8. Liczba zawieranych umów o pracę przez pracowników tymczasowych z uwzględnieniem formy prawnej w województwie wielkopolskim w latach 2005-2020 (w %)**

Rok	Liczba pracowników tymczasowych					Liczba pracodawców użytkowników
	ogółem	umowa o pracę	% umów o pracę	inne umowy	% innego rodzaju umów	
2005	6312	3268	51,8	3044	48,2	209
2006	9782	3636	37,2	6146	62,8	368
2007	17 002	5 204	30,6	11798	69,4	708
2008	20 674	8 479	41,0	12 195	59,0	853
2009	22 211	5 821	26,2	16 390	73,8	725
2010	27 941	12 084	43,2	15 857	56,8	915
2011	32 902	10 391	31,6	22 511	68,4	905
2012	37 711	11 874	31,5	25 837	68,5	860
2013	50 698	16 972	33,5	33 726	66,5	1 108
2014	62 608	25 357	40,5	37 251	59,5	1 360
2015	69 634	25 674	36,9	43 960	63,1	1 526
2016	71 647	25 888	36,1	45 759	63,9	1 688
2017	78 584	28 021	35,7	50 563	64,3	1 612
2018	66 239	26 687	40,2	39 552	59,7	1 769
2019	64 874	25 163	38,8	39 711	61,2	1 748
2020	65 907	22 278	33,8	43 629	66,2	1 789

Źródło: opracowanie własne na podstawie rocznych raportów z działalności agencji zatrudnienia za lata 2005-2020 sporządzonych przez Departament Rynku Pracy Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej.

Wydaje się, że obecnie dla skutecznej walki z bezrobociem nie wystarczy sam wzrost gospodarczy i ustalanie minimalnych poziomów wynagrodzenia, ale konieczny będzie też nowy podział pracy. Może się okazać, że wybrane stanowiska (koordynator, prace umysłowe) w niektórych branżach (programista) wystarczającą będzie praca na część etatu. Będzie to alternatywą dla tradycyjnego zatrudnienia, gdyż uzyskany dochód będzie dla

danych osób wystarczający. Można odnieść wrażenie, że Polska wkracza w erę nowego podziału czasu pracy na czas pracy, czas wolny i czas zajęć społecznie użytecznych. Obok sektora publicznego i prywatnego rozwija się sektor organizacji pozarządowych, które kreują poprawę aktywności w sferze ochrony środowiska, walki z ubóstwem i patologią społeczną, w sferze edukacji, kultury, sportu itp.

Podstawowym warunkiem osiągnięcia pełnego zatrudnienia jest stworzenie ram instytucjonalnych dla wspólnej akcji międzynarodowej na rzecz rozwiązywania problemu bezrobocia i związanych z nim problemów socjalnych. W tym celu wypada zapewnić trwałą rozwój pozytywnych tendencji w gospodarce światowej, unikając sytuacji, które mogłyby im zagrozić. Polityka współpracy, umożliwia właśnie rozwój tego typu rozwiązania (przykładem może być Strategia Lizbońska). W celu dokładnej analizy zjawiska jakim jest praca tymczasowa należałoby umiejscowić ją na tle otoczenia instytucjonalnego województwa. W następnym rozdziale dokonano analizy demograficznej miejsc pracy dzięki czemu określono potencjał pracowniczy. Dokonano także analizy sytuacji gospodarczej oraz sektorów gospodarki, w których poczyniono lub planuje się rozpocząć największe inwestycje.

## **ROZDZIAŁ V. Instytucje pracy tymczasowej w województwie wielkopolskim w świetle badań**

### **5.1. Rynek pracy w województwie wielkopolskim w latach 2010 - 2020**

Dane na temat rynku pracy województwa wielkopolskiego są istotnym tłem dla zdefiniowania rynku pracy tymczasowej. Z wcześniejszych rozdziałów można wnioskować, że prywatne agencje powstały jako instytucje uzupełniające nieefektywność państwowych instytucji pracy. Często funkcjonują one na podobnej zbiorowości ludzi mających określone cechy demograficzne. Niewątpliwie specyfika województwa determinuje rodzaje stanowisk pracy, inwestycji oraz liczby prywatnych inicjatyw, wspomagających zatrudnienie.

#### **5.1.1. Sytuacja gospodarcza i inwestycje**

Województwo wielkopolskie należy do najlepiej rozwiniętych przemysłowych regionów Polski, który odznacza się znacznym udziałem w wielu branżach krajowej produkcji. Najsilniejszą pozycję zajmuje przemysł spożywczy, na który w 2020 roku przypadało 18,9% wartości produkcji sprzedanej ocenianej względem całego przemysłu województwa. Ważne także jest znaczenie produkcji pojazdów samochodowych, przyczep i naczep, mających 17,4% udział. Na następnych miejscach jest produkcja mebli (8,6%), urządzeń elektrycznych (7,6%), a także wyrobów z gumy i tworzyw sztucznych mających 8,6% udziału. Jako ważny region przemysłowy Polski województwo wielkopolskie odznacza się znacznym udziałem w krajowej produkcji w wielu rodzajów przemysłu (Główny Urząd Statystyczny 2020).

Województwo charakteryzuje się ponadprzeciętną krajową ogólną atrakcyjnością inwestycyjną co znalazło uznanie podczas przydzielania województwu klasy C (gdzie A oznacza najwyższą atrakcyjność, a F najniższą atrakcyjność) wskaźnika potencjalnej atrakcyjności inwestycyjnej (PAI2<sup>3</sup>) dla gospodarki narodowej. Dodatkowo region klasy C otrzymał w dziedzinach: potencjalnej atrakcyjności inwestycyjnej przemysłu

---

<sup>3</sup> (PAI2) – wykorzystuje wskaźniki skonstruowane wyłącznie dla województw, opracowane w celu oceny atrakcyjności inwestycyjnej dla gospodarki narodowej oraz w odniesieniu do ww. sekcji gospodarki. Istnieje też system (PAI1) – oceniający walory lokalizacyjne regionów na podstawie wskaźników odnoszących się zarówno do całej gospodarki narodowej, jak i jej wybranych sekcji (przemysłu, handlu i napraw, zakwaterowania i gastronomii oraz działalności profesjonalnej, naukowej i technicznej),

kapitałochłonnego i pracochłonnego, handlu i napraw, zakwaterowania i gastronomii, oraz działalności profesjonalnej, naukowej i technicznej (Urząd Marszałkowski Województwa Wielkopolskiego Departament Gospodarki 2019).

**Tabela 5.1. Przeciętne zatrudnienie w województwie wielkopolskim według sektorów w latach 2010 - 2020**

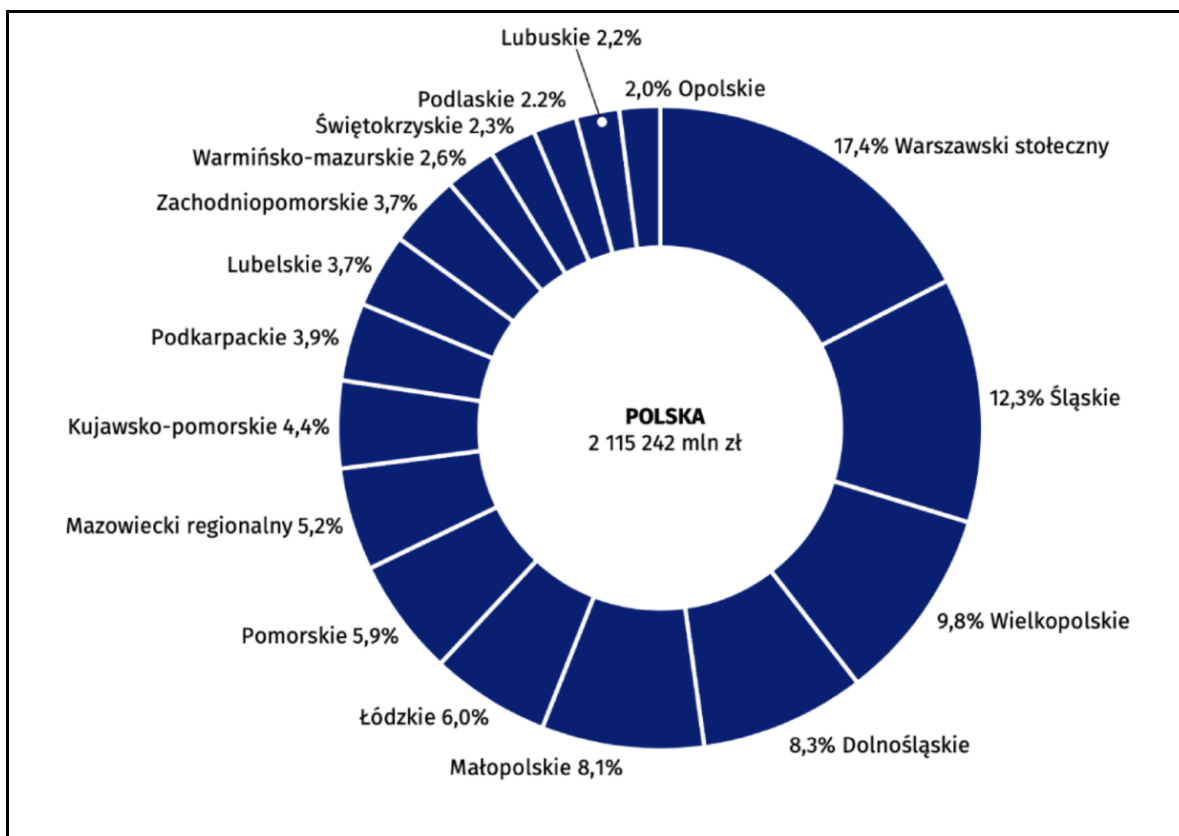
Wyszczególnienie	2010	2017	2020	% w 2020	2020
Ogółem	956847	1120607	1195984		124,99%
Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	24929	24457	23290	1,95%	93,43%
Przemysł	314837	350429	359094	30,02%	114,06%
w tym przetwórstwo przemysłowe	283886	323670	331631	27,73%	116,82%
Budownictwo	68639	61221	66682	5,58%	97,15%
Handel; naprawa pojazdów samochodowych	197323	266634	309471	25,88%	156,83%
Transport i gospodarka magazynowa	41145	72406	87127	7,28%	211,76%
Zakwaterowanie i gastronomia	12237	13023	13193	1,10%	107,81%
Informacja i komunikacja	10075	16260	18713	1,56%	185,74%
Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	16165	13561	12276	1,03%	75,94%
Obsługa rynku nieruchomości	10548	12499	10834	0,91%	102,71%
Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	25898	31096	35233	2,95%	136,05%
Administrowanie i działalność wspierająca	23448	38629	36091	3,02%	153,92%
Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	48807	46146	45536	3,81%	93,30%
Edukacja	93919	100444	104575	8,74%	111,35%
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	51352	52706	51729	4,33%	100,73%
Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	9160	9082	9215	0,77%	100,60%
Pozostała działalność usługowa	8365	12014	12926	1,08%	154,52%

Źródło: Klimanek T. (red.). (2021). Rocznik Statystyczny Województwa Wielkopolskiego, Urząd Statystyczny w Poznaniu.

Przeciętne zatrudnienie w poszczególnych sektorach gospodarki prezentuje tabela 5.1. Największą bazę w Wielkopolsce stanowi przemysł, gdzie jest zatrudnionych 30,02% ogółu osób. Na drugim miejscu plasuje się handel i naprawa pojazdów samochodowych zatrudniając 25,88% osób. Duże znaczenie ma także edukacja ze wskaźnikiem 8,74% oraz transport z zatrudnieniem na poziomie 7,28%. Największe przyrosty (które obejmowały kluczowe sektory gospodarki) zatrudnienia w roku 2020 względem 2010, nastąpiły w transporcie i gospodarce magazynowej (211,76%), informacji i komunikacji (185,74), handlu i naprawie pojazdów samochodowych (156,86%), administrowaniu i działalności wspierającej (153,92%). Popularność transportu wiąże się niewątpliwie z dużą aktywnością przewozową polskich przedsiębiorstw oraz tworzeniu się nowych skupisk magazynowych w logistycznych centrach województwa. Spadki zatrudnienia wystąpiły w takich sektorach jak: działalność finansowa i ubezpieczeniowa (24,06%), administracja publiczna i obrona narodowa (o 6,7%), rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo (6,57%), budownictwo (o 2,85%). Znaczny spadek zatrudnienia w sektorze finansowym mógł być spowodowany wprowadzeniem dodatkowych regulacji tego rynku przez organy sprawujące władze (ustawodawca, Komisja Nadzoru Finansowego).

Najniższe udziały zatrudnienia w 2020 roku przypadają na takie branże jak działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją (0,77) oraz 0,91% udziału na sektor obsługi rynku nieruchomości. Skupiają one zawody mało atrakcyjne z perspektywy pracy tymczasowej.

Województwo wielkopolskie ma także istotny wpływ na tworzenie produktu krajowego brutto Polski. Dane na wykresie 5.1. przedstawiają, że w 2018 roku region stołeczny miał największy, ponad 17-procentowy udział, na drugim miejscu było województwo śląskie (12,3%) a na trzecim wielkopolskie z prawie 10% udziałem. Dalej są takie województwa jak dolnośląskie (8,3%), małopolskie (8,1%) czy łódzkie (6,0%).



**Wykres 5.1. Udział regionów w tworzeniu PKB Polski w 2018 roku (ceny bieżące)**

Źródło: Dane GUS: Wstępne szacunki produktu krajowego brutto w przekroju regionów w 2018 roku.

\*Ze względu na utrudniony dostęp do danych statystycznych zakres analizy kończy się na 2018 roku.

Analizując sytuację gospodarczą i inwestycyjną województwa warto także przytoczyć wypowiedzi przedsiębiorców, którzy w 2018 r. oceniali koniunkturę województwa korzystnie. Poniższe dane zostały zaczerpnięte z raportu „*Informacja o stanie gospodarki województwa wielkopolskiego 2018/2019*”<sup>4</sup>. W analizie najkorzystniejsze opinie tworzyły podmioty z sekcji informacja i komunikacja (ogólny wskaźnik koniunktury pod koniec 2018 roku wyniósł 28,8%). Następnie sekcja zakwaterowania i gastronomii (37,7% w styczniu 2018 roku). A największe trudności w prowadzeniu działalności gospodarczej związane były z kosztami zatrudnienia (60,7% w grudniu 2018 roku). W roku 2018 wyraźnie spadła uciążliwość barier związanych ze zbyt dużą konkurencją firm krajowych (z 36,7% w 2017 roku do 20,3% w 2018 roku) i niepewnością ogólnej sytuacji gospodarczej (z 37,8% w 2017 roku do 25,2% w 2018 roku) (Urząd Marszałkowski Województwa Wielkopolskiego Departament Gospodarki 2020). Zdaniem Krzysztofa Firleja ta niepewność sytuacji gospodarczej wymaga

<sup>4</sup> Przy opracowywaniu raportu wykorzystane zostały dostępne materiały statystyczne urzędów statystycznych krajowych oraz europejskiego (EUROSTAT), jak również opracowania własne sporządzone w b. Zespole ds. Analiz Departamentu Gospodarki (DRG-V-2) w pierwszej połowie 2019 r. oraz bieżąco na potrzeby redakcyjne raportu.

„takiego modelu zarządzania, który pozwoli skutecznie funkcjonować w warunkach ciągłych zmian i turbulencji” (Firlej, 2020).

### 5.1.2. Społeczno-demograficzna charakterystyka ludności

Dokonując analizy pracowników tymczasowych funkcjonujących na rynku pracy w województwie wielkopolskim warto nakreślić tło funkcjonowania tych osób. W tym celu autor pragnie przybliżyć ogólną charakterystykę ludności województwa. Za okres analizy przyjęto lata 2010-2018, a wybrane podstawowe dane na temat ludności oraz osób w wieku produkcyjnym przedstawiono w tabelach nr 5.2., 5.3. oraz 5.4.

**Tabela 5.2. Ludność w województwie wielkopolskim w latach 2010 - 2020**

Lata	2010		2015	2020	
Ogółem	3446745	100%	3475323	3496450	100%
mężczyźni	1676618	48,6%	1690930	1700403	48,6%
kobiety	1770127	51,3%	1784393	1796047	51,4%
miasta	1927523	55,9%	1906899	1877319	53,7%
wieś	1519222	44,1%	1568424	1619131	46,3%

Źródło: Klimanek T. (red). (2021). Rocznik statystyczny Województwa Wielkopolskiego, Urząd Statystyczny w Poznaniu

Według danych opublikowanych w rocznikach statystycznych Głównego Urzędu Statystycznego w województwie wielkopolskim w 2020 roku było zameldowanych 3496450 osób z czego większość to kobiety (51,4%) i 53,7% mieszkańców miast. W wieku produkcyjnym było 59,7% osób, wśród których 53,0% stanowili mężczyźni (tabela 5.3.). Osoby z tej kategorii w 52,4% mieszkali w miastach i w 47,6% na wsiach. Ludność w wieku poprodukcyjnym stanowiła 20,8% całej ludności województwa w 2020 roku. Większość z nich to kobiety i mieszkańcy miast. Zróżnicowanie pod kątem płci przedstawia tabela 5.4.

W województwie wielkopolskim w 2020 roku mieszkało prawie 3,5 miliona osób. Z czego ponad 20,8% było w wieku poprodukcyjnym (wzrost o 5,5% w stosunku do 2010 roku). Większość (66,5%) stanowiły kobiety (spadek o 4,1% w stosunku do 2010 roku). W miastach



mieszkało 61,3% osób w wieku poprodukcyjnym co w porównaniu z rokiem 2010 było wzrostem o 0,1%.

**Tabela 5.3. Ludność w wieku produkcyjnym w województwie wielkopolskim w latach 2010 i 2020**

Lata	2010		2015	2020		2020 a 2010 (w%)
		%			%	
<b>Ogółem</b>	<b>3446745</b>	<b>%</b>	<b>3475323</b>	<b>3493969</b>	<b>%</b>	
wiek produkcyjny	2235446	64,9	2175703	2087026	59,7	-5,2
mężczyźni	1169415	52,3	1147149	1105605	53,0	-2,3
kobiety	1066031	47,7	1028554	981421	47,0	-2,9
Miasta	1262117	56,5	1182398	1094466	52,4	-5,3
Wieś	973329	43,5	993305	992560	47,6	0,1

Źródło: Klimanek T. (red). (2021). Rocznik statystyczny Województwa Wielkopolskiego, Urząd Statystyczny w Poznaniu

**Tabela 5.4. Ludność w wieku poprodukcyjnym w województwie wielkopolskim w latach 2010 i 2020**

Lata	2010		2015	2018		2020 a 2010 (w%)
		%			%	
<b>Ogółem</b>	<b>3446745</b>	<b>%</b>	<b>3475323</b>	<b>3493969</b>	<b>%</b>	
wiek produkcyjny	526754	15,3	634036	727598	20,8	5,5
mężczyźni	154902	29,4	200956	243775	33,5	4,1
kobiety	371852	70,6	433080	483823	66,5	-4,1
Miasta	322769	61,3	392614	446340	61,3	0,1
Wieś	203985	38,7	241422	281258	38,7	-0,1

Źródło: Klimanek T. (red). (2021). Rocznik statystyczny Województwa Wielkopolskiego, Urząd Statystyczny w Poznaniu

**Tabela 5.5. Ludność według płci i wieku w województwie wielkopolskim w latach 2010 i 2020**

Wiek	2010		2020				2020 a 2010 (w%)
			Ogółem		Z liczby ogółem		
					Mężczyźni		
ogółem	3446745	%	3496450	%	1700403	%	
0– 2 lata	125069	3,6	111126	3,2	57075	3,4	-0,2
3– 6	145806	4,2	153460	4,4	79040	4,6	0,4
7–12	209290	6,1	238639	6,8	122850	7,2	1,1
13–15	117114	3,4	111658	3,2	57661	3,4	0,0
16–18	133746	3,9	100357	2,9	51439	3,0	-0,9
19–24	313414	9,1	217813	6,2	111968	6,6	-2,5
25–29	300934	8,7	222815	6,4	113522	6,7	-2,0
30–34	288437	8,4	264424	7,6	133733	7,9	-0,5
35–39	252889	7,3	299865	8,6	151554	8,9	1,6
40–44	211115	6,1	284580	8,1	143857	8,5	2,4
45–49	215781	6,3	247285	7,1	124217	7,3	1,0
50 i więcej	1133150	32,9	1244428	35,6	553487	32,6	-0,3

Źródło: Klimanek T. (red). (2021). Rocznik statystyczny Województwa Wielkopolskiego, Urząd Statystyczny w Poznaniu

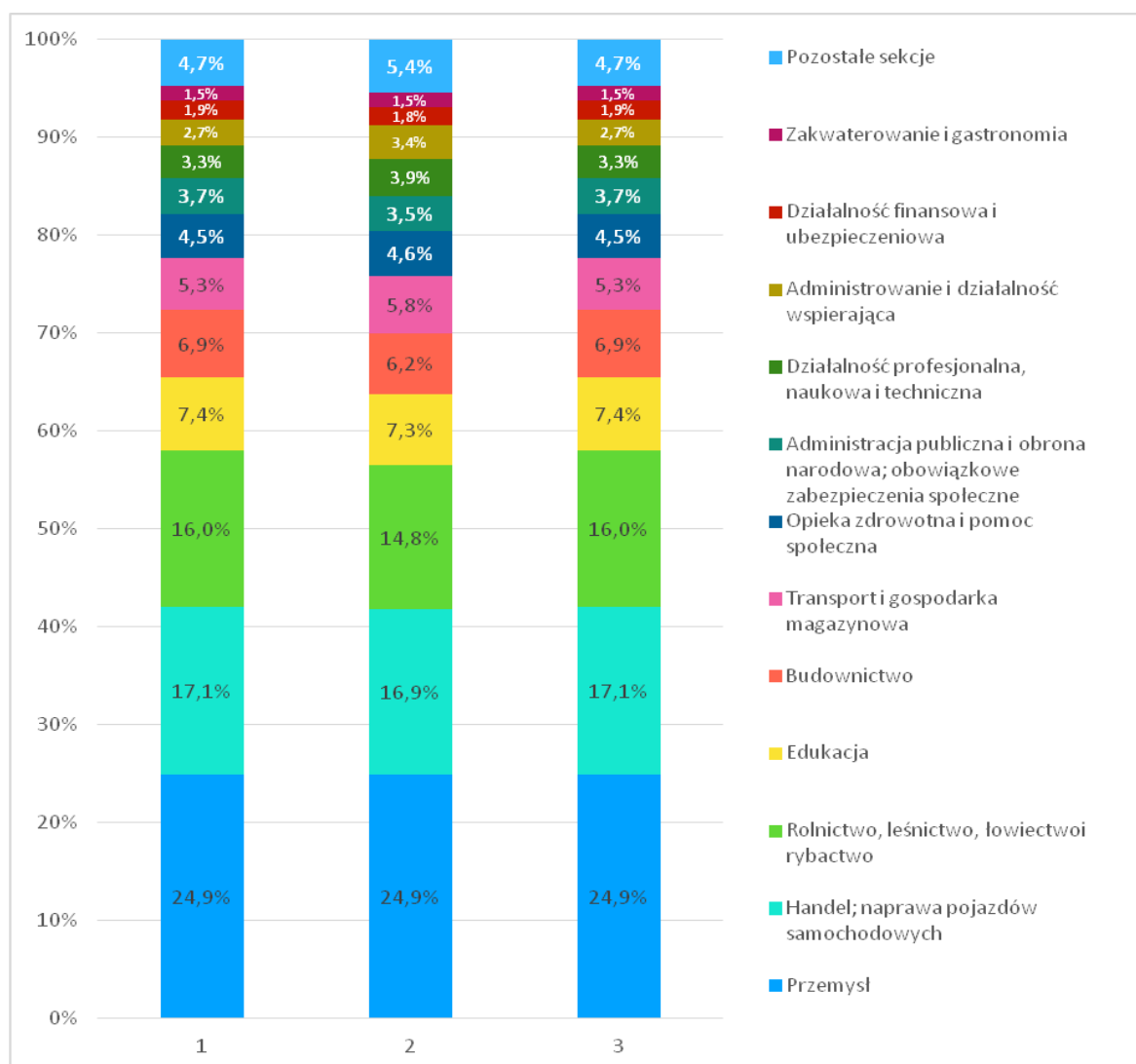
W tabeli 5.5 obszar zaznaczony na kolor szary wskazuje osoby z przedziału wiekowego, który został objęty badaniem ankietowym. Zostały one opisane w rozdziale ostatnim. Według zaprezentowanych danych w grupie wiekowej 19-34 lata w roku 2020 nastąpił spadek liczebności ludności. Natomiast osób w przedziale od 35 do 49 roku życia jest więcej w roku 2020 niżeli 8 lat wcześniej. Nie ma znaczących zmian pod kątem liczebności mężczyzn oraz kobiet w omawianych przedziałach wiekowych.

Struktura zatrudnienia w województwie wielkopolskim z podziałem na sekcje gospodarki została przedstawiona na wykresie 5.2. Najwięcej osób pracowało w przemyśle (24,9%) (podobny poziom od 2010 roku). Na drugim miejscu, uzyskując 17,1%, była działalność związana z handlem i naprawą pojazdów samochodowych (podobnie jak w 2010 roku). Kolejna sekcja to rolnictwo z wynikiem 16,0% (podobnie jak w 2010 roku). Ważnymi sekcjami były tutaj także edukacja (7,4% w 2020 roku), budownictwo (6,9%) oraz transport (5,3%).

Według danych z prognozy Głównego Urzędu Statystycznego wynika, że do roku 2030 roku liczba mieszkańców województwa nieznacznie wzrośnie o 0,7%. Zróżnicowanie w przestrzeni przewiduje wzrost mieszkańców w podregionie poznańskim aż o 15% i

podregionie leszczyńskim o 0,7%. W innych obszarach województwa liczba ludności spadnie. Największe znaczenie będą miały spadki w regionach: kaliskim o 1,9%, konińskim o 2,5%, a w pilskim o 3,0% (Wielkopolskie Biuro Planowania Przestrzennego w Poznaniu, 2019).

Największe depopulacje (w liczbach bezwzględnych) będą odnotowane w dużych i średnich miastach. Najbardziej widoczne będą spadki w: Koninie o 14,5%, Kaliszu o 7,7%, Poznaniu o 6,8%, Pile o 6,8%, Gnieźnie i Lesznie o 5,6%, a w Ostrowie Wielkopolskim o 5,5%. Z kolei największy wzrost prognozuje się w gminach pod-poznańskich: Komornikach o 50,9%, Dopiewie o 49,5%, Rokietnicy o 48,4%, Kleszczewie o 38,8% i Kórniku o 35,0% oraz w gminie Lipno, położonej w pobliżu Leszna, o 31,7% (Wielkopolskie Biuro Planowania Przestrzennego w Poznaniu, 2019).



**Wykres 5.2. Struktura pracujących według sekcji w województwie wielkopolskim w latach 2010 i 2020**

Źródło: Klimanek T. (red). (2021). Rocznik statystyczny Województwa Wielkopolskiego, Urząd Statystyczny w Poznaniu.

W województwie wielkopolskim będzie postępowało starzenie się ludności, a jego przejawem będą zmiany w strukturze ludności według ekonomicznych grup wieku. Zmniejszanie się udziału osób w wieku przedprodukcyjnym (0-17 lat) i produkcyjnym (od 18 lat do wieku emerytalnego). Natomiast wystąpi zwiększenie udziału ludności w wieku poprodukcyjnym (powyżej wieku emerytalnego). Szacuje się, że w 2050 roku (w porównaniu do 2015 roku) populacja osób w wieku przedprodukcyjnym i produkcyjnym zmniejszy się odpowiednio o 28,9% i 18,5%, a liczba osób w wieku poprodukcyjnym zwiększy się aż o 33,7% (Wielkopolskie Regionalne Obserwatorium Terytorialne Departament Polityki Regionalnej, 2019).

Procesy te sprzyjają migracjom osób z rejonów mniej rozwiniętych do większych aglomeracji. I co ciekawe, nie bezpośrednio do miast, a raczej do miejscowości sąsiadujących głównie z Poznaniem. Ruchy te mogą sprzyjać rozwojowi pracy tymczasowej, gdyż jak zostało już ujęte, to firmy zatrudniające dużą liczbę pracowników tymczasowych w Wielkopolsce są ulokowane właśnie w wymienionych rejonach. Rosnąca populacja osób w wieku poprodukcyjnym może szukać różnych form dochodu. Należy pamiętać, że w niektórych przypadkach, będą to osoby z wykształceniem podstawowym lub zawodowym, którym warto będzie zapewnić możliwość dorobienia do emerytury.

### **5.1.3. Podaż siły roboczej**

Podaż pracy definiowana jako zasoby pracy, ludność aktywna zawodowo, zasoby siły roboczej, stanowi liczbę pracy oferowanej przez pracowników, gotowych podjąć zatrudnienie, za określoną stawkę płac. Obejmuje osoby w wieku produkcyjnym zdolne do pracy i gotowe do jej podjęcia w typowych warunkach istniejących w gospodarce (Kryńska, Suchecka i Suchocki 1998). Częścią rynku pracy, jest bezrobocie, które w ujęciu podmiotowym oznacza ludzi chętnych do podjęcia pracy, ale pozostających bez stałego zatrudnienia (Koral 2009). Aby określić poziom podaży siły roboczej przeanalizowano dane statystyczne dotyczące liczby zarejestrowanych bezrobotnych, stopy bezrobocia oraz liczba ofert pracy. Dane pochodzą z Głównego Urzędu Statystycznego i są zawarte w tabeli 5.6.

**Tabela 5.6. Bezrobotni zarejestrowani, stopa bezrobocia oraz oferty pracy w województwie wielkopolskim w latach 2010 – 2020**

Wyszczególnienie	Lata			2018 względem 2010
	2010	2015	2020	
Bezrobotni zarejestrowani ogółem	135172	93311	60958	-55%
w tym kobiety	75711	53807	35548	58%
Z liczby ogółem – bezrobotni:				
Absolwenci*	10771	5027	2494	-76%
długotrwale bezrobotni	54048	45801	23906	-55%
Stopa bezrobocia rejestrowanego	9,20%	6,10%	3,70%	Spadek o 5,5%
Oferty pracy	76688	121866	87222	12%

Źródło: Źródło: Klimanek T. (red). (2021). Rocznik statystyczny Województwa Wielkopolskiego, Urząd Statystyczny w Poznaniu.

\*Za bezrobotnego absolwenta uważa się osobę w okresie do upływu 12 miesięcy od dnia ukończenia nauki potwierdzonej świadectwem, dyplomem lub innym dokumentem ukończenia szkoły (dotyczy absolwentów z wykształceniem zasadniczym zawodowym, średnim, policealnym lub wyższym), kursów zawodowych trwających co najmniej 24 miesiące lub nabycia uprawnień do wykonywania zawodu przez osoby niepełnosprawne. Długotrwale bezrobotny - Pozostający w rejestrze powiatowego urzędu pracy łącznie przez ponad 12 miesięcy w ciągu ostatnich 2 lat, z wyłączeniem czasu odbywania stażu i przygotowania zawodowego.

Na koniec 2020 roku w województwie wielkopolskim zarejestrowanych było 60958 bezrobotnych, czyli o 55% mniej niżeli w roku 2010. Kobiety stanowiły 58% tej liczby. Stopa bezrobocia w 2020 roku wynosiła 3,7% i w porównaniu do 2010 roku spadła o 5,5%. Wśród osób bezrobotnych ważnymi grupami, z punktu widzenia pracy tymczasowej są absolwenci oraz długotrwale bezrobotni. W pierwszej grupie bezrobocie spadło o 76% a w drugiej o 55%. Zarejestrowano także wzrost o 12% nowych ofert pracy. W tabeli 5.7. przedstawiono poziom bezrobocia z podziałem na wykształcenie.

**Tabela 5.7. Bezrobotni w województwie wielkopolskim zarejestrowani według poziomu wykształcenia w latach 2010 - 2018**

Wyszczególnienie	Lata				%	2018 względem 2010
	2010	2015	2017	2018		
Ogółem	135172	93311	58857	50867		-62%
Wyższe	14141	11373	8008	7076	14%	-50%
Policealne i średnie zawodowe	30862	20485	12554	11093	22%	-64%
Średnie ogólnokształcące	13741	8850	5596	5112	10%	-63%
Zasadnicze zawodowe	42372	28015	17045	14754	29%	-65%
Gimnazjalne, podstawowe i niepełne podstawowe	34056	24588	15654	12832	25%	-62%

Źródło: Klimanek T. (red.). (2019). Województwo Wielkopolskie. Podregiony, Powiaty, Gminy. Poznań. Urząd statystyczny w Poznaniu.

\*Ze względu na utrudniony dostęp do danych statystycznych zakres analizy kończy się na 2018 roku.

Największy poziom bezrobocia występuje wśród osób z wykształceniem gimnazjalnym, podstawowym i niepełnym podstawowym oraz zasadniczym zawodowym. Z innych analiz zawartych w tej pracy wynika, że są to grupy najbardziej zainteresowane pracą tymczasową. Osoby posiadające wykształcenie średnie stanowią 10% ogółu bezrobotnych oraz osoby z wykształceniem wyższym, tylko 14% owej populacji. Prawie w każdej grupie liczba bezrobotnych spadła o ponad 60% w stosunku do roku 2010. Związane jest to z ogólnym spadkiem bezrobocia w województwie wielkopolskim na podobnym poziomie. Zastanawiający jest fakt bezrobocia wśród osób wykształceniem wyższym. Według Magdaleny Knapieńskiej (2014) występuje tutaj duże niedopasowanie pomiędzy kierunkiem wykształcenia w wykonywanym zawodem. Być może młode osoby z tytułami magistra pracują w charakterze sprzedawcy czy w dziale usług niemających wiele wspólnego z profilem posiadanego wykształcenia.

#### 5.1.4. Popyt na siłę roboczą

Popyt na pracowników zgłaszają przedsiębiorstwa chcące zatrudniać osoby na określone stanowiska. Bardzo często sukces takiej firmy na konkretnym rynku jest uzależniony od odpowiedniej kadry pracowników. A w przypadku nowo powstałych firm ważne są czynniki osobowościowe, określające cechy przedsiębiorstwa w czasie jego założenia oraz makroekonomiczne, branżowe oraz lokalne (Durka, Czystkiewicz, 2011). Mierzony jest on przez Główny Urząd Statystyczny poprzez analizę liczby ogólnie dostępnych, nowo utworzonych oraz zlikwidowanych miejsc pracy. W tabeli 5.8. pokazano, że na koniec 2020 roku w Wielkopolsce było 8,3 tysiące wolnych miejsc pracy. Dodatkowo nowo utworzonych miejsc pracy funkcjonowało aż 43,7 tys., a zlikwidowanych stanowisk było 28,2 tys.

**Tabela 5.8. Miejsca pracy w województwie wielkopolskim w roku 2020 (w tysiącach)**

Wyszczególnienie	Wolne		nowo utworzone	zlikwidowane
	ogółem	w tym nowo utworzone	ogółem	ogółem
Liczba miejsc	8,3	1,4	43,7	28,2

Źródło: Urząd Statystyczny w Poznaniu. (2021). Popyt na pracę w województwie wielkopolskim w 2021r. Poznań. Dostępny pod linkiem:

[https://poznan.stat.gov.pl/download/gfx/poznan/pl/defaultaktualnosci/744/4/11/1/popyt\\_na\\_prace\\_2021.pdf](https://poznan.stat.gov.pl/download/gfx/poznan/pl/defaultaktualnosci/744/4/11/1/popyt_na_prace_2021.pdf).

Na podstawie danych zawartych w tabeli 5.9. można stwierdzić dużą nadwyżkę nowych miejsc pracy nad zlikwidowanymi, a najwyższe przyrosty odnotowano w handlu (16,2 tys.), przemyśle (12,2 tys.) i budownictwie (6,7 tys.). Obecnie są to główne gałęzie przemysłu województwa, lecz aby przeanalizować przyszłe poziomy zatrudnienia warto odnieść się do strategii rozwoju regiony na lata 2020-2030.

**Tabela 5.9. Miejsca pracy w województwie wielkopolskim według sektorów gospodarki w roku 2018 (w tysiącach)**

Wyszczególnienie	Wolne	%*	Nowo utworzone	%*	Zlikwidowane	%*	Przyrost
Liczba miejsc	14,7	100,0	79,4	100,0	28,2	100,0	
Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	0,2	1,0	0,8	1,0	0,4	1,0	0,4
Przemysł	4,8	33,0	16,4	21,0	4,2	15,0	12,2
w tym przetwórstwo przemysłowe	4,6	31,0	15,5	20,0	3,7	13,0	11,8
Budownictwo	2,7	18,0	10,2	13,0	3,5	12,0	6,7
Handel; naprawa pojazdów samochodowych	1,9	13,0	23,7	30,0	7,5	27,0	16,2
Transport i gospodarka magazynowa	1,7	12,0	7,3	9,0	4,4	16,0	2,9
Zakwaterowanie i gastronomia	0,2	1,0	2,1	3,0	0,8	3,0	1,3
Informacja i komunikacja	0,3	2,0	2,2	3,0	0,6	2,0	1,6
Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	0,1	1,0	0,6	1,0	0,3	1,0	0,3
Obsługa rynku nieruchomości	0,1	1,0	0,6	1,0	0,3	1,0	0,3
Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	0,5	3,0	2,8	4,0	1,5	5,0	1,3
Administrowanie i działalność wspierająca	1,0	7,0	3,3	4,0	1,9	7,0	1,4
Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	0,3	2,0	0,7	1,0	0,3	1,0	0,4
Edukacja	0,1	1,0	5,8	7,0	1,5	5,0	4,3
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	0,4	3,0	1,4	2,0	0,5	2,0	0,9
Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	0,1	1,0	0,5	1,0	0,2	1,0	0,3
Pozostała działalność usługowa	0,2	1,0	1,1	1,0	0,4	1,0	

Źródło: Klimanek T. (red.). (2019). Województwo Wielkopolskie. Podregiony, Powiaty, Gminy. Poznań. Urząd statystyczny w Poznaniu.

\*Wartości wyrażone w procentach zaokrąglono.

\*Ze względu na utrudniony dostęp do danych statystycznych zakres analizy kończy się na 2018 roku.

Strategia władz województwa do 2030 roku skupia się na wzroście konkurencyjności, produktywności i innowacyjności gospodarki, rozwijaniu i lepszym wykorzystaniu kapitału ludzkiego oraz przeciwdziałaniu nierównościom terytorialnym. W realizacji tego celu zakłada się wykorzystanie wiedzy mieszkańców województwa. Samorząd ma skupić się na tworzeniu warunków sprzyjających w odnoszeniu sukcesu przez obecne i nowe firmy oraz poprzez mobilizację wewnętrznego potencjału regionu z naciskiem na wzmocnienie przewag



konkurencyjnych, którymi są wysoka kultura przedsiębiorczości oraz silne rolnictwo. Uznano także, że kluczowym elementem sukcesu gospodarczego jest wiedza, dlatego wymienione cele nie są możliwe do osiągnięcia, bez odpowiednio wykorzystanej bazy edukacyjnej województwa wielkopolskiego (Zarząd Województwa Wielkopolskiego, 2020). Przewidywany jest rozwój gospodarczy za pomocą skupienia się na działaniach w ramach trzech głównych celów:

- zwiększenia innowacyjności i konkurencyjności regionu,
- wzrostu aktywności zawodowej,
- utrzymania wysokiej jakości zatrudnienia oraz poprawa wykorzystania kapitału ludzkiego na rynku pracy.

W pierwszej kolejności nacisk będzie kładziony na rozwój infrastruktury badawczej oraz większą mobilizacją kapitału prywatnego. Gospodarka regionalna skupi się na przeorganizowaniu i skupieniu się na cyfryzacji, rozwoju handlu elektronicznego (e-commerce), zaawansowanej automatyzacji oraz robotyzacji procesów technologicznych i zarządczych w firmach (Zarząd Województwa Wielkopolskiego, 2020).

Nie da się ukryć, że te działania mogą ograniczyć liczbę pracowników produkcyjnych, gdzie obecnie bardzo dobrze radzi sobie praca tymczasowa. Wykorzystanie robotów nie tylko zmniejszy zależność firm od pracy ludzkiej, ale także może wymagać przekwalifikowania się załogi i dostosowania do zmieniającej się rzeczywistości. Nastąpi także wzrost zatrudnienia i jakości pracy w gospodarstwach rolnych, ze szczególnym naciskiem na wzrost produkcji ekologicznej. Można dostrzegać tutaj szansę dla agencji pracy tymczasowej, gdyż często prace rolne charakteryzują się dużą zmiennością i sezonowością zatrudnienia, które to aspekty zaspokajają pośrednicy pracy. Strategia województwa wspiera powstanie nowych stanowisk pracy związanych z automatyzacją i cyfryzacją wielu procesów, przez co zwiększy się zapotrzebowanie na specjalistów, którzy często będą absolwentami lokalnych szkół wyższych, lub będą migrowali z innych regionów Polski i świata.

Istotnym czynnikiem mogącym wpłynąć na rozwój przedsiębiorstwa i jego atrakcyjność zarówno dla inwestorów, jak i pracowników, jest rozwinięta baza konferencyjna. Umożliwia ona organizację nowych międzynarodowych wydarzeń oraz wszelakich targów, na które zapraszane są firmy z całego świata. Region jest jednym z centrów innowacyjności i inicjatyw gospodarczych oraz dysponuje jedną z największych powierzchni konferencyjnych w Polsce.

Należy jednak zaznaczyć, że rodzaje planów zawartych w strategii rozwoju społeczno-gospodarczego województwa wielkopolskiego zostanie jednak ograniczona przez sytuację pandemiczną związaną z COVID-19.

## **5.2. Agencje pracy tymczasowej i agencje zatrudnienia jako pośrednicy popytu i podaży na rynku pracy**

### **5.2.1. Działalność po stronie podaży**

Agencja pracy tymczasowej, to jednostka, która jednocześnie przedstawia na rynku podaż i popyt na pracowników. Podaż jest kierowana do firm i instytucji poszukujących ludzi do pracy. Popyt jest kreowany poprzez poszukiwanie pracowników na rynku. Agencja prowadzi czasową lub stałą rekrutację na wybrane stanowiska, których obsadzenia wymaga klient. Skuteczna rekrutacja pracowników to przede wszystkim komunikowanie się organizacji z rynkiem pracy, gdzie firma niejako sprzedaje swój wizerunek w celu „kupienia” dopasowanego kandydata na wakujące stanowisko.

Rekrutacja i zatrudnienie pracowników tymczasowych to złożony proces i w zależności od rodzaju stanowiska wymaga od rekrutera lub agencji pracy tymczasowej podjęcia specjalistycznych działań. W przypadku pracowników z niskimi kwalifikacjami trudności są związane z liczbą osób, które trzeba pozyskać w krótkim czasie, natomiast w przypadku pracowników wykwalifikowanych problemy mogą wystąpić z wymaganymi od kandydata kwalifikacjami, czyli głównie z certyfikatami gwarantującymi prawidłowe wykonanie zleconych im zadań. Proces można jeszcze bardziej skomplikować, kiedy poszukuje się specjalisty posiadającego określone umiejętności oraz wiedzę.

Agencje pracy tymczasowej nawiązują współpracę z zakładami pracy świadcząc usługi pracowników, czyli tworząc podaż pracy. Pozyskiwanie kontrahentów następuje w różny sposób, który ewoluował na przestrzeni kilkunastu ostatnich lat. Podczas rozwoju rynku agencje musiały skupić się na wyedukowaniu swoich klientów, a następnie oferować im swoje usługi. W dzisiejszych czasach skupiają się już głównie na dotarciu do konkretnych firm, gdyż większość z nich posiada minimalny zakres wiedzy.

Najpopularniejszym sposobem pozyskiwania nowych kontrahentów dla agencji pracy tymczasowej jest kontakt bezpośredni z osobami decyzyjnymi. Następuje on najczęściej za

pomocą handlowców (sprzedawców), którzy inicjują spotkania. Zostaje wtedy przedstawiona oferta oraz zasady współpracy. W dalszych etapach zainteresowana firma określa zapotrzebowanie na pracowników wraz z ich umiejętnościami. Można to także uznać za tworzenie pewnego rodzaju popytu na pracowników tymczasowych, który jest generowany przez pracodawców-użytkowników.

W miarę wzrostu popularności pracy tymczasowej, pracodawcy sami zgłaszają się do agencji, w celu pozyskania pracowników. Kontakty takie są inicjowane głównie w celu zaspokojenia potrzeb zatrudnienia, na wolne stanowiska, których firma sama nie jest w stanie pokryć. W grę może tutaj wchodzić zatrudnienie z innych rynków niż lokalne, czasem nawet zagranicznych.

Zgłaszający się pracodawcy mogą się natknąć na informacje o funkcjonowaniu poszczególnych agencji w różnych mediach. Najbardziej popularnymi mediami są radio, lokalna telewizja oraz prasa. Poza tym coraz większą rolę odgrywają takie media społecznościowe jak LinkedIn czy Facebook. Tutaj do sposobu tworzenia relacji na linii agencja pracodawca ważna jest sieć kontaktów i znajomości. O ile kiedyś opierała się ona głównie na relacjach bezpośrednich, to dziś owe media społecznościowe dają możliwość tworzenia wirtualnych kontaktów biznesowych.

Podaż pracowników odbywa się także poprzez spotkania na wszelkiego rodzaju targach branżowych. Handlowcy wielu agencji pracy tymczasowej, uczestnicząc w takich wydarzeniach, są w stanie porozmawiać bezpośrednio z szefami produkcji lub właścicielami wystawiających się firm. W sytuacjach takich następuje przedstawienie usług delegowania pracowników, badania potrzeb pod kątem zatrudnienia i być może w późniejszym czasie nawiązanie współpracy.

### **5.2.2. Działalność po stronie popytu**

Ważnym źródłem pozyskiwania informacji na temat pracowników tymczasowych jest tworzona i poszerzana baza własna pracowników. Każda z większych agencji pracy tymczasowej zautomatyzowała proces jej tworzenia poprzez odpowiedni formularz funkcjonujący na stronie internetowej agencji. Osoba chcąca skorzystać z pracy tymczasowej lub stanowiska oferowanego przez daną agencję musi wypełnić formularz, w którym podaje swoje dane osobowe oraz zakres kwalifikacji, a następnie wysłać go do agencji. W ten

sposób cały proces tworzenia bazy jest zautomatyzowany przez co agencja utrzymuje pełen zakres umiejętności potencjalnego pracownika.

Agencja, która utrzymuje zamówienie na rekrutację odpowiednich pracowników to w większości przypadków w pierwszej kolejności przeszukuje bazę własną pod kątem wymagań i predyspozycji pracodawcy, dopiero w kolejnych etapach szuka innych sposobów pozyskania pracowników. Należą do nich między innymi pozyskiwanie osób poprzez rekrutację wewnętrzną w firmie, umieszczenie tradycyjnego ogłoszenia o pracę na wybranym portalu, w swojej siedzibie lub na własnej stronie internetowej. Popularnym sposobem pozyskiwania pracowników, który rzadko występuje na rynku pracy jest korzystanie z tak zwanej poczty pantoflowej i znajomości lub po prostu podkupywanie pracowników od konkurencji. Innym źródłem pozyskiwania kandydatów do pracy dla agencji są standardowe ogłoszenia o pracę. W tym przypadku przedstawiciele agencji pracy tymczasowej tworzą ogłoszenie, które zostaje umieszczone na odpowiednim portalu bądź w odpowiednim miejscu. Wówczas pracownik składa aplikacje do pracy tradycyjną ścieżką (fizyczna aplikacja zgłoszenia) lub wysyła swoje zgłoszenie za pomocą przygotowanego formularza.

Umieszczając ogłoszenie o pracę w mediach powinno się mieć określoną grupę docelową danego medium. Dlatego szukając pracowników na stanowiska specjalistyczne należy umieszczać ogłoszenia w prestiżowych branżowych mediach (prasa, radio, telewizja, portale społecznościowe).

W tym procesie najbardziej problematyczne jest szukanie pracowników poza dużymi aglomeracjami, gdzie sposoby dotarcia i pozyskania kandydata do pracy wymuszają dużą kreatywność. Często wykorzystywane są takie metody, jak wizyty przedstawicieli agencji w domach, szkołach, miejscowych sklepach, lokalnych urzędach pocztowych, parafiach, na festynach i imprezach sportowych. Warto dodać, że wszystkie metody dotarcia i pozyskania kandydatów do pracy zazwyczaj wynikają ze specyfiki projektu i regionu działania agencji. Agencje w różny sposób rekrutują pracowników z każdej z grup. Z badań autora wynika, że agencje pracy tymczasowej najczęściej poszukują trzy główne typy pracowników:

- pracowników niewykwalifikowanych,
- pracowników wykwalifikowanych,
- specjalistów.

W tabeli 5.10. ukazano typy pracowników rekrutowanych przez agencje pracy tymczasowej.

**Tabela 5.10. Typy pracowników rekrutowanych przez agencje pracy tymczasowej**

Typy pracowników	Charakterystyka prac	Sposób dotarcia	Weryfikacja
Pracownicy niewykwalifikowani	Proste prace (pakowanie gotowych produktów do kartonów, sortowanie paczek)	Ogłoszenia w prasie, internecie i radiu Plakaty w urzędach pracy Ulotki	Podstawowa lub brak
Pracownicy wykwalifikowani	Wymagające uprawnień, kursów (operator wózków widłowych, certyfikat spawacza, certyfikat uprawniający do wymiany butli gazowych)	Ogłoszenia w bardziej precyzyjnych miejscach (portale branżowe, grupy w social mediach)	Rozmowa kwalifikacyjna, Wywiad telefoniczny, Wszelkiego rodzaju testy
Specjaliści	Specjalistyczne umiejętności (informatyków, księgowych, inżynierów).	Direct search, Branżowe portale internetowe, Własne kontakty lub w firmach konkurencyjnych	Rozmowa kwalifikacyjna, Sprawdzenie umiejętności, Umówienie z pracodawcą

Źródło: Opracowanie własne.

Specyfika pracownika niewykwalifikowanego desygnuje go do prostych prac (pakowanie gotowych produktów do kartonów, sortowanie paczek), a ich rekrutacja nie wymaga użycia specjalistycznych narzędzi. Zazwyczaj dociera się do nich za pośrednictwem ogłoszeń publikowanych w lokalnej prasie i radiu, internecie oraz na plakatach w urzędach pracy. Ponadto, sprawdzają się takie metody jak ulotki rozdawane np.: na dworcach, w innych miejscach pracy, dzięki czemu w krótkim czasie można dotrzeć do wielu osób. Metody te sprawdzają się także przy rekrutacjach w mniejszych miejscowościach, w których pracownicy niższego szczebla rzadko korzystają z ofert zamieszczonych w internecie. Mając na uwadze fakt braku konieczności sprawdzania i weryfikowania specjalistycznych kompetencji rekrutacja taka może mieć charakter masowy. Możliwe jest przeprowadzenie w krótkim czasie spotkań z dużymi grupami pracowników, podczas których prezentuje się ofertę, opisuje szczegółowo warunki i formę zatrudnienia. Takie spotkania można zakończyć informacją o terminie podpisania umowy i rozpoczęcia pracy.

Wobec pracowników wykwalifikowanych pracodawcy użytkownicy mają zazwyczaj konkretne oczekiwania dotyczące posiadanych umiejętności, które zostały potwierdzone

certyfikatem, uprawnieniem lub świadectwem (uprawnienia do obsługi wózków widłowych oraz wymiany butli gazowych, kursy, certyfikat spawacza MIG/MAG). Z tego względu proces naboru jest bardziej złożony i może składać się z kilku etapów, takich jak: rozmowa kwalifikacyjna z kandydatem, wywiad telefoniczny, wszelkiego rodzaju testy. Rekrutacja taka jest rozłożona w czasie i wymaga więcej nakładów czasowych nie tylko samych rekruterów, ale też specjalistów badających umiejętności. Poza tym to niejednokrotnie od pracowników wymaga się posiadania dodatkowych dokumentów (świadectwo o niekaralności, badania i testy psychotechniczne). Zdobycie ich może wydłużyć cały proces rekrutacji o kilka tygodni (tabela 5.11.).

Kolejną kategorią rekrutowanego pracownika tymczasowego są specjaliści w wybranej dziedzinie (informatycy, księgowi, inżynierowie). Jest to proces bardzo złożony i wymaga dużej wiedzy ze strony rekrutera oraz znacznej ilości czasu. Specjalista ds. rekrutacji poszukuje właściwych kandydatów poza standardowymi sposobami docierania do potencjalnych pracowników i niejednokrotnie jest zmuszony do korzystania z innych metod, takich jak direct search, branżowe portale internetowe, własne kontakty czy nawet kontakty z firmami konkurencyjnymi. Kolejne kroki rekrutacji mogą wyglądać podobnie: selekcja aplikacji, wywiad telefoniczny, przedstawienie informacji o ofercie i zweryfikowanie niezbędnych informacji na temat kandydata (gotowość do podjęcia nowej pracy, wymagane uprawnienia). Ważnym etapem procesu rekrutacji jest umówienie się z kandydatem na standardową rozmowę rekrutacyjną, gdzie badane są jego kompetencje. Zazwyczaj ostatnim etapem jest sprawdzenie referencji oraz przedstawienie kandydata pracodawcy użytkownikowi, który podejmuje ostateczną decyzję dotyczącą zatrudnienia.

### **5.2.3. Działalność promocyjna**

Według P. Kotlera promocja to zestaw czynności, które wykonuje przedsiębiorstwo w celu przekazania merytorycznych informacji o produkcie, które mają zachęcić potencjalnego nabywcę do zakupu (Kotler 1994). Natomiast w polskiej literaturze promocja funkcjonuje jako działania na rzecz zwiększania zapotrzebowania na dane dobro będące w ofercie firmy. Następować to ma poprzez efektowne komunikowanie się przedsiębiorstwa z otoczeniem (Sznajder 1993). Promocja także jest formą komunikacji z klientem, czyli o wysyłaniu

odpowiednich sygnałów i oczekiwaniu na informację zwrotną. Można określić, że spełnia ona trzy zasadnicze funkcje (Altkorn, 2004):

- informacyjną – edukacja klienta o wszystkim tym, co musi wiedzieć o produkcie,
- pobudzającą – wywołująca u klienta chęć posiadania dobra,
- konkurencyjną – tworzy przewagę konkurencyjną z pomocą wielu czynników.

Wymienione funkcje przyczyniają się do realizacji celów firm, chcą zwiększać sprzedaż lub zyskowność ze sprzedaży produktów oraz utrzymać dotychczasowych klientów. Promocja zatem obejmuje koordynację spójnych ze sobą działań i współpracę wielu działów firmy, a czasami kilku podmiotów rynku. Agencje pracy tymczasowej zazwyczaj stosują jednocześnie kilka sposobów promocji. Promują się za pomocą takich mediów jak prasa, telewizja, portale społecznościowe, strony internetowe oraz radio. Celem tych działań jest uświadomienie potencjalnych pracowników o ofertach pracy, czyli zapotrzebowaniu na konkretne stanowiska. Zatem marketing agencji jest złożonym procesem, na który składają się różne działania promocyjne.

W wielu tych działaniach agencje tworzą banki informacji o pracownikach, które są poparte danymi statystycznymi lub wiedzą z danego obszaru. Sporządzają raporty z swoich rocznych działań. Wszystko to daje ogólny pogląd na funkcjonowanie agencji, ich obszar funkcjonowania oraz zadowolenie klientów. Przykłady reklamy dotyczące poszukiwania pracowników stosowane przez agencje pracy tymczasowej zamieszczono w niniejszym podrozdziale. Są to reklamy związane z pozyskaniem pracowników oraz poszukiwaniem firm, które chcą zatrudnić pracowników tymczasowych.

## Oferta dla Pracodawców

Szukasz pracowników? Znajdziemy ich dla Ciebie!

Najwięksi geniusze biznesu wiedzą, że nie zasłoby tak daleko, gdyby nie zespół ludzi, jaki stoi za nimi. To właśnie pracownicy są motorem sukcesu każdej firmy. Dlatego w tak ważnej kwestii nie zdawaj się na przypadek! Powierz rekrutację specjalistom!

## Agencja Pracy Tymczasowej FallWork to:

- » Szeroka oferta leasingu pracowniczego i rekrutacje pracowników tymczasowych
- » Realizacja projektów w zakresie rekrutacji stałych
- » Zespoły headhunterów pracujących przy rekrutacjach zagranicznych
- » Realizacja rekrutacji międzynarodowych
- » Outsourcing usług kadrowo-płacowych
- » Usługi w zakresie doradztwa personalnego



**Wyślij zapytanie ofertowe**

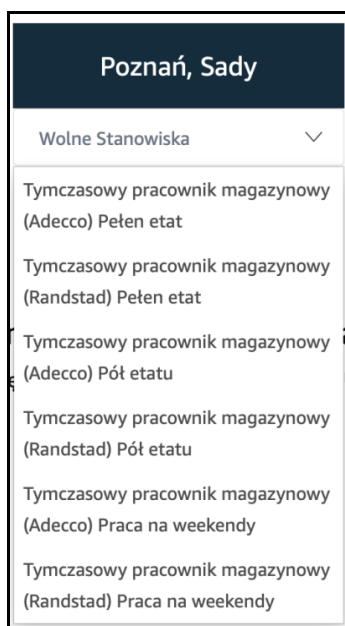
**Rysunek 5.1. Ogłoszenie agencji pracy tymczasowej nakierowane na poszukiwanie pracodawców**

Źródło: <https://www.fallwork.pl/Dla-Pracodawcow> (stan na 23.06.2020).

Na rysunku 5.1. przedstawiono przykład ogłoszenia internetowego kierowanego do pracodawców. Agencja FallWork proponuje usługi rekrutacji, leasingu pracowniczego oraz obsługi kadrowo-płacowej. Ogłoszenie jest promowane na portalach typu pracuj.pl. Drugi obszar działania agencji pracy tymczasowej dotyczy nawiązywania bezpośrednich kontaktów z przedsiębiorstwami, które chcą zatrudnić pracowników tymczasowych. Do tego w znakomitej mierze służą zabiegi promocyjne. Z drugiej strony trzeba pozyskiwać firmy chcące zatrudnić pracownika tymczasowego. I do tego celu większość agencji zatrudnia specjalnych handlowców, których celem jest wyszukanie firm borykających się z brakami kadrowymi i potrzebujących pomocy w tym zakresie. Praca handlowca zazwyczaj nie jest bliżej określona, ale ma on wykorzystywać własne kanały dotarcia do takich firm. Bardzo często agencje umieszczają na swoich stronach internetowych zasady współpracy z firmami,



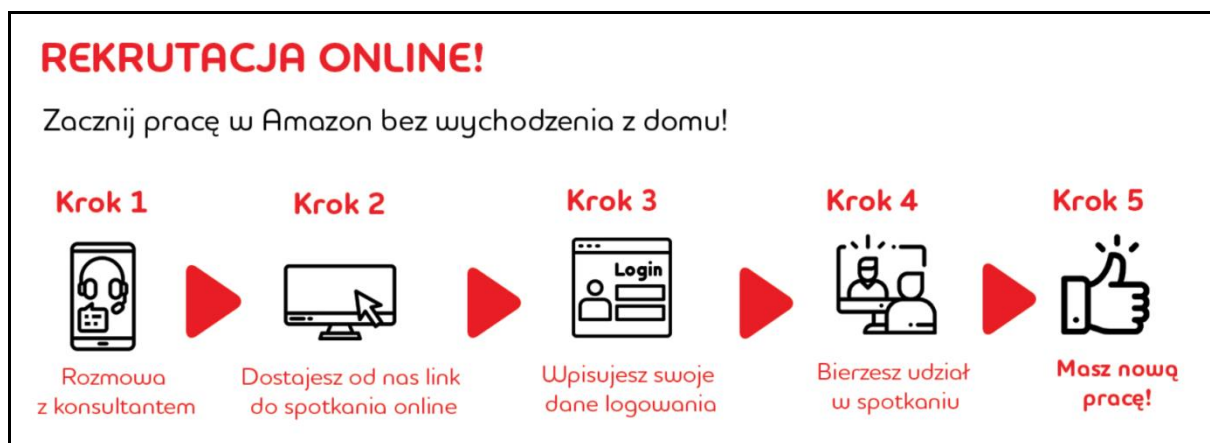
dla których mogą przeprowadzać rekrutacje. Przykład takiej informacji zaprezentowano na rysunku 5.2.



**Rysunek 5.2. Oferty pracy agencji pracy tymczasowej na stronie internetowej firmy Amazon**

Źródło: [https://www.amazon.jobs/pl/landing\\_pages/praca](https://www.amazon.jobs/pl/landing_pages/praca) (stan na 23 06.2020).

Są agencje pracy tymczasowej, jak np. Adecco, Randstad, które w wyniku współpracy z określoną firmą reklamę o poszukiwaniu pracowników udostępniają bezpośrednio na stronie pracodawcy-użytkownika (Amazon). Jest też tak, że firma Amazon, która chce zatrudnić pracowników zgłaszane osoby przekierowuje bezpośrednio do formularza kontaktowego agencji (rysunek 5.2.). Kandydat do pracy wypełnia formularz, przez co nie musi przechodzić tradycyjnej rozmowy kwalifikacyjnej. Rekrutacja następuje na podstawie rozmowy spotkania online (rysunek 5.3.).



**Rysunek 5.3. Proces rekrutacji w firmie Adecco**

Źródło: <https://www.adecco-jobs.com/amazon/pl-pl/locations/poznan> (stan na 23 06.2020).

Innym przykładem reklamowania się agencji pracy tymczasowej są artykuły zamieszczone na popularnych portalach internetowych zawierające wypowiedzi ekspertów do spraw rekrutacji danej firmy. Prezentowany na rysunku 5.4. przykład obrazuje taką sytuację, w której to do artykułu na temat zatrudnienia dołączono cytaty pracownika agencji pracy tymczasowej, zajmującego się rekrutacją na stanowiska w danej firmie.

## Nowe miejsca pracy pod Poznaniem

Dodano wtorek, 16.09.2014 r., godz. 13.29



Amazon w podpoznańskich Sadach

**Około 2100 pracowników tymczasowych poszukuje Amazon do pracy w podpoznańskich Sadach. 200 miejsc pracy czeka także w nowej fabryce w Plewiskach. Rekrutacja trwa.**

O tym, że trwa rekrutacja pracowników stałych do pracy w centrach logistycznych Amazon w podpoznańskich Sadach oraz w województwie dolnośląskim pisaliśmy już na naszym portalu. - *Obecnie ku końcowi zmierza etap zatrudnienia ok. 1 800 pracowników stałych. Pierwsza faza naboru obejmowała rekrutację na stanowiska tzw. team leaderów i polegała na zatrudnieniu osób, których rolą będzie przydzielanie zadań podlegającej każdemu z nich grupie 20 lub 30 pracowników magazynowych* - wyjaśnia Rafał Mróz z Adecco Poland.

**Rysunek 5.4. Promocja firmy w postaci artykułu na popularnym portalu**

Źródło: Strona internetowa [https://epoznan.pl/news-news-52136-nowe\\_miejsca\\_pracy\\_pod\\_poznaniem](https://epoznan.pl/news-news-52136-nowe_miejsca_pracy_pod_poznaniem) (stan na 22.06.2020).

Agencje pracy tymczasowej promują swoje ogłoszenia o pracę również w państwowych jednostkach zajmujących się pośrednictwem pracy. Przykładem takim jest współpraca z urzędami pracy, w wyniku której obu instytucjom zależy na wzroście zatrudnienia w danym regionie.

### 5.3. Współpraca agencji pracy tymczasowej i agencji zatrudnienia z urzędami pracy

Agencje zatrudnienia i agencje pracy tymczasowej współpracują również z urzędami pracy. Współpraca taka polega głównie na przekazywaniu przez agencję ofert pracy, które są udostępniane klientom urzędów, czyli osobom bezrobotnym i poszukującym pracy. Rzadziej występuje sytuacja, w której pracownicy urzędu pracy w odpowiedzi na przekazane przez agencję oferty dokonują wstępnej selekcji osób zarejestrowanych w urzędzie i kierują do agencji zatrudnienia konkretne osoby. Należy mieć na uwadze, że agencja zatrudnienia zwykle przesyła do urzędu pracy oferty na stanowiska niewymagające wysokich kwalifikacji. Bardzo rzadko zdarza się, żeby agencja próbowała znaleźć za pośrednictwem urzędu pracy kandydatów o wyższych kwalifikacjach (Dymek, Płachecki, 2007).

Znacznym problemem jest niezrozumienie przez społeczeństwo zadań i celów urzędów pracy. Często myli się te instytucje z agencjami pracy i traktuje się je jako agencje zatrudnienia, tylko że państwowe. Obalając tą opinię należy wspomnieć, że różnica jest jednak większa. Prywatne firmy, którymi są agencje pracy tymczasowej poszukują zatrudnienia dla osób, które chcą pracować, natomiast państwowe urzędy pracy często muszą również pomagać osobom, które nie są gotowe do podjęcia zatrudnienia. Wtedy to urzędy pracy zajmują się także tak zwaną aktywizacją społeczno-zawodową. Tak więc zadania, jakie stawiane są przed urzędami pracy, są szersze i dużo trudniejsze (Baran, 2007).

Współpracujące strony przyznają, że współdziałanie przynosi obopólne korzyści. Przykładowo powszechnie przyjętą praktyką jest zamieszczanie przez agencje ofert pracy na tablicach wyznaczonych w urzędach. W ten sposób informacja o ofercie pracy może dotrzeć do dużej grupy bezrobotnych. Pracownicy urzędów pracy natomiast uważają tę współpracę za owocną, gdyż daje ona dodatkowe źródło ofert pracy dla ich klientów, a w szczególności dla tych o niskich lub bez kwalifikacji zawodowych (Dymek, Płachecki 2007).

Analizując zakres współpracy między poszczególnymi instytucjami działającymi na rynku pracy trzeba podkreślić, że publiczne służby zatrudnienia mają możliwość zlecenia jednostkom samorządu terytorialnego, organizacjom pozarządowym, instytucjom szkoleniowym, związkom zawodowym, organizacjom pracodawców oraz agencjom zatrudnienia część zadań, które są określone w Ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. z 2004 r. Nr 99, poz. 1001 z późn. zm.).

Przykładem takich działań może być aktywność Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Olsztynie, który w 2015 roku zlecił agencji pracy aktywizację tysiąca osób. Agencja musiała znaleźć im zatrudnienie oraz zachęcić do podjęcia pracy osoby długotrwale bezrobotne. Według władz urzędu agencja miała odciążać Powiatowe Urzędy Pracy, a dużą jej zaletą było odmienne spojrzenie na rynek pracy. Otrzymane z tego tytułu wynagrodzenie agencji pracy składało się z 3 czynników: diagnozy sytuacji zawodowej bezrobotnego, stworzenia projektu działań aktywizacyjnych i zatrudnienia bezrobotnego na co najmniej 2 tygodnie, 3 miesiące lub pół roku (olsztyn.wm.pl, 2015). Dodatkowo do zadań samorządu województwa w części dotyczącej współpracy z podmiotami zewnętrznymi, w tym agencjami zatrudnienia należy między innymi inicjowanie i realizowanie projektów pilotażowych. Ich wdrażanie może następować na wniosek marszałka województwa. Na współpracę taką minister może przyznać dodatkowe środki z rezerwy dysponenta Funduszu Pracy. Samorząd województwa jest także odpowiedzialny za określanie i koordynowanie regionalnej polityki rynku pracy i rozwoju zasobów ludzkich na swoim terenie. Za przygotowanie i realizację regionalnego planu działań na rzecz zatrudnienia oraz za podział posiadanych środków funduszu pracy przeznaczonych na promocję zatrudnienia, rozwój zasobów ludzkich i aktywizację bezrobotnych (Spytek-Bandurska, 2011).

Przykładem działań pilotażowych urzędów pracy może być projekt „Młodzi na rynku pracy - Twoja kariera twój wybór” - mający na celu poprawienie sytuacji na rynku pracy osób do 30 roku życia. Projekt miał też testować i badać efektywność innowacyjnych narzędzi służących do zwiększania aktywności, samodzielności i mobilności osób młodych (archiwum.mriips.gov.pl, 2019).

Innym projektem jest „Kompleksowe formy reintegracji społeczno-zawodowej w środowisku lokalnym”. Jego celem jest wypracowanie optymalnego wykorzystania możliwości w zatrudnieniu socjalnym na obszarach gmin. Ponadto kolejny projekt „Schematom stop! Wspólne działania instytucji pomocy społecznej i instytucji rynku pracy” ma na celu zbudowanie systemu współpracy między instytucjami rynku pracy i instytucjami pomocy społecznej. Podejmowane działania skupiają się na pracy z rodzinami zagrożonymi wykluczeniem społecznym ze względu na bezrobocie oraz wypracowaniu nowych instrumentów rodzinnej aktywizacji zawodowej i integracji społecznej (Powiatowy Urząd Pracy w Poznaniu, 2014).

Analizując rolę agencji zatrudnienia oraz możliwości współpracy z PUP należy podkreślić występujący brak zaufania społecznego niezbędnego w tej działalności. Powodem tego bez wątpienia jest zbyt słaba restrykcyjność prawa, gdyż jeszcze do niedawna przepisy nie obligowały podmiotu ubiegającego się o wpis do rejestru, aby wykazał się zabezpieczeniem przyszłych zobowiązań finansowych.

Na korzyść agencji pracy tymczasowej działa fakt, że w niektórych przypadkach Urzędy Pracy mają deficyt ofert pracy. Pracodawcy nie zgłaszają zbyt wiele wolnych etatów oraz miejsc aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych. Natomiast agencje świadczące usługi pracy tymczasowej zazwyczaj dysponują znacznie większą liczbą ofert pracy, którymi mogą podzielić się z publicznymi służbami zatrudnienia. Okazuje się jedynie, że Powiatowe Urzędy Pracy nie mogą przyjąć od agencji zatrudnienia innej oferty niż praca tymczasowa, jako że przepisy zezwalają na przyjęcie oferty tylko od bezpośredniego pracodawcy. Stosuje się zatem popularną praktykę, polegającą na zamieszczaniu przez agencje pracy tymczasowej ogłoszeń o pracę na tablicach, miejscach wyznaczonych w urzędach. W takim przypadku PUP nie pośredniczy w zatrudnieniu, co oznacza, że nie ponosi również odpowiedzialności za treść ogłoszenia ani tym bardziej za oferowane stanowisko (Spytek-Bandurska, 2011).

Współdziałanie agencji pracy tymczasowej z urzędami pracy w praktyce nie jest łatwa. Każda strona tej współpracy przedstawia swoje argumenty. Agencje pracy tymczasowej wskazują, że w urzędach pracy panuje nadmierna biurokracja i niska efektywność pracy. Pracownicy agencji mają też przekonanie co do braku zaangażowania pracowników urzędów w wykonywanie swoich obowiązków. Z kolei urzędy pracy podkreślają, że współpraca z agencjami pracy tymczasowej utrudniają kłopoty w komunikacji, nierzetelność i niewywiązywanie się z obowiązków wobec urzędu.

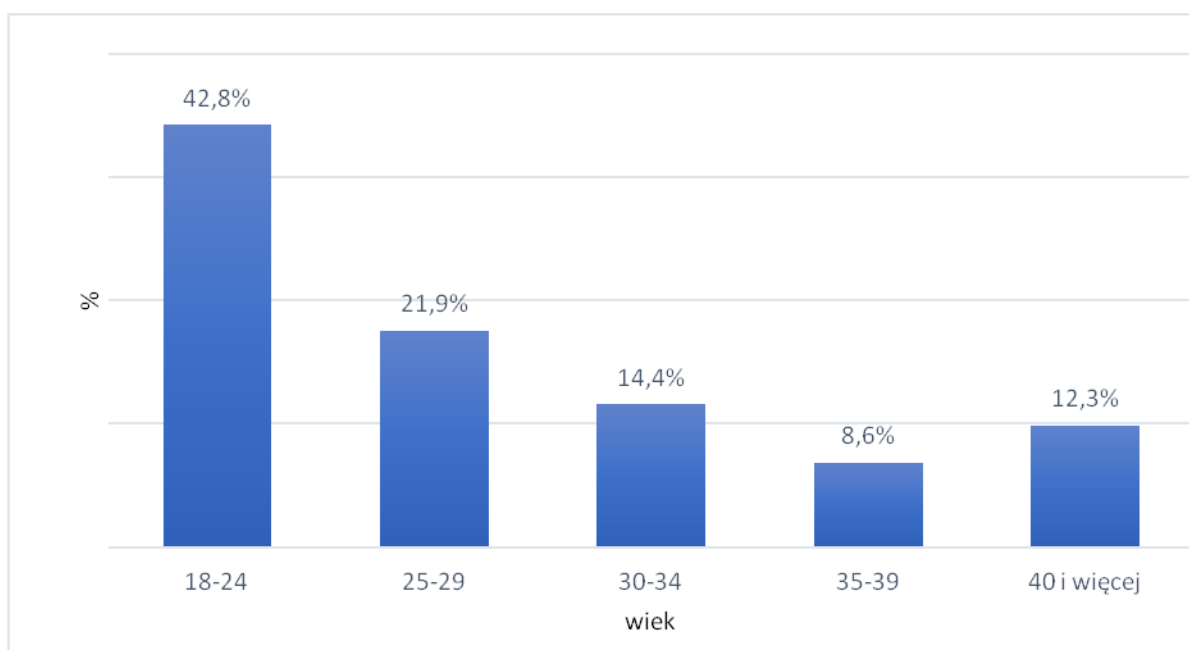
Niezależnie od powyższych postaw, nie można zaprzeczyć faktom, że pomiędzy agencjami zatrudnienia a urzędami pracy „naturalną” relacją powinno być partnerstwo (Dymek, Płachecki, 2007). Obie instytucje muszą doskonale się uzupełniać i nie można mówić w tym wypadku o konkurencji lub nieuczciwej walce. Wspólnym ich celem jest doprowadzenie do zatrudnienia przez pracodawcę pracownika, w taki sposób, który będzie satysfakcjonujący dla obu stron rynku pracy.

Ekonomiczne i społeczne warunki funkcjonowania pracowników tymczasowych w zakładach pracy na podstawie wyników badań empirycznych przedstawione zostały w następnym rozdziale.

## ROZDZIAŁ VI. Pracownicy tymczasowi na rynku pracy w województwie wielkopolskim w latach 2005-2020. Analiza wyników badań własnych

### 6.1. Społeczno-demograficzna charakterystyka badanej zbiorowości

Analiza sytuacji ekonomiczno-społecznej pracowników tymczasowych funkcjonujących na rynku pracy w województwie wielkopolskim jest bardzo złożona. Niniejszy rozdział rozpoczyna przedstawienie społeczno-demograficznej charakterystyki badanych pracowników. Z przeprowadzonej autorskiej ankiety wynika, że w badaniu wzięło udział 187 osób w tym 110 kobiet i 77 mężczyzn, co stanowiło odpowiednio 59% i 41% próby pracowników tymczasowych delegowanych do pracodawców-użytkowników. Liczbę ankietowanych w podziale na poszczególne grupy wiekowe obrazuje wykres nr 6.1.



**Wykres 6.1. Pracownicy tymczasowi według grup wieku (%)**

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań ankietowych.

Z wykresu 6.1. wynika, że najliczniej reprezentowana była grupa wiekowa w przedziale pomiędzy 18 a 24 rokiem życia, która stanowiła 42,8% (80 osób), druga z kolei grupa to osoby w wieku 25-29 lat (21,9% - 41 badanych), następnie respondenci w wieku 30-34 lat (14,4% - 27 osób), 35-39 lat (8,6% - 16 osób). Badani powyżej 40 roku życia to 12,3% (23 osoby). Z uwagi na ograniczony dostęp do odpowiednich danych, nie było możliwe

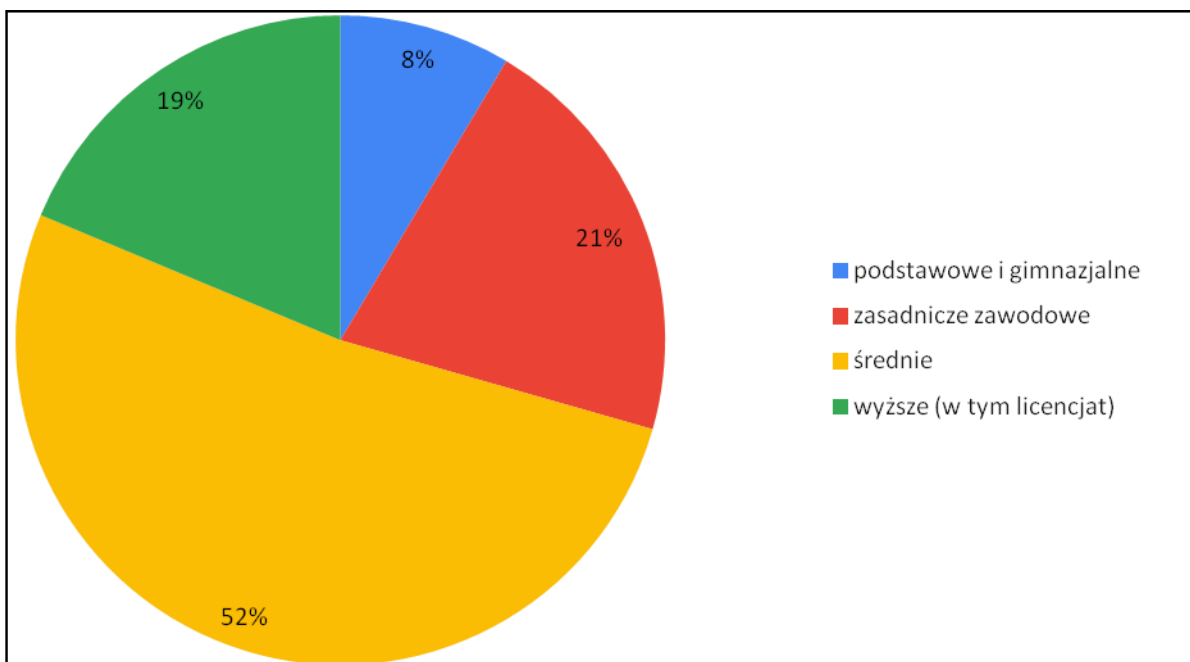
porównanie struktury próby badawczej ze strukturą populacji pracowników tymczasowych w woj. wielkopolskim z punktu widzenia wieku oraz poziomu wykształcenia.

Z powyższych danych wynika, że najliczniejsza grupa badanych reprezentowała przedział wiekowy 18-24 lat, co mogło być spowodowane tym, że praca tymczasowa jest dobrym rozwiązaniem dla osób, chcących pozyskiwać nowe doświadczenia u wielu pracodawców, stąd także tak wysoka liczba ludzi młodych. Należy także dodać, że województwo wielkopolskie posiada wysoki poziom infrastruktury i inwestycji, które zachęcają te osoby do migracji. W podobnych badaniach w województwie łódzkim w tym przedziale znajdowało się 25% badanych. Badania te także wskazały, że najmniej liczną grupą były osoby powyżej 40 roku życia (14%) (Chojnacki, 2014).

Analizując dane demograficzne pracowników tymczasowych warto odnieść się także do raportów instytucji monitorujących ten rynek. Niezależną instytucją zrzeszającą najlepsze agencje jest Polskiego Forum HR. Z jej raportu wynika, że w roku 2017 aż 40% ogółu pracowników tymczasowych zatrudnionych w Polsce to pracownicy do 26 roku życia (Polskie Forum HR, 2017). Były to zatem osoby młode mające nieco odmienne nastawienie do pracy w porównaniu do bardziej doświadczonych pracowników. Osoby te ceniły sobie niezależność, były gotowe pracować w zmieniających się warunkach zatrudnienia, lubiły wyzwania oraz w dużej większości nie miały jeszcze rodzin na utrzymaniu. Nastawieni byli na budowę portfela kompetencji, między innymi dzięki pracy tymczasowej, która umożliwiała im zdobycie doświadczenia zawodowego (Polskie Forum HR, 2016, 2017).

Kolejną badaną cechą był poziom wykształcenia. Szczegółowe dane badanej grupy ujęte są na wykresie 6.2. W badanej zbiorowości respondenci najczęściej posiadali wykształcenie średnie (52%), następnie zasadnicze zawodowe (21%), natomiast najmniej licznie reprezentowane były grupy z wykształceniem gimnazjalnym i podstawowym ukończonym (8%) oraz wyższym (19%) (wykres nr 6.2.). Przeważająca liczba osób z wykształceniem średnim może wskazywać, na dużą aktywność studentów oraz młodych zatrudnionych lub osób dopiero szukających dogodnej pracy.

Według raportu organizacji Lewiatan, wśród pracowników tymczasowych przeważały osoby ze średnim wykształceniem oraz młode do 30. roku życia (CIETT, 2011, ManpowerGroup, 2013).



**Wykres 6.2. Pracownicy tymczasowi według poziomu wykształcenia (%)**

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań ankietowych.

W podobnej analizie pracowników tymczasowych w województwie łódzkim także dominowały osoby z wykształceniem średnim (37%), następnie zasadniczym zawodowym (26%). Natomiast najmniej liczne były grupy z wykształceniem wyższym (19%) oraz gimnazjalnym i podstawowym ukończonym (18%) (Chojnacki, 2014). Zatem podział badanych ze względu na wykształcenie wyglądał podobnie, gdzie najliczniejsza grupa miała wykształcenie średnie a te mniej liczne wyższe oraz podstawowe i gimnazjalne.

W badaniach uwzględniono charakterystykę pracowników tymczasowych z podziałem na płeć i wykształcenie. Dane na ten temat przedstawiono w tabeli 6.1. Z analizy tej tabeli wynika, że kobiety uczestniczące w badaniu posiadały wykształcenie zawodowe, średnie oraz wyższe, a ich odsetek wyniósł odpowiednio 21%, 54% i 20% (tabela 6.1.). Natomiast mężczyźni z wykształceniem podstawowym i gimnazjalnym stanowili prawie trzy razy większą grupę niżeli kobiety z tym wykształceniem (5% i 13%). W województwie łódzkim dominowały także kobiety z wykształceniem średnim i wyższym (odpowiednio 51% i 33%) oraz mężczyźni z wykształceniem zasadniczym zawodowym (30%) i średnim (40%) (Chojnacki 2014). Zatem można dostrzec podobieństwa badanych zbiorowości obu województw. W badaniach uwzględniono także miejsce zamieszkania respondentów (wykres 6.3.)

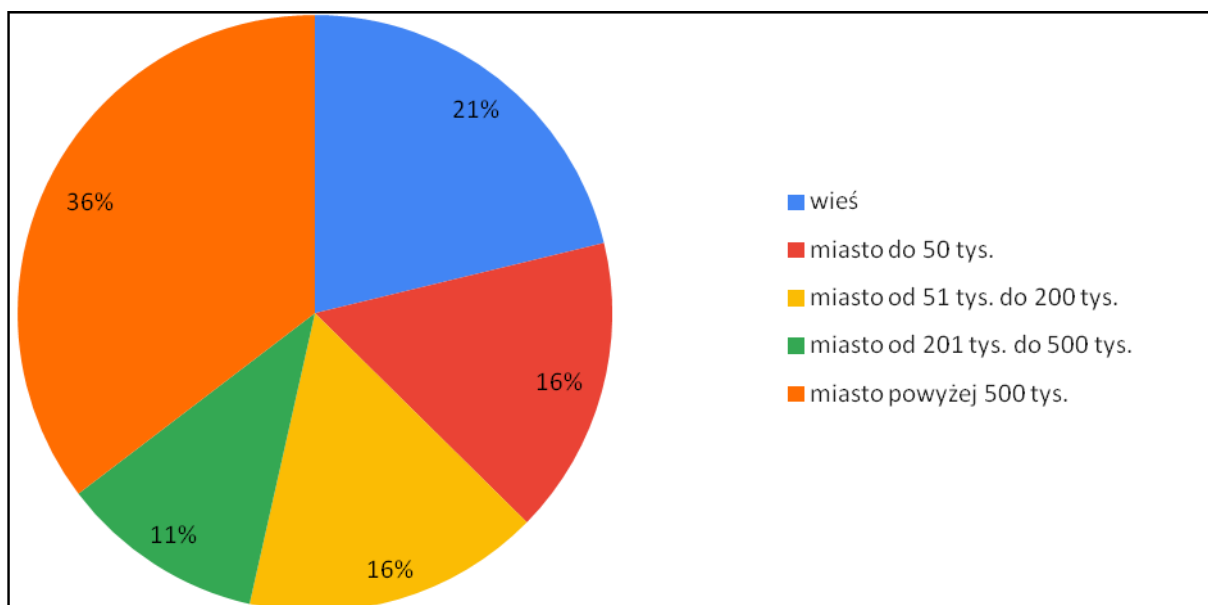


**Tabela 6.1. Liczba pracowników tymczasowych z uwzględnieniem płci i wykształcenia**

Płeć	Ogółem	Poziom wykształcenia							
		Podstawowe i gimnazjalne (n=16)		Zasadnicze zawodowe (n=39)		Średnie (zawodowe i maturalne) (n=97)		Wyższe (w tym licencjat) (n=35)	
		Liczba osób	%*	Liczba osób	%*	Liczba osób	%*	Liczba osób	%*
Kobiety	110	6	5,0	23	21,0	59	54,0	22	20,0
Mężczyźni	77	10	13,0	16	21,0	38	49,0	13	17,0
Razem	187	16	-	39	-	97	-	35	-

\*procenty zaokrąglono

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań ankietowych.



**Wykres 6.3. Miejsce zamieszkania respondentów (%)**

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań ankietowych.

Analiza wyników badań (wykres 6.3.) wskazuje, że większość respondentów (35%) mieszkała w mieście liczącym powyżej 500 tys. mieszkańców, czyli w Poznaniu. Jest to spowodowane faktem dużego skupiska przedsiębiorstw, do których pracownicy są delegowani (Poznań i okolice miasta). Wpływ na ten fakt może też mieć przebieg badania, które było przeprowadzane w większości w ramach aglomeracji miejskiej. Następnie 21% respondentów mieszkało na wsi. Wynik także może świadczyć o migracji pracowników tymczasowych z obszarów wiejskich, gdzie nie zawsze praca jest dostępna do większych

miast. Po 16% ankietowanych mieszkało w miastach od 50 tys. do 200 tys. mieszkańców. Pozostałe osoby mieszkały w miejscowościach o liczebności 201 tys. - 500 tys. mieszkańców (wykres 6.3.)

**Tabela 6.2. Podział badanych według zatrudnienia w sekcjach (GUS)**

Lp.	Wyszczególnienie	Liczba osób	%*
1	Pozostała działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (fotograf, fryzjer, doradca techniczny)	30	29,4
2	Działalność usługowa związana z wyżywieniem	21	20,6
3	Handel hurtowy i detaliczny pojazdami samochodowymi oraz naprawa pojazdów samochodowych	17	16,7
4	Działalność usługowa związana z utrzymaniem porządku w budynkach i zagospodarowaniem terenów zieleni	17	16,7
5	Edukacja	6	5,9
6	Telekomunikacja	3	2,9
7	Opieka zdrowotna	3	2,9
8	Produkcja maszyn i urządzeń, gdzie indziej niesklasyfikowana	2	2,0
9	Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	2	2,0
10	Transport lądowy oraz transport rurociągowy	1	1,0
Razem		102	100

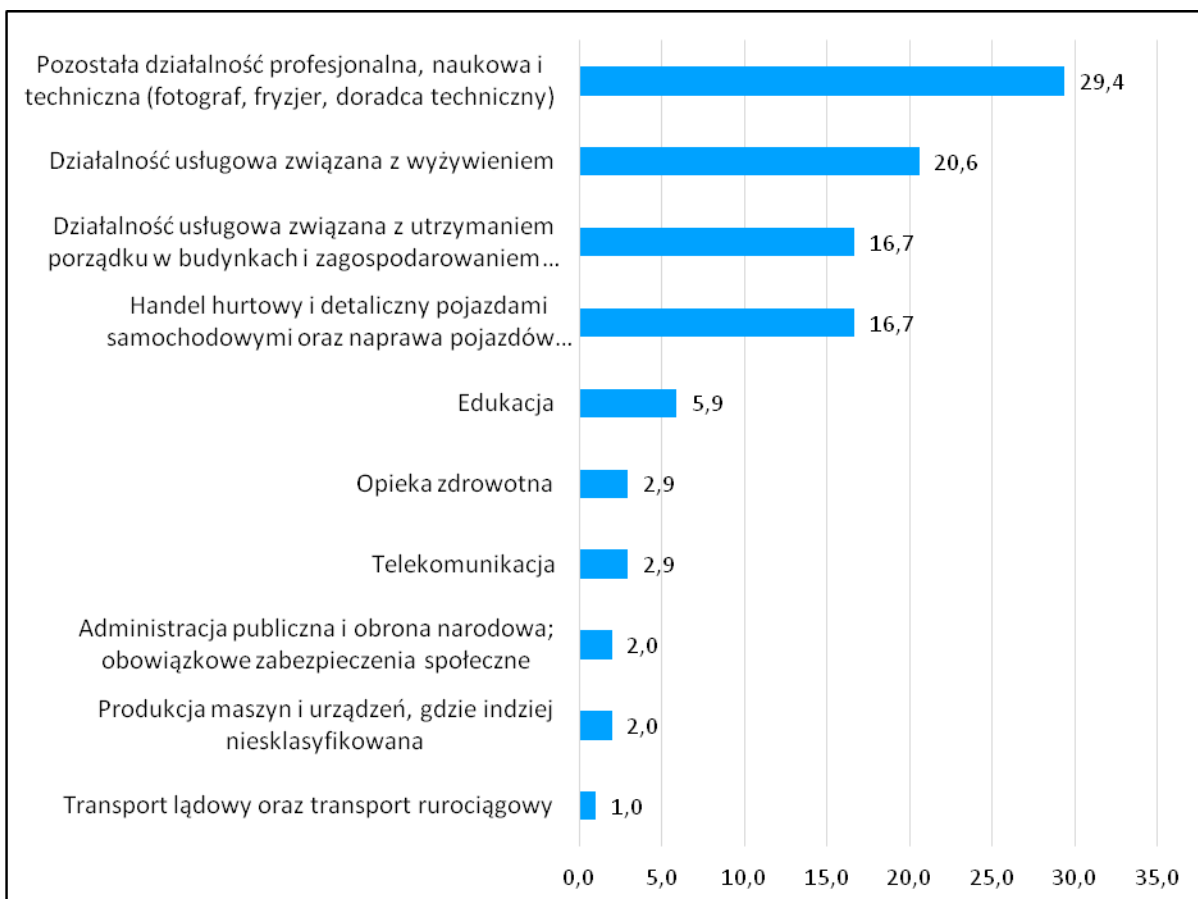
\*procenty zaokrąglono

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań ankietowych.

W badaniach uwzględniono także wyuczony zawód. Okazało się, że aż 28% (54 osoby) z ankietowanych nie posiadało konkretnego zawodu, a 16% (31 badanych) nie wpisało żadnej odpowiedzi. Pozostałe osoby zostały podzielone na sekcje gospodarki, ujęte w GUS (wykres 6.4. i tabela 6.2.). Z analizy danych zawartych w tabeli 6.2 wynika, że najliczniej była reprezentowana sekcja pozostałej działalności profesjonalnej, naukowej i technicznej (29,4%), w którą to sekcję wchodziły specjalistyczne zawody typu fryzjer, doradca techniczny, fotograf.

Z kolei najczęściej występujące kierunki wykształcenia wiązały się z sekcją działalności usługowej związanej z wyżywieniem, która była reprezentowana przez 20,6% osób, handel hurtowy i detaliczny pojazdami samochodowymi oraz naprawa pojazdów samochodowych w liczbie 16,7% oraz działalność usługowa związana z utrzymaniem porządku w budynkach

i zagospodarowaniem terenów zieleni (16,7%). Najmniej liczne grupy to: produkcja maszyn i urządzeń, gdzie indziej niesklasyfikowana, administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne oraz transport lądowy oraz transport rurociągowy, gdzie znajdowało się 1,0%-2,0% badanych. Próba badanych, którzy określili swój wyuczony zawód liczyła 102 osoby (54,5% ankietowanych).



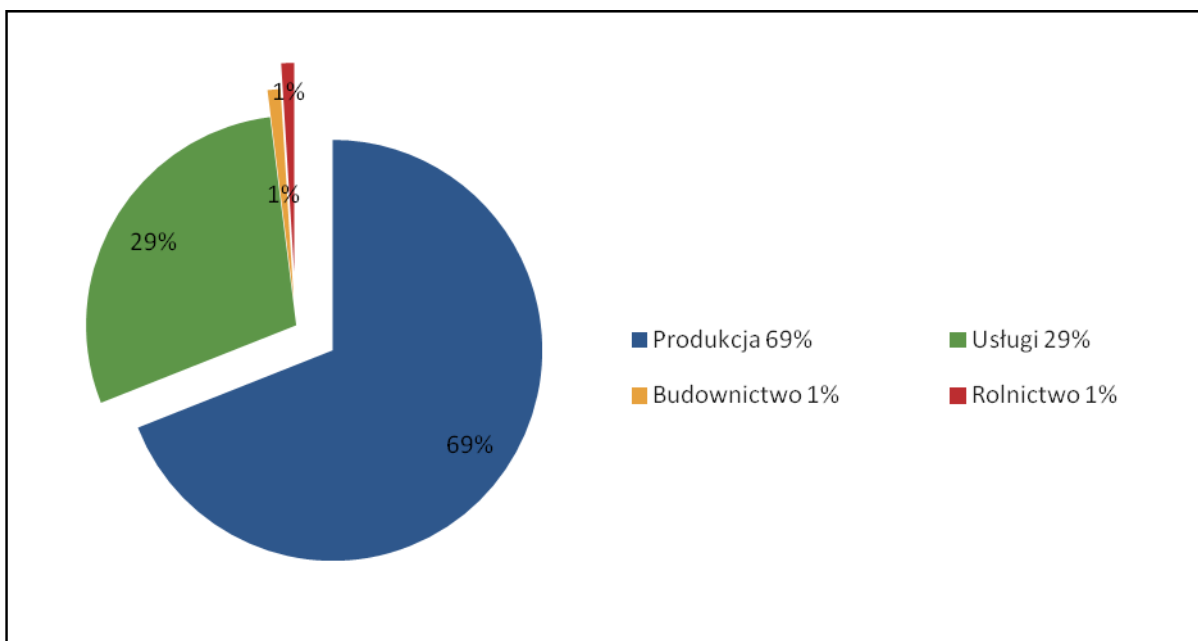
**Wykres 6.4. Podział pracujących według sekcji (%)**

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań ankietowych.

Z raportu Polskiego Forum HR, który zawiera wyniki badań pracowników tymczasowych wynika, że aż 69% pracowników tymczasowych to osoby pracujące na produkcji. Są to więc osoby pracujące na stanowiskach nie wymagających wykształcenia, lecz tylko mającej podstawowe umiejętności. Podaż pracowników tymczasowych na rynku pracy tworzą głównie osoby z niższym wykształceniem (Polskie Forum HR, 2016, 2017).

Struktura zatrudniania pracowników tymczasowych jak wynika z raportu Polskiego Forum HR z 2018 roku (wykres 6.5.) dzieli się na 4 główne sektory, tj. produkcję (69%), usługi (29%), budownictwo (1%) i rolnictwo (1%). W 2017 roku agencje skupione w PFHR najwięcej pracowników tymczasowych delegowały do sektora produkcyjnego (69%). Był to spadek o

4% w stosunku do roku poprzedniego. Sektor usług natomiast wzrósł o 4% w roku 2017. W pozostałych branżach, tj. budownictwie oraz rolnictwie w 2016 i 2017 roku przypada niezmiennie po 1% pracowników tymczasowych (Polskie Forum HR, 2017, 2018).



**Wykres 6.5. Pracownicy tymczasowi zatrudnieni przez agencje skupione w Polskim Forum HR w roku 2017 według sektorów gospodarki**

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z Polskiego Forum HR z roku 2018.

Uwagi:

\*ze względu na utrudniony dostęp do danych statystycznych zakres analizy kończy się na 2017 roku.

Należałoby wskazać, że niektóre zagadnienia dotyczące rynku pracy pracowników tymczasowych analizuje Główny Urząd Statystyczny. Przykładowo na podstawie corocznych raportów agencji pracy tymczasowej GUS przedstawił strukturę podpisanych umów z pracownikami tymczasowymi. W 2017 roku agencje pracy tymczasowej zawarły z pracownikami 1872632 umowy.

Na jednego pracownika przypadały w tym roku prawie 2,2 umowy o pracę lub umowy cywilnoprawne. Uwzględniając umowy krajowe i zagraniczne, okazuje się, że umów dotyczących pracowników kierowanych do pracy na terenie Polski było 1820357 a za granicą kraju było 52275. Najpopularniejsze zawody, na które agencje podpisywały umowy z pracownikami tymczasowymi przedstawiają dane zawarte w tabeli 6.3. Stanowią one 71,12% wszystkich zawartych umów.

Najliczniej występującą grupą zawodów według raportów GUS w 2020 roku byli magazynierzy i pokrewni (15,8%). Następnie pracownicy wykonujący dorywcze prace proste

(13,0%). Na kolejnym miejscu byli robotnicy pracujący przy przeładunku towarów (11,1%). Kolejne osoby z którymi często podpisywano umowy to pracownicy wykonujący prace proste w przemyśle (10,4%). Analizując dane zawarte w tabeli 6.3 można stwierdzić, że specyfika pracownika tymczasowego w Polsce skupia się na pracach prostych. Bowiem przeważająca większość osób jest delegowana do prac związanych z podstawowymi pracami produkcyjnymi, magazynowymi, operatorami maszyn i urządzeń.

**Tabela 6.3. Umowy zawierane przez agencje zatrudnienia wg wybranych grup zawodowych w 2020 r.**

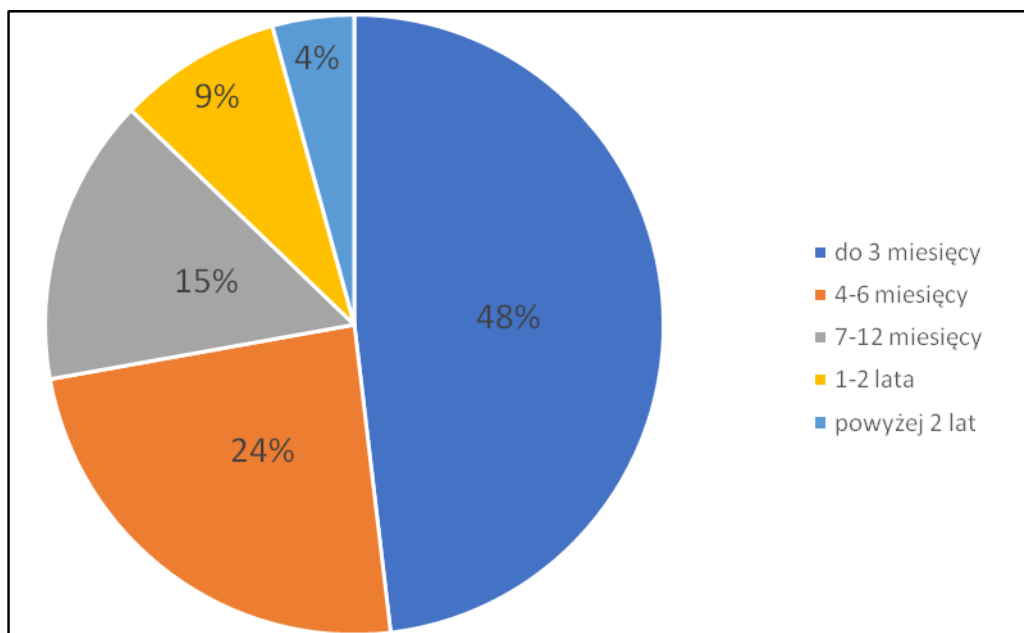
Lp.	Nazwa grupy zawodowej	Liczba umów	Udział w rynku (%)
1	Magazynierzy i pokrewni	200 666	15,8%
2	Pracownicy wykonujący dorywcze prace proste	164 613	13,0%
3	Robotnicy pracujący przy przeładunku towarów	141 305	11,1%
4	Robotnicy wykonujący prace proste w przemyśle gdzie indziej niesklasyfikowani	131 651	10,4%
5	Ręczni pakowacze i znakowacze	72 783	5,7%
6	Pracownicy wykonujący prace proste gdzie indziej niesklasyfikowani	72 402	5,7%
....	....	....	....
	Udział 6 najpopularniejszych grup zawodów w rynku	783 420	61,7%
	Wszystkie umowy	1 270 536	100

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z raportu: Informacja o działalności agencji zatrudnienia w 2020 r. publikowanego przez GUS.

Wyniki badań pokazują, że pracownicy tymczasowi wykonują przede wszystkim zawody nie wymagające wykształcenia, a jedynie wstępnego szkolenia lub przyuczenia do pracy na danym stanowisku. Najprawdopodobniej sytuacja ta z jednej strony spowodowane jest tym, że na tych stanowiskach (niższego szczebla) może pracować stosunkowo więcej osób niżeli na stanowiskach kierowniczych i biurowych. Z drugiej zaś strony, pracownicy produkcji, magazynu lub obsługi maszyn to osoby, w stosunku do których łatwiejsza może być rotacja zatrudnienia a po odpowiednim instruktażu pracę taką mogą wykonywać bez większych ograniczeń (Froy, Giguère, Meghnagi, 2012). W kolejnym podrozdziale zostanie przeanalizowana współpraca pracownika z agencją pracy tymczasowej.

## 6.2. Związki pracowników z agencją pracy tymczasowej

Agencja pracy tymczasowej pozyskuje pracowników, którym oferuje pracę u swoich kontrahentów. Umowa o pracę tymczasową nie wymusza na zatrudnionych regularnej pracy, a czasami jest nawet formą pracy dorywczej. W badaniach uwzględniono czas trwania współpracy z agencją, a wyniki ujęte są na wykresie 6.6.

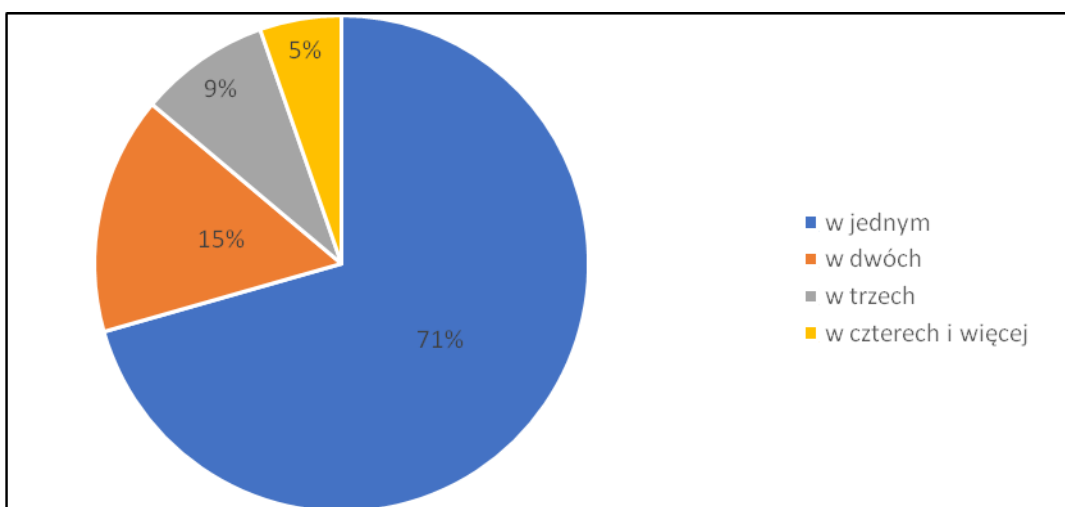


**Wykres 6.6. Czas współpracy pracownika tymczasowego z agencją pracy (%)**

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań ankietowych.

Dane z badań przedstawione na wykresie 6.6. wskazują, że zdecydowana większość respondentów (48%) współpracowała z daną agencją do 3 miesięcy, można zauważyć, że jest to bardzo krótki okres zatrudnienia polegający na jednorazowym zleceniu. Kolejna grupa, to osoby ze stażem od 4 do 6 miesięcy (24%). Są to osoby, które przeszły okres próbny i zostały w danej agencji jako sprawdzony pracownik lub cały czas pracują u pracodawcy-użytkownika, do którego zostali delegowani. Tylko 15% pracowników miało staż dochodzący do jednego roku, a odpowiednio 9% i 4% ankietowanych oświadczyło, że mają staż do 2 i więcej lat. Agencje pracy tymczasowej chętniej podpisują umowy o pracę na czas nieokreślony z osobami, co do których pracy są pewni. Pracownikami takimi są specjalności, których brakuje na rynku lub co, do których agencja ma długotrwały kontrakt z pracodawcą-użytkownikiem. Analiza tego problemu pogłębiona została informacją w ilu firmach dana osoba pracowała?

Pracownicy tymczasowi określali w ilu przedsiębiorstwach wykonywali pracę, czyli do ilu zakładów pracy zostali delegowani. Wyniki zaprezentowano na wykresie 6.7.



**Wykres 6.7. Przedsiębiorstwa dla których pracownik tymczasowy wykonywał pracę (%)**

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań ankietowych.

Zdecydowana większość badanych pracowała tylko w jednym zakładzie pracy (71%). Świadczy to o dobrym przygotowaniu pracowników przez agencje, gdyż rekrutują one osoby, które sprawdzają się na danym stanowisku i zostają u danego pracodawcy na dłużej. 16% badanych pracowało u dwóch pracodawców-użytkowników, a tylko 9% i 5% u trzech lub więcej. Z badań wynika, że większość pracowników tymczasowych to osoby z krótkimi związkami z daną agencją i pracujący dla jednego pracodawcy. Czyli zostali oni rekrutowani na konkretne stanowisko, przeszli rozmowy kwalifikacyjne w agencji i zostali pozytywnie oraz dobrze ocenieni przez rekrutera, co pozwoliło im dłużej pracować dla jednego pracodawcy - użytkownika.

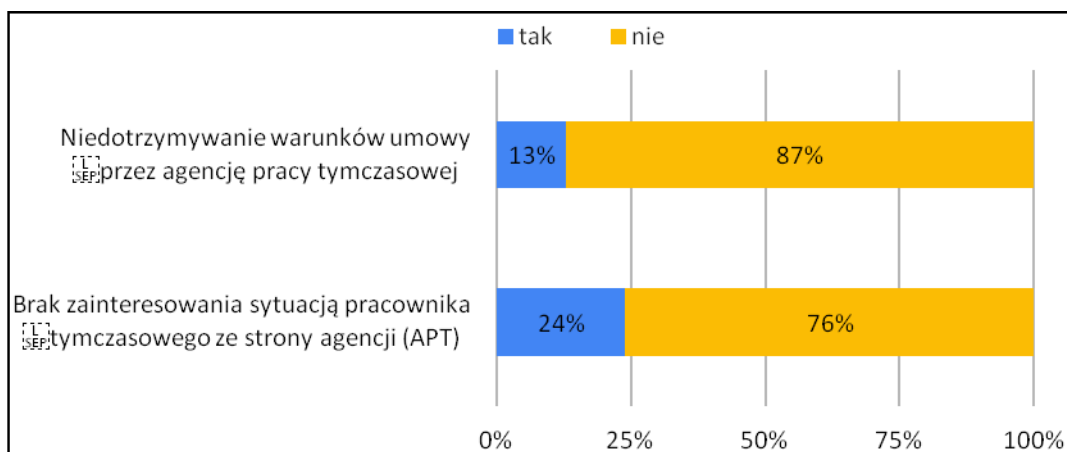
**Tabela 6.4. Podstawowe problemy związane ze świadczeniem pracy tymczasowej w opinii badanych**

Problem	Odpowiedź tak		Odpowiedź nie	
	Liczba	%*	Liczba	%*
Niedotrzymywanie warunków umowy przez agencję pracy tymczasowej	24	13,0	163	87,0
Brak zainteresowania sytuacją pracownika tymczasowego ze strony agencji (APT)	45	24,0	142	76,0

\*procenty zaokrąglono

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań ankietowych.

Istotnym czynnikiem determinującym długotrwały związek pracownika z agencją jest skuteczność dotrzymania warunków umowy oraz zainteresowanie pracownikiem przez pracodawcę użytkownika. Wyniki badań na ten temat przedstawiono w tabeli 6.4 oraz na wykresie 6.8.

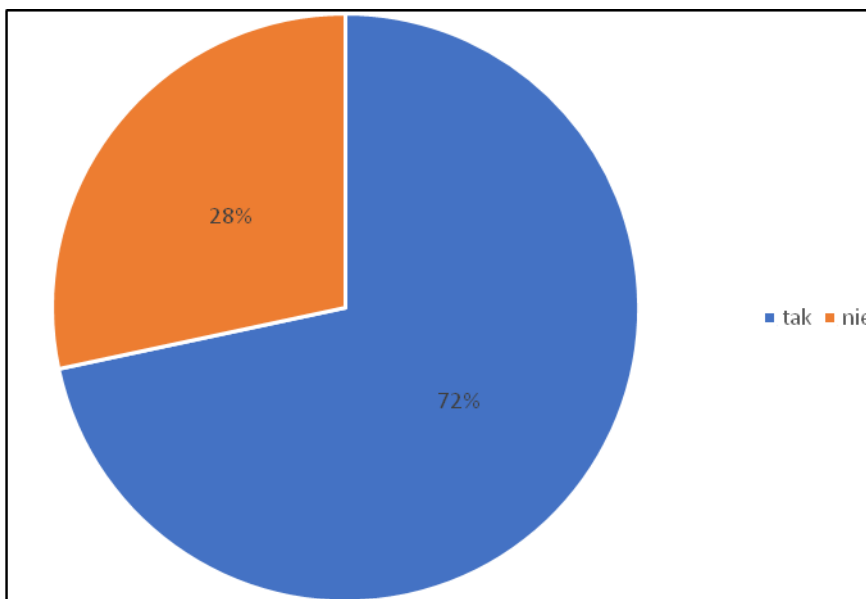


**Wykres 6.8. Podstawowe problemy związane ze świadczeniem pracy tymczasowej**

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań ankietowych.

Niedotrzymanie warunków umowy o pracę tymczasową ze strony agencji wystąpiło u 24 osób, czyli u 13% badanych. Pozostałe 87% pracowników nie spotkało się z taką sytuacją. Brak zainteresowania pracownikiem po oddelegowaniu do pracy występował już u 24% respondentów. Łączy się to z faktem, że pracownik ma być zarządzany przez pracodawcę, a nie agencję. Trudno jest bowiem określić zakres pożądanego zainteresowania takim pracownikiem ze strony agencji, której obowiązki przeważnie ograniczają się do prowadzenia dokumentacji kadrowej i wypłaty wynagrodzenia za pracę. W tym kontekście w badaniu zwrócono uwagę na chęć zmiany wykonywanej pracy tymczasowej na pracę stałą. Otrzymane wyniki przedstawiono na wykresie 6.9.





**Wykres 6.9. Chęć zmiany pracy tymczasowej na pracę stałą (%)**

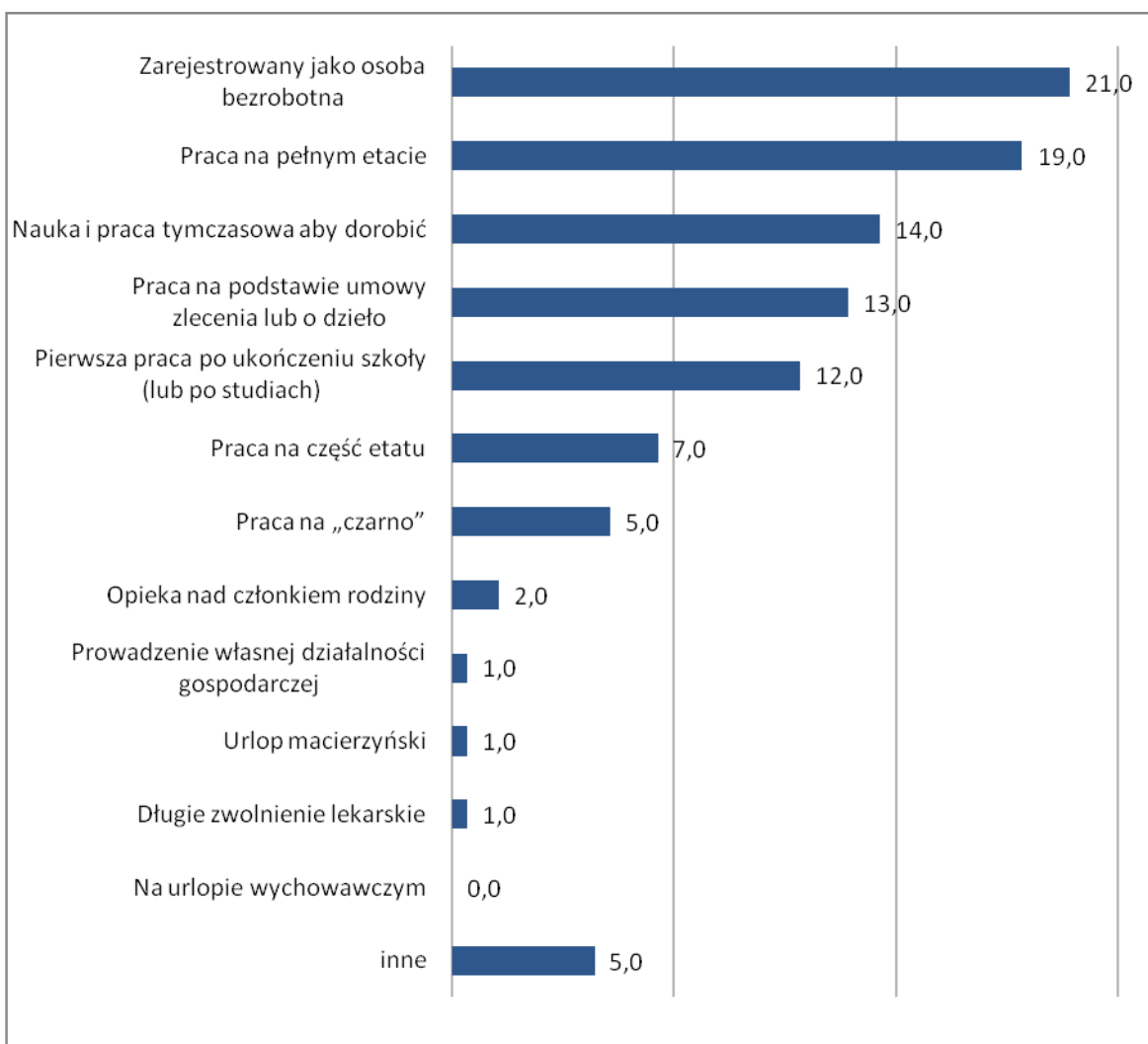
Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań własnych.

Z analizy wykresu 6.9. wynika, że aż 72% badanych chciałoby zmienić swoje obecne zatrudnienie z tymczasowego na stałe. Osoby te poszukiwały stabilności i pewności pracy, które wiążą się z umową o pracę na dłuższy okres. Pozostałe 28% badanych nie odczuwa takiej potrzeby, a praca tymczasowa służyła im jako środek do rozwoju własnych aspektów życia. Analizując cechy badanych pracowników dochodzi się do wyniku, że pracownik tymczasowy to osoba, która w prawie połowie przypadków współpracuje z daną agencją do 3 miesięcy oraz w jednej czwartej przypadków do pół roku. Dodatkowo, aż 71% osób związanych jest tylko z jedną, a 16% z dwoma agencjami. W zdecydowanej większości agencje pracy tymczasowej dotrzymywały warunków umowy (87%) i interesowały się oddelegowanym pracownikiem (76%). Kolejny podrozdział charakteryzuje sytuację pracowników przed zgłoszeniem się do agencji pracy tymczasowej.

### **6.3. Sytuacja społeczno-zawodowa pracowników tymczasowych przed podjęciem pracy**

Analiza sytuacji pracowników przed skorzystaniem z usług agencji pracy tymczasowej wymaga zwrócenia uwagi na motywację do podjęcia takiej współpracy. W definiowaniu motywacji ważne jest wskazanie motywów, które tworzą wewnętrzny stan napięcia człowieka, pobudzający do dokonania wyboru oraz ukierunkowania jego zachowania.

Pojawienie się motywów jest wynikiem poczucia braku czegoś, co jest dla danej jednostki ważne i w stosunku do czego widzi ona perspektywę zaspokojenia tej potrzeby (Kopertyńska, 2008). Przez motywację rozumie się zbiór motywów, które tworzą stan gotowości człowieka do podjęcia jakiegoś działania (motywacja do pracy, uprawiania sportu, prowadzenia dyskusji) (Kostera, Kownacki, Szumski, 2007). Motywacja jest postrzegana również jako ogół elementów, które wpływają na decyzję o zachowaniu, lub podjęciu zachowania (Borkowska, 1985). Inaczej motywację tworzy wszystko to co wywołuje, ukierunkowuje i podtrzymuje zachowania ludzi (Stoner, Wankel, 1997).



**Wykres 6.10. Sytuacja ekonomiczno - społeczna pracowników przed podjęciem pracy tymczasowej**

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań ankietowych.

Motywami podjęcia pracy tymczasowej są czynniki o charakterze społecznym lub ekonomicznym. Motywy te będą się różnić w przypadku pracowników długotrwale

bezrobotnych, młodych osób pragnących zdobyć doświadczenie zawodowe oraz tych, którzy chcą sobie tylko dorobić. Sytuację badanych przedstawionych na podstawie wyników badań empirycznych przed podjęciem pracy tymczasowej zobrazowano na wykresie 6.10. Z danych zawartych na wykresie 6.10. wynika, że ponad jedna piąta (21%) osób była zarejestrowana jako bezrobotne. Praca tymczasowa dla nich stanowiła rozwiązanie, które dawało zatrudnienie. W tym przypadku okazało się, że agencje pracy tymczasowej lepiej spełniały swoją funkcję niżeli urzędy pracy, które nie potrafiły znaleźć pracy dla swoich „klientów”. Przed podjęciem pracy za pośrednictwem agencji 19% respondentów pracowało na etacie a 13% było zatrudnionych na podstawie umowy zlecenia lub o dzieło. Osoby uczące się i jednocześnie chcące dorobić stanowiły 14% badanej grupy a osoby, które ukończyły odpowiedni poziom edukacji i szukały pierwszej pracy stanowiły 12% badanej zbiorowości.

**Tabela 6.5. Sytuacja ekonomiczno - społeczna pracowników przed podjęciem pracy tymczasowej**

Lp.	Sytuacja przed podjęciem pracy	Liczba osób	%*
1	Zarejestrowany jako osoba bezrobotna	39	21,0
2	Praca na pełnym etacie	36	19,0
3	Nauka i praca tymczasowa, aby dorobić	27	14,0
4	Praca na podstawie umowy zlecenia lub o dzieło	25	13,0
5	Pierwsza praca po ukończeniu szkoły (lub po studiach)	22	12,0
6	Praca na część etatu	13	7,0
7	Praca na „czarno”	10	5,0
8	Opieka nad członkiem rodziny	3	2,0
9	Prowadzenie własnej działalności gospodarczej	1	1,0
10	Urlop macierzyński	1	1,0
11	Długie zwolnienie lekarskie	1	1,0
12	Na urlopie wychowawczym	0	0,0
13	Inne	9	5,0
Razem		187	100,0

\*procenty zaokrąglono

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań ankietowych.

Analiza danych zawartych w tabeli 6.5 wskazuje, że badani, którzy przed podjęciem pracy tymczasowej pracowali na część etatu, lub na „czarno” stanowili odpowiednio 7% i 5% grupy. Pozostałe rzadziej udzielane przez badanych odpowiedzi wiązały się w dużej mierze z urlopami macierzyńskimi i wychowawczymi, zwolnieniami lekarskimi oraz prowadzeniem działalności gospodarczej. W tych przypadkach odpowiedzi kształtowały się od 1% do 2% wskazań respondentów. W badaniach zwrócono także uwagę na zgodność pracy tymczasowej z wykształceniem osób, które były bezrobotne przed podjęciem pracy tymczasowej. Dane wskazujące na występowanie tego problemu przedstawiono w tabeli 6.6.

**Tabela 6.6. Zgodność pracy tymczasowej z wykształceniem osób będących wcześniej bezrobotnymi**

Opinie badanych	Ogółem	Zdecydowanie tak	Raczej tak	Raczej nie	%*	Zdecydowanie nie	%*
Czy wykonywana praca tymczasowa jest zgodna z wykształceniem	39	0	7	19	48,0	13	33,0

\*procenty zaokrąglono

Źródło: Opracowanie na podstawie wyników badań ankietowych.

Z tabeli 6.6 wynika, że podjęta praca tymczasowa za pomocą agencji nie była zgodna z kierunkiem wykształcenia badanych pracowników (81%). Nie zwracając uwagi na wykształcenie należy zauważyć, że sytuacja ekonomiczna badanych skłoniła ich do skorzystania z usług agencji pracy tymczasowej. Działania te zatem były wymuszone a nie dobrowolne.

Warto także zaznaczyć, że po rekrutacji przez agencję pracy tymczasowej dana osoba staje się częścią zakładu pracy, do którego jest delegowana, i w którym wykonuje polecenia pracodawcy-użytkownika. Z tych względów pracownik taki powinien mieć dostęp do odpowiedniego poziomu wiedzy dotyczącej procedur zakładowych i szkoleń pracowniczych. Zagadnienie to charakteryzuje następny podrozdział.

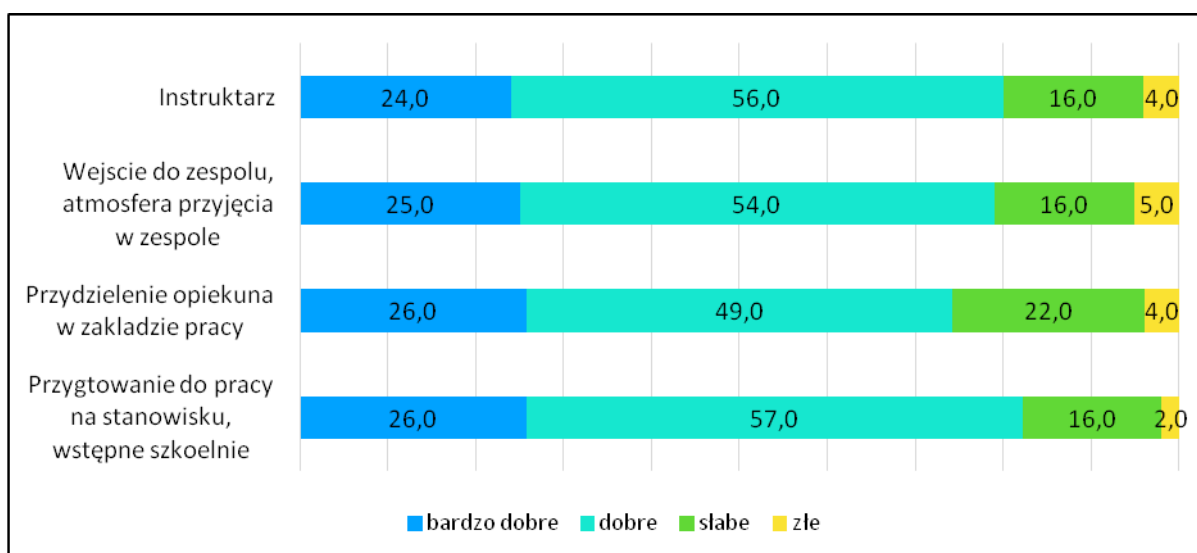
#### **6.4. Przygotowanie pracowników do pracy**

Przygotowanie zawodowe pracownika jest istotnym elementem wdrożenia jego do pracy w firmie. Odnosi się nie tylko do pracy tymczasowej, ale i pracowników zatrudnionych na

stałe. W niektórych przypadkach, może się okazać, że brak odpowiedniej wiedzy może przyczynić się do źle wykonywanej pracy, opóźnień w produkcji lub niewłaściwym wykonywaniu obowiązków. O ile elementy pracy fizycznej mogą być proste i nie muszą wymagać szerszego szkolenia, to prace polegające na obsłudze klienta, specjalistycznym spawaniu lub pracy w piekarni.

Przygotowanie do pracy jest częścią planu przedsiębiorstwa, który zazwyczaj dąży do optymalnego wykorzystania zasobów ludzkich. Polega na określeniu przyszłych potrzeb kadrowych przedsiębiorstwa i przygotowaniu działań pozwalających na ich zaspokojenie. Jednostką odpowiedzialną za opracowanie planu zatrudnienia i koordynację prac związanych z jego wdrożeniem jest odpowiednia komórka personalna przedsiębiorstwa. Zazwyczaj jest ona również współodpowiedzialna za tworzenie struktury zatrudnienia, która zapewnia efektywne wykonanie zadań i przyspiesza rozwój przedsiębiorstwa (Kozioł, Piechnik-Kurdziel, Kopeć, 2000).

W niniejszej pracy skupiono się na przeanalizowaniu ważniejszych czynników wpływających na prawidłowe wdrożenie pracownika. W perspektywie pracy tymczasowej zastanawiające jest, czy pracownicy tymczasowi są odpowiednio przygotowani zawodowo i wdrożeni do wykonywania swoich obowiązków. Na wykresie 6.11. przedstawiono opinie pracowników na temat przygotowania ich do pracy.



**Wykres 6.11. Przygotowanie pracowników tymczasowych do pracy (%)**

Źródło: opracowanie na podstawie wyników badań własnych.

Z danych przedstawionych na wykresie 6.11. wynika, że wszystkie wymienione elementy przygotowania pracowników tymczasowych do pracy, były na bardzo dobrym lub dobrym poziomie. W przypadku instruktażu, wejścia do zespołu i przygotowania do pracy opinie rozdzielały się niemalże identycznie. Po 24%-26% osób oceniło te czynniki za bardzo dobrze wykonane, a aż 54%-57% za dobrze wykonane. Zatem około 80% badanych w pozytywny sposób oceniało to przygotowanie. Wyjątkiem jest kwestia opiekuna w zakładzie pracy, gdzie dobre odpowiedzi ustąpiły miejsca na rzecz słabego traktowania. Sytuacja ta może być spowodowane faktem, że nie w każdym zakładzie pracy jest delegowana osoba do opieki nad pracownikami tymczasowymi. Zazwyczaj tę rolę pełni bezpośredni przełożony. Mało kto uznawał przygotowanie do pracy jako złe. Odsetek negatywnych odpowiedzi kształtował się na poziomie 2%-5%. Szczegółową charakterystykę tego problemu z podziałem na płeć i wykształcenie przedstawiają poniższe tabele.

Jednym z elementów przygotowania pracownika tymczasowego do wykonywania pracy jest instruktaż, w którym m.in. wskazane są podstawowe obowiązki zawodowe. Opinie dotyczące instruktażu ze względu na płeć zawiera tabela 6.7.

**Tabela 6.7. Ocena instruktażu w zakładzie pracy z podziałem na płeć**

Ocena	Ogółem (n = 187)		Płeć			
			Kobiety (n=110)		mężczyźni (n=77)	
	Liczba osób	%*	Liczba osób	%*	Liczba osób	%*
Bardzo dobry	45	24,0	29	26,0	16	21,0
Dobry	105	56,0	58	53,0	47	61,0
Słaby	30	16,0	19	17,0	11	14,0
Zły	7	4,0	4	4,0	3	4,0

\*procenty zaokrąglono

Źródło: opracowanie na podstawie wyników badań własnych.

Badani, zarówno kobiety, jak i mężczyźni, wysoko ocenili tę czynność. Na bardzo dobrym poziomie częściej była wskazywana przez kobiety (26%) niż mężczyzn (21%). Dobry poziom w 61% wybierany był przez mężczyzn i w 53% przez kobiety. Słaba ocena to odpowiednio w 17% wyrażona przez kobiety i 14% przez mężczyzn. Złą ocenę instruktażu potwierdziło po 4% kobiet i mężczyzn. Opinie pozytywne wśród kobiet wynosiły 79% oraz wśród mężczyzn 72%. Mała różnica w ocenie instruktażu do pracy występująca między mężczyznami i kobietami zapewne spowodowana była tym, że kobiety mogły wykonywać lżejsze prace obciążone mniejszym zaangażowaniem fizycznym. Z przedstawionych analiz można wnioskować, że

zakłady pracy zatrudniające pracowników tymczasowych kładły nacisk na ten element wdrożenia do pracy na danym stanowisku. Ważnym czynnikiem determinującym odpowiedni klimat w firmie była adaptacja do zespołu. Otrzymane wyniki na ten problem z podziałem na wiek badanych zawarto w tabeli 6.8.

**Tabela 6.8. Ocena wdrożenia pracownika do zespołu w zakładzie pracy z podziałem na płeć**

Ocena	Ogółem (n = 187)		Płeć			
			Kobiety (n=110)		Mężczyźni (n=77)	
	Liczba osób	%*	Liczba osób	%*	Liczba osób	%*
Bardzo dobre	47	25,0	33	30,0	14	18,0
Dobre	101	54,0	53	48,0	48	62,0
Słabe	29	16,0	19	17,0	10	13,0
Złe	10	5,0	5	5,0	5	6,0

\*procenty zaokrąglono

Źródło: Opracowanie na podstawie wyników badań własnych.

Na bardzo dobre wdrożenie do zespołu częściej wskazywały kobiety (30%) niż mężczyźni (18%). Opinie dobrą na temat tego elementu pracy wraziło 48% kobiet i 62% mężczyzn. Wdrożenie do zespołu na poziomie słabym wskazało 17% kobiet i 13% mężczyzn. Natomiast poziom zły funkcjonował u 5% kobiet i 6% mężczyzn. Ogólnie zatem pozytywne opinie (bardzo dobre i dobre) wśród kobiet wynosiły 78% i 80% wśród mężczyzn. Występujące bardzo małe różnice między kobietami i mężczyznami w ocenie wdrożenia pracownika do pracy wynikały z charakteru wykonywanej pracy. Analizowane wyniki z badań wskazują na dobre wprowadzenie nowych pracowników do zespołu oraz na zainteresowanie się zakładów pracy tym problemem.

**Tabela 6.9. Ocena przydzielenia opiekuna w zakładzie pracy z podziałem na płeć**

Ocena	Ogółem (n = 187)		Płeć			
			Kobiety (n=110)		Mężczyźni (n=77)	
	Liczba osób	%*	Liczba osób	%*	Liczba osób	%*
Bardzo dobre	48	26,0	27	25,0	21	27,0
Dobre	91	49,0	54	49,0	37	48,0
Słabe	41	22,0	25	23,0	16	21,0
Złe	7	4,0	4	4,0	3	4,0

\* - procenty zaokrąglone

Źródło: Opracowanie na podstawie wyników badań własnych.

Z analizy danych wskazanych w tabeli 6.9. wynika, że działania opiekuna pracowników tymczasowych były oceniane na bardzo dobrym poziomie. Opinię taką wyraziło 27% mężczyzn i 25% kobiet. Ocenę dobrą wyraziło, 49% mężczyzn i 48% kobiet. Za oceną łącznie słabą i złą wypowiedziało się 27% kobiet i 25% mężczyzn. W sumie zatem pozytywne opinie kształtowały się na poziomie 74% i 75%, co dowodzi tego, że zakłady pracy dbały o prawidłowe funkcjonowanie pracowników tymczasowych w ich strukturach. Zaobserwowano tutaj jednak nieco wyższą liczbę odpowiedzi negatywnych niżeli w przypadku poprzednich czynników. Było to spowodowane tym, że nie każdą firmę stać na przydzielenie opiekuna, lub on funkcjonował, ale przydzielono mu zbyt dużą liczbę pracowników.

Zbadano także przygotowanie pracowników tymczasowych do wykonywania konkretnych czynności związanych z pracą (tabela 6.10.).

**Tabela 6.10. Ocena przygotowania pracowników tymczasowych do wykonywania pracy z podziałem na płeć**

Ocena	Ogółem (n = 187)		Płeć			
			Kobiety (n=110)		Mężczyźni (n=77)	
	Liczba osób	%*	Liczba osób	%*	Liczba osób	%*
Bardzo dobre	48	26,0	31	28,0	17	22,0
Dobre	106	57,0	63	57,0	43	56,0
Słabe	29	16,0	15	14,0	14	18,0
Złe	4	2,0	1	1,0	3	4,0

\* - procenty zaokrąglone

Źródło: opracowanie na podstawie wyników badań własnych.

Ocena przygotowania do konkretnej pracy oraz wstępnego szkolenia była na bardzo dobrym poziomie. Opinię taką wyraziło 28% kobiet i 22% mężczyzn (tabela 6.10.). Na dobrą opinię wskazało 57% kobiet i 56% mężczyzn. Słabe przygotowanie pracowników tymczasowych do wykonywania konkretnych czynności zawodowych uznało 14% kobiet i 18% mężczyzn. Ogólnie zatem wysoką ocenę tego elementu zatrudnienia wykazało 78% mężczyzn i 85% kobiet. Poszczególne elementy przygotowania do pracy pracowników tymczasowych rozważano także ze względu na wykształcenie (tabela 6.11.).

Wyniki oceny instruktażu i pozostałych elementów przygotowania do pracy pracowników tymczasowych z uwzględnieniem poziomu wykształcenia, miały podobny rozkład odpowiedzi, jak przy wynikach wyrażonych według płci. Okazało się, że na każdym poziomie



wykształcenia dobrze przeprowadzony instruktaż był dominującą odpowiedzią. Na przykład wśród osób z podstawowym i zawodowym wykształceniem dobra ocena omawianego czynnika stanowiła odpowiednio 75% i 77% odpowiedzi. Natomiast wśród osób z wykształceniem średnim i wyższym na dobrą ocenę wskazało odpowiednio 47% oraz 49% osób. Występująca dysproporcja pomiędzy tymi dwoma grupami pracowników wynika z faktu, że osoby z wykształceniem wyższym są delegowane na stanowiska wymagające większego zaangażowania, gdzie dokładny instruktaż jest wymagany, a nie zawsze został przeprowadzony wystarczająco dobrze. Natomiast pracownicy z niższym poziomem wykształcenia traktują swoje stanowiska bardziej szablono i uważają, że proces przygotowania do pracy na niższe stanowiska jest prosty, stąd też jego przeprowadzenie poprawne i odpowiednie.

**Tabela 6.11. Ocena instruktażu w zakładzie pracy z podziałem na wykształcenie**

Ocena	Ogółem (n = 187)		Wykształcenie							
			podstawowe i gimnazjalne (n=16)		zasadnicze zawodowe (n=39)		średnie (zawodowe i maturalne) (n=97)		wyższe (w tym licencjat) (n=35)	
	liczba osób	%*	liczba osób	%*	liczba osób	%*	liczba osób	%*	liczba osób	%*
Bardzo dobry	45	24,0	3	19,0	6	15,0	26	27,0	10	29,0
Dobry	105	56,0	12	75,0	30	77,0	46	47,0	17	49,0
Słaby	30	16,0	0	0,0	1	3,0	21	22,0	8	23,0
Zły	7	4,0	1	6,0	2	5,0	4	4,0	0	0,0

\* - procenty zaokrąglone

Źródło: opracowanie na podstawie wyników badań własnych.

Pozostałe elementy (poza instruktarzem) przygotowania do pracy, w ocenie badanych bez względu na poziom wykształcenia, również były traktowane wysoko (na poziomie 75-83%). Kolejnym przykładem charakteryzującym ekonomiczno-społeczną sytuację pracowników tymczasowych jest proces ich zatrudniania.

## 6.5. Motywy zatrudnienia w opinii pracowników tymczasowych

Motywacja łączy się z fizjologiczną i psychospołeczną naturą człowieka. Poprzez odpowiednie zachowania zaspokajają określone potrzeby. Dzięki niej człowiek wykonuje

czynności w taki sposób, aby doprowadziły do oczekiwanego wyniku (Mastyk-Musiał, 2000). Każda osoba działa według własnych motywów, które wpływają na realizację wyznaczonych celów.

W przypadku chęci podjęcia pracy w charakterze pracownika tymczasowego możemy wyróżnić motywację wewnętrzną i zewnętrzną:

- motywacja zewnętrzna – odnosi się do wykonywania zadań zleconych pochodzących z otoczenia. Skupiona jest na bodźcach zawartych w celach lub skutkach. Łączy się z występowaniem uznania materialnego lub werbalnego (Lipka, Król, Waszczak, Winnicka-Wejs, 2010),
- motywacja wewnętrzna – dotyczy realizacji samodzielnie obranego celu.

Motywacja zewnętrzna wiąże się z bodźcami pozytywnymi i negatywnymi motywacji wewnętrznej, w której zazwyczaj jednak dominują bodźce pozytywne. Na etapie początkowym (chęć podjęcia pracy), kształtują się motywy (przyczyny), które w późniejszym czasie doprowadzają do osiągnięcia odpowiedniego poziomu zaspokojenia potrzeby (Meyer, Becker, Vandenberghe, 2004). Motywy podjęcia pracy tymczasowej w opinii badanych ukazano w tabeli 6.12.

**Tabela 6.12. Motywy podjęcia pracy tymczasowej w opinii badanych**

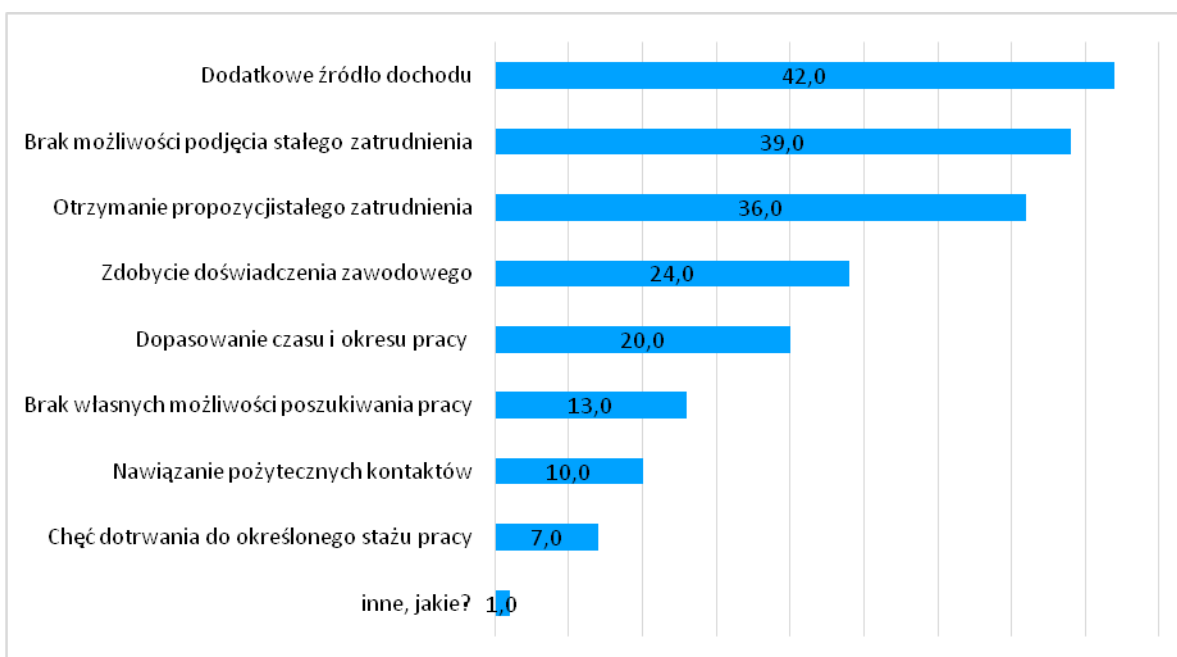
Lp.	Motyw wyboru pracy tymczasowej	ogółem (n = 187)	
		Liczba osób	%*
1	Dodatkowe źródło dochodu	79	42,0
2	Brak możliwości podjęcia stałego zatrudnienia	73	39,0
3	Otrzymanie propozycji stałego zatrudnienia	68	36,0
4	Zdobycie doświadczenia zawodowego	45	24,0
5	Możliwość lepszego dopasowania czasu pracy i długości okresu pracy do własnych potrzeb	38	20,0
6	Brak własnych możliwości poszukiwania pracy	25	13,0
7	Nawiązanie pożytecznych kontaktów	18	10,0
8	Chęć dotrwania do określonego stażu pracy	13	7,0
9	inne, jakie?	2	1,0

\* - procenty zaokrąglone

Źródło: opracowanie na podstawie wyników badań własnych.

Problem motywacji do pracy był w zainteresowaniu badań autora. Zastanawiającym jest fakt, że wypowiedziane opinie pracowników tymczasowych na temat wykonywanej pracy nie zawsze były pozytywne. Ponadto dla większości delegowanych osób, ten charakter

zatrudnienia nie był tożsamy z kierunkiem wykształcenia. Przeanalizowano zatem podstawowe motywy wyboru pracy za pomocą agencji, których szczegółowe wyniki zaprezentowano w tabeli nr 6.12. oraz graficznie na wykresie nr 6.12. Każdy respondent mógł wybrać maksymalnie 4 odpowiedzi, dlatego też procentowa suma odpowiedzi nie jest równa 100%. W analizie wyników badań wprowadzono odpowiedni współczynnik, dzięki któremu można porównywać odpowiedzi w odniesieniu do całej badanej zbiorowości.



**Wykres 6.12. Motywy podjęcia pracy tymczasowej**

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Z analizy danych przedstawionych na wykresie 6.12. wynika, że chęć dodatkowego dochodu, to najczęstszy motyw korzystania z pracy tymczasowej. Odpowiedzi takiej udzieliło 42% ankietowanych. Nieco mniej osób nie miała możliwości podjęcia stałego zatrudnienia. Tej odpowiedzi udzieliło 39% osób. Kolejną popularną odpowiedzią była chęć otrzymania stałego zatrudnienia u pracodawcy-użytkownika (36%). Oznacza to, że najprawdopodobniej praca tymczasowa, była traktowana jako okres próbny.

Warto też wspomnieć o badaniach międzynarodowej organizacji Ciett (International Confederation of Private Employment Agencies) i jej wynikach, która jest konfederacją poświęconą prywatnym agencjom zatrudnienia. Konfrontacja wyników badań w województwie wielkopolskim z uzyskanymi przez krajowe federacje Ciett uwzględniająca najczęstsze motywy podejmowania pracy tymczasowej (*Top 3 reasons for choosing agency work*) wykazała, że w tamtych badaniach także motywami podjęcia pracy tymczasowej były głównie nadzieje na uzyskanie trwałego zajęcia (Belgia, Szwecja). Na drugim miejscu

wybijano brak możliwości podjęcia stałej pracy (Francja, Wielka Brytania, Finlandia). Trzecie miejsce wiązało się z chęcią uzyskania doświadczenia zawodowego (Belgia, Szwecja). Popularnym motywem zainteresowania pracą tymczasową, była także chęć uzyskania dodatkowego i szybkiego dochodu (Belgia, Szwecja - drugi najczęściej wybierany powód, Wielka Brytania, Finlandia - trzeci najczęściej wybierany motyw) (Ciett, 2015).

Badane motywy podjęcia pracy tymczasowej połączono z wiekiem respondentów (tabela 6.14.). W badaniach respondenci mogli wybrać maksymalnie cztery odpowiedzi, do analizy wyników na badany temat autor wprowadził odpowiedni współczynnik będący miarą odniesienia do całej populacji. Wprowadzenie takiego rozwiązania jest uzasadnione, gdyż badani mieli możliwość wyboru po kilka odpowiedzi. Bez zastosowania takiego rozwiązania wynik byłby mało miarodajny. Wykorzystany współczynnik sprawił, że udzielone odpowiedzi mogą być porównywane pomiędzy różnymi przedziałami wieku i wykształcenia.

Współczynnik procentowy był liczony dzieląc liczebność badanych w danej kategorii przez liczbę odpowiedzi tej kategorii. Nazwano go **współczynnikiem wagi odpowiedzi**<sup>5</sup>. Przykładowo w tabeli 6.14. dla przedziału wiekowego 18-24 lata współczynnik liczono następująco:

$$80/151=0,53,$$

gdzie cyfra 80, to liczebność próby, a 151 to liczba wszystkich odpowiedzi w tym przedziale wiekowym (respondenci mogli wybrać maksymalnie 4 odpowiedzi). Następnie każdy wskaźnik procentowy odpowiedzi mnożono przez współczynnik, co dawało wynik, który można odnieść do całej populacji. Dla motywu jakim było dodatkowe źródła dochodu liczono go w sposób następujący:

$$48%*0,53=25\%$$

Otrzymany wynik pokazuje, że wśród osób w wieku 18-24 lat, 25% z nich wybrało dodatkowe źródło dochodu jako jeden z motywów wyboru pracy tymczasowej. Rozkład wyników po uwzględnieniu powyższych obliczeń zaprezentowano w tabeli 6.13.

---

<sup>5</sup> Współczynnik wagi odpowiedzi – Za jego pomocą oblicza się znaczenie danej odpowiedzi (w pytaniach wielokrotnego wyboru) do całej populacji.

**Tabela 6.13. Motywy podjęcia pracy tymczasowej z uwzględnieniem współczynnika wagi odpowiedzi**

Lp.	Motyw	ogółem (n = 187)		
		Liczba	%*	ws.**
1.	Dodatkowe źródło dochodu	79	42,0	22,0
2.	Brak możliwość podjęcia stałego zatrudnienia	73	39,0	20,0
3.	Otrzymanie propozycji stałego zatrudnienia	68	36,0	19,0
4.	Zdobycie doświadczenia zawodowego	45	24,0	12,0
5.	Możliwość lepszego dopasowania czasu pracy i długości okresu pracy do własnych potrzeb	38	20,0	10,0
6.	Brak własnych możliwości poszukiwania pracy	25	13,0	7,0
7.	Nawiązanie pożytecznych kontaktów	18	10,0	5,0
8.	Chęć dotrwania do określonego stażu pracy	13	7,0	4,0
9.	Inne	2	1,0	1,0
	Suma odpowiedzi	361		100,0
	Współczynnik	0,52		

\* procenty zaokrąglone

\*\* wynik po uwzględnieniu współczynnika wagi odpowiedzi

Źródło: Opracowanie na podstawie wyników badań własnych.

Analizując dane z tabeli 6.14. zauważyć można, że chęć posiadania dodatkowego źródła dochodu było najczęściej wybieranym motywem podjęcia pracy tymczasowej przez osoby w przedziale wiekowym 35 i więcej lat (28% i 20%), czyli wśród osób szukających dodatkowej pracy, oraz 18-24 lat (25%), czyli wśród osób w wieku studenckim lub młodych absolwentów, chcących dorobić. Kolejną często wybieraną odpowiedzią był brak możliwości podjęcia stałego zatrudnienia na własną rękę. Wśród całej populacji najczęściej tą odpowiedź deklarowały osoby w przedziale wiekowym 30-34 lata (prawie co trzecia osoba). Sytuacja ta mogła być spowodowana brakiem kwalifikacji lub potrzebą przejścia do innej pracy w poszukiwaniu doświadczenia.

Kolejnym będącym w zainteresowaniu motywem podjęcia pracy tymczasowej było przekonanie otrzymania stałego zatrudnienie przez przedsiębiorcę. Liczyły na ten motyw głównie osoby w wieku 25-29 lat (26%), czyli osoby, które podejmowały już pierwszą lub drugą pracę z myślą na kontynuację kariery. Natomiast co ciekawe, osoby do 24 roku życia najrzadziej zwracały uwagę na ten motyw. Czyli dla nich praca tymczasowa była tylko epizodem na drodze zawodowej.

**Tabela 6.14. Motywy podjęcia pracy tymczasowej z podziałem na wiek**

Motyw	Wiek														
	18-24 (n=80)			25-29 (n=41)			30-34 (n=27)			35-39 (n=16)			40-i więcej (n=23)		
	liczba	%*	ws.**	liczba	%*	ws.**	liczba	%*	ws.**	liczba	%*	ws.**	liczba	%*	ws.**
Dodatkowe źródło dochodu	38	48,0	25,0	14	34,0	17,0	9	33,0	19,0	8	50,0	28,0	10	43,0	20,0
Brak możliwość podjęcia stałego zatrudnienia	29	36,0	19,0	16	39,0	19,0	15	56,0	32,0	5	31,0	17,0	8	35,0	16,0
Otrzymanie propozycji stałego zatrudnienia	20	25,0	13,0	22	54,0	26,0	10	37,0	21,0	6	38,0	21,0	10	43,0	20,0
Zdobycie doświadczenia zawodowego	19	24,0	13,0	11	27,0	13,0	6	22,0	13,0	4	25,0	14,0	5	22,0	10,0
Możliwość lepszego dopasowania czasu pracy i długości okresu pracy do własnych potrzeb	19	24,0	13,0	9	22,0	11,0	2	7,0	4,0	3	19,0	10,0	5	22,0	10,0
Brak własnych możliwości poszukiwania pracy	11	14,0	7,0	6	15,0	7,0	4	15,0	9,0	0	0,0	0,0	4	17,0	8,0
Nawiązanie pożytecznych kontaktów	11	14,0	7,0	2	5,0	2,0	1	4,0	2,0	3	19,0	10,0	1	4,0	2,0
Chęć dotrwania do określonego stażu pracy	4	5,0	3,0	3	7,0	4,0	0	0,0	0,0	0	0,0	0,0	6	26,0	12,0
inne, jakie?	0	0,0	0,0	1	2,0	1,0	0	0,0	0,0	0	0,0	0,0	1	4,0	2,0
Suma odpowiedzi	151		100,0	84		100,0	47		100,0	29		100,0	50		100,0
Współczynnik	0,53			0,49			0,57			0,55			0,46		

\* - procenty zaokrąglone

\*\* - wynik po uwzględnieniu współczynnika wagi odpowiedzi (w %)

Źródło: Opracowanie na podstawie wyników badań własnych.

Z analizowanych w literaturze badań z 2010 roku wynika, że grupa osób, które nie ukończyły jeszcze 26 lat w małym stopniu odczuwała niedogodności tej formy pracy (niestabilność, krótko-okresowość, niskie wynagrodzenia itd.). W dużej mierze praca tymczasowa ma dla nich charakter wiodący przy podejmowaniu decyzji o pracy w ogóle. Jest to drugi (43,8%) najważniejszy motyw wyboru pracy tymczasowej po odpowiedzi jaką jest brak możliwości uzyskania stałego zatrudnienia (50%), podawany najczęściej przez badanych

w wieku 18-24 lata (ważniejszy niż czynnik ekonomiczny). Na pracę tymczasową decydował się co czwarty młody respondent upatrując w niej dodatkowe źródło dochodu (Jędrych, Lenzion, 2010). W tabeli 6.15. przedstawiono motywy podjęcia pracy tymczasowej ze względu na wykształcenie.

**Tabela 6.15. Motywy podjęcia pracy tymczasowej ze względu na wykształcenie**

Motyw	Ogółem (n = 187)			Wykształcenie											
				Podstawowe i gimnazjalne (n=16)			Zasadnicze zawodowe (n=39)			Średnie (zawodowe i maturalne) (n=97)			Wyższe (w tym licencjat) (n=35)		
	liczba	%*	ws.**	liczba	%*	ws.**	liczba	%*	ws.**	liczba	%*	ws.**	liczba	%*	ws.**
Dodatkowe źródło dochodu	79	42,0	22,0	8	50,0	29,0	18	46,0	22,0	42	43,0	23,0	11	31,0	16,0
Brak możliwość podjęcia stałego zatrudnienia	73	39,0	20,0	6	38,0	21,0	20	51,0	25,0	31	32,0	17,0	16	46,0	24,0
Otrzymanie propozycji stałego zatrudnienia	68	36,0	19,0	6	38,0	21,0	13	33,0	16,0	37	38,0	20,0	12	34,0	18,0
Zdobycie doświadczenia zawodowego	45	24,0	12,0	2	13,0	7,0	8	21,0	10,0	23	24,0	13,0	12	34,0	18,0
Możliwość lepszego dopasowania czasu pracy i długości okresu pracy do własnych potrzeb	38	20,0	11,0	3	19,0	11,0	8	21,0	10,0	21	22,0	11,0	6	17,0	9,0
Brak własnych możliwości poszukiwania pracy	18	10,0	5,0	3	19,0	11,0	5	13,0	6,0	7	7,0	4,0	3	9,0	4,0
Nawiązanie pożytecznych kontaktów	25	13,0	7,0	0	0,0	0,0	5	13,0	6,0	13	13,0	7,0	7	20,0	10,0
Chęć dotrwania do określonego stażu pracy	13	7,0	4,0	0	0,0	0,0	4	10,0	5,0	8	8,0	4,0	1	3,0	1,0
inne, jakie?	2	1,0	1,0	0	0,0	0,0	0	0,0	0,0	2	2,0	1,0	0	0,0	0,0
Suma odpowiedzi	361		100,0	28		100,0	81		100,0	184		100,0	68		100,0
Współczynnik	0,52			0,57			0,48			0,53			0,51		

\* - procenty zaokrąglone

\*\* - wynik po uwzględnieniu współczynnika wagi odpowiedzi

Źródło: opracowanie na podstawie wyników badań własnych.

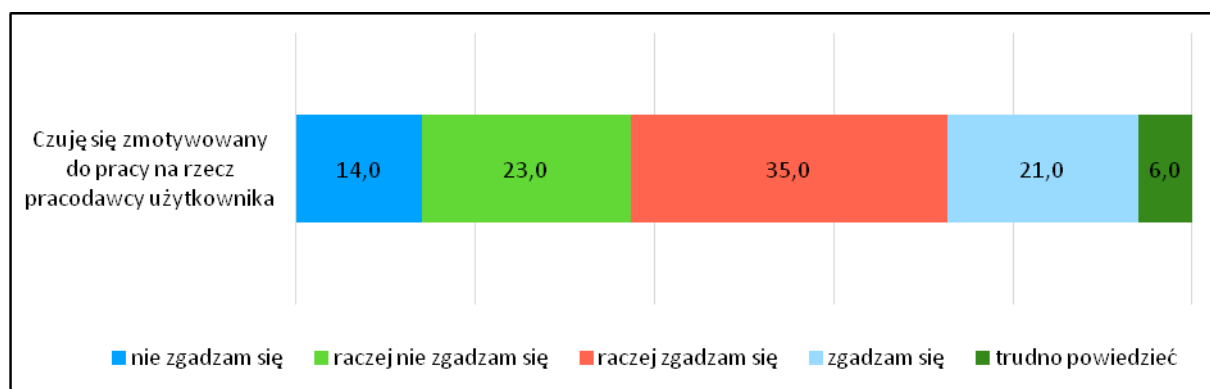
Z danych pochodzących z tabeli 6.15. wynika, że przy wszystkich poziomach wykształcenia najczęściej wybieranym motywem korzystania z pracy tymczasowej było: podjęcie tej pracy jako dodatkowego źródła dochodu oraz brak możliwości podjęcia stałego zatrudnienia. Motyw dodatkowego źródła dochodu dominował wśród osób z wykształceniem podstawowym i gimnazjalnym (29%) oraz średnim (23%). Brak możliwości podjęcia stałego zatrudnienia wśród osób z wykształceniem zawodowym (25%) oraz wyższym (24%). Opinię badanych wobec motywacji do pracy tymczasowej zaprezentowano w tabeli 6.16, zaś graficzną ilustrację danych przedatwiono na wykresie 6.13.

**Tabela 6.16. Opinia badanych wobec motywacji do pracy tymczasowej**

Postawa	Ogółem	Nie zgadzam się		Raczej nie zgadzam się		Raczej zgadzam się		Zgadzam się		Trudno powiedzieć	
		liczba osób	%*	liczba osób	%*	liczba osób	%*	liczba osób	%*	liczba osób	%*
Czuję się zmotywowany do pracy na rzecz pracodawcy użytkownika	187	27	14,0	43	23,0	65	35,0	40	21,0	12	6,0

\* - procenty zaokrąglone

Źródło: opracowanie na podstawie wyników badań własnych.



**Wykres 6.13. Opinia badanych wobec motywacji do pracy tymczasowej**

Źródło: opracowanie na podstawie wyników badań własnych.

O ile powody braku możliwości znalezienia zatrudnienia na własną rękę, przez respondentów z niższym wykształceniem, mogą łączyć się z brakiem kwalifikacji do wykonywania pracy, to zastanawiający jest ten fakt wśród osób z wykształceniem wyższym. Być może szukały one zawodów o wyższych wymaganiach. Oczekiwanie stałego zatrudnienia u pracodawcy użytkownika było najczęściej wskazane przez osoby z wykształceniem podstawowym (21%) oraz średnim (20%). Jest bardzo prawdopodobne, że osoby te liczyły na wykorzystanie tej formy zatrudnienia jako okresu próbnego.



W kontekście powyższej charakterystyki wyników badań ankietowych, należy zwrócić uwagę na ogólny obraz motywacji do pracy tymczasowej. Dane na ten temat przedstawiają wyniki zawarte w tabeli 6.16 i na wykresie 6.13.

Z analizy danych zawartych w tabeli 6.16 i z wykresu 6.13. wynika, że większość pracowników tymczasowych czuła, się zmotywowana do pracy. Zgodziło się z tym stwierdzeniem 21% badanych, a raczej się zgadza 35%. Odmienne stanowisko przedstawia ponad jedna trzecia ankietowanych (nie zgadzam się 14% i raczej nie zgadzam się 23%). Najprawdopodobniej nie dostrzegali oni w pracy tymczasowej szans na rozwój zawodowy, a otrzymywane wynagrodzenie nie było dla nich zadowalające. Pozostałe 6% osób nie miało zdania na ten temat. Ogólnie zatem dominowały pozytywne opinie respondentów na temat motywacji do pracy tymczasowej. Pogłębiając analizy problemu należy zbadać ich opinie dotyczące wynagrodzenia.

## **6.6. Wynagrodzenie pracowników tymczasowych**

Wynagrodzenie jako instrument motywowania do pracy w kontekście zarządzania zasobami ludzkimi pełni cztery ważne funkcje. Są to funkcje: dochodowa, kosztowa, społeczna oraz motywacyjna (Pocztowski, 2008, Borkowska, 2006, Kopertyńska, 2008). Z punktu widzenia firmy funkcja kosztowa i dochodowa są sprzeczne, bo wynagrodzenie jest dochodem dla zatrudnionych oraz kosztem funkcjonowania przedsiębiorstwa. Jednocześnie władze przedsiębiorstw przestrzegają rygorystycznych zasad co do ich ewentualnego wzrostu, gdyż stanowią one znaczną część miesięcznych kosztów.

Funkcja społeczna wskazuje na rolę, jaką pełni wynagrodzenie w tworzeniu odpowiednich relacji między pracownikami bądź grupami pracowników (np. grupami pracowników tymczasowych w ramach zakładu pracy). Istotą tej funkcji jest zrównoważenie wysokości wynagrodzeń do odpowiednich wyznaczników na poziomie kraju lub grupy zawodowej. Wysokość wynagrodzenia ma istotny wpływ na pozycję zawodową oraz pozycję w społeczeństwie. Wynagrodzenie stanowi także jeden z głównych czynników motywujących ludzi do zaangażowania się w sprawy firmy. Znajduje to odzwierciedlenie w wielu obszarach zarządzania pracownikami w tym, w motywacji do pracy, przyciąganiu nowych kandydatów do danej firmy (Treuren 2014, Vandenberghe, 2008).

Wynagrodzenie pracowników tymczasowych, w odróżnieniu od wynagrodzenia pracownika zatrudnionego na stałe, charakteryzuje się tym, że jest ono wypłacane przez agencję, a nie przez firmę, dla której pracownik świadczy pracę. Część wypłaty brutto pochłania obsługa kadrowa. To agencja jest bezpośrednim pracodawcą i wchodzi w skład trójstronnego porozumienia (agencja pracy tymczasowej, pracownik, pracodawca). Ona także zajmuje się prowadzeniem dokumentacji kadrowej oraz poszukiwaniem pracy dla swoich podopiecznych. Finalna stawka pracownika jest uzależniona od wynegocjowanych ustaleń z pracodawcą, do którego będzie on delegowany. Należy oczywiście podkreślić, że wynagrodzenie nie może być niższe od wynagrodzenia pracownika stałego zatrudnionego na podobnym stanowisku z podobnymi uprawnieniami (Dz.U. z 2003 r., Nr 166, poz. 1608).

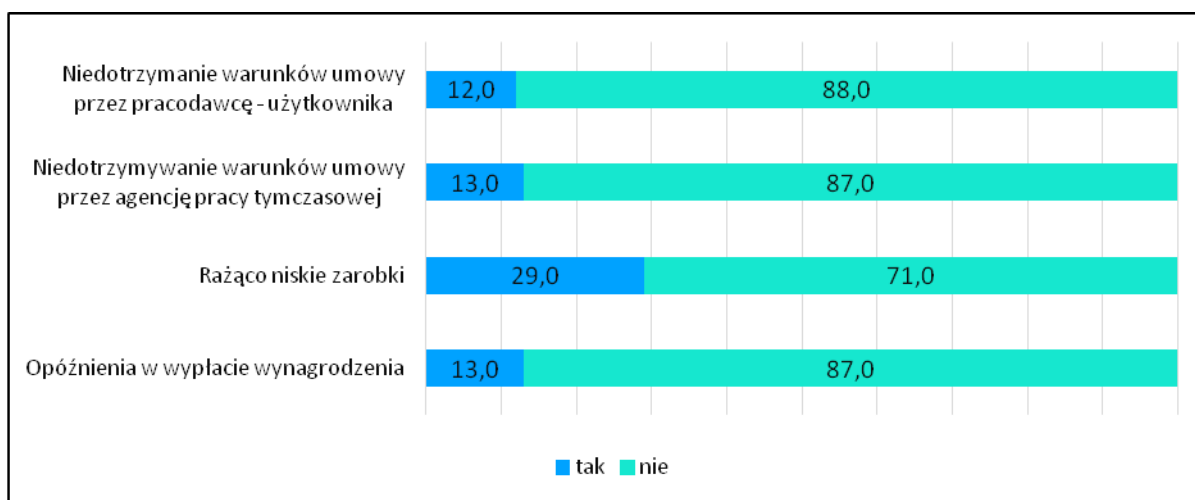
Warto wspomnieć, że w wielu przypadkach agencje pracy tymczasowej także oferują pozapłacowe sposoby nagradzania swoich podopiecznych. A poszczególne benefity mają między innymi taką postać jak możliwość pracy z domu, odbierania paczek w pracy, możliwość zostawiania w pracy rzeczy do prania czy przyprowadzanie do firmy dzieci. Duża część z nich jest akceptowana przez pracowników, ale są też tacy, którzy wolą otrzymać ekwiwalent pieniężny.

Według raportu „Świadczenia dodatkowe w oczach pracowników” firmy Sedlak & Sedlak popularność pozapłacowych dodatków do pensji z roku na rok rośnie. W 2019 roku dodatkowe benefity oferowało 82% pracodawców. Są one bardziej popularne w dużych (94%) i wielkich firmach (96%). Najczęściej występującym dodatkiem w ofercie świadczeń pozapłacowych są szkolenia zawodowe występujące w 98% firm. Wysoko plasują się również samochody służbowe, oferowane w 85% firm. Mniejsze organizacje mają gorsze możliwości negocjacji i dlatego świadczenia pozapłacowe miało około 38% mikro i 71% małych oraz 86 % średnich przedsiębiorstw. Pracownicy małych i średnich przedsiębiorstw korzystali z rozszerzonego pakietu opieki medycznej (64 %) oraz karnetów na siłownię i do klubów fitness (43%). Często korzystano także z ubezpieczeń na życie oraz szkoleń i kursów zawodowych (Jurczak, 2020).

Trend benefitów pozapłacowych jest stosowany przez liczne agencje pracy tymczasowej. Pracownicy mogą korzystać z takich możliwości, jak pakiety karnetów na obiekty sportowe, pakiety medyczne, w tym rozszerzone pakiety stomatologiczne, darmowe dojazdy do pracy, premie za frekwencję w pracy, bony na żywność i na produkty pracodawcy, posiłki w pracy czy też świąteczne paczki. Pracownik tymczasowy może korzystać z benefitów oferowanych

przez samego pracodawcę-użytkownika przykładowo może być członkiem kasy zapomogowo-pożyczkowej, uczestników konkursów, w których można wygrać produkowane przez firmę urządzenia na święta (np.: firma Amica sponsorowała pralki).

Przedstawiono też kwestie wynagradzania pracowników tymczasowych w świetle ich opinii. W tym celu przeanalizowano wyniki badań dotyczące zadowolenia pracowników tymczasowych z ekonomicznych aspektów pracy tymczasowej. Opinie na temat wynagrodzenia przedstawiono na wykresie 6.14.



**Wykres 6.14. Opinie badanych dotyczące wynagrodzeń (%)**

Źródło: opracowanie na podstawie wyników badań własnych.

Z analizy danych przedstawionych na wykresie 6.14. wynika, że na opóźnienia w wypłacie wynagrodzenia, aż 87% respondentów odpowiedziało negatywnie, a pozostała grupa doświadczyła opóźnień. W województwie łódzkim opinie o opóźnieniu wypłaty wynagrodzeń potwierdziło 18% badanych (Majewski, 2014). Zastanawiający może być fakt czy opóźnienia te wynikały z winy pracodawcy użytkownika czy agencji. Odpowiedź na tą sytuację mogą dać konkretne wyniki badań. Bowiem 88% wskazało, że opóźnienia te wynikały z niedotrzymania warunków umowy przez pracodawcę-użytkownika, a 87% ankietowanych wskazało, że wystąpiło niedotrzymanie warunków umowy przez agencję. Należały także podkreślić, że zdaniem 29% badanych wystąpiły rażąco niskie zarobki. W badaniach łódzkich taka sytuacja wystąpiła dwa razy częściej u 63% respondentów (Majewski, 2014). Zastanawiająca jest tak duża różnica w odpowiedziach na temat zarobków. Można jedynie domniemywać, że ewidentnie województwo wielkopolskie i aglomeracja miasta Poznania znacząco wpływa na lepszą konkurencyjność pracowników i wyższe zarobki.

Przeanalizowano także wypowiedzi na temat czynników dotyczących wynagrodzeń w zależności od wykształcenia respondentów. Szczegółowe wyniki zawarto w tabeli 6.17.

**Tabela 6.17. Opinie badanych dotyczące wynagrodzeń i warunków umowy o pracę z uwzględnieniem wykształcenia**

Opinie	Ogółem (n=187)	Wykształcenie							
		Podstawowe i gimnazjalne (n=16)		Zasadnicze zawodowe (n=39)		Średnie (zawodowe i maturalne) (n=97)		Wyższe (w tym licencjat) (n=35)	
	Liczba osób	Liczba osób	%*	Liczba osób	%*	Liczba osób	%*	Liczba osób	%*
Opóźnienia w wypłacie wynagrodzenia	25	1	13,0	0	13,0	14	14,0	10	13,0
Rażąco niskie zarobki	55	3	13,0	15	13,0	27	28,0	10	13,0
Niedotrzymywanie warunków umowy przez agencję pracy tymczasowej	24	2	13,0	5	13,0	11	11,0	6	13,0
Niedotrzymanie warunków umowy przez pracodawcę-użytkownika	22	1	13,0	2	13,0	14	14,0	5	13,0

\* - procenty zaokrąglone

Źródło: Opracowanie na podstawie wyników badań własnych.

Z danych przedstawionych w tabeli 6.17 wynika, że ogólnie badane sytuacje dotyczące wynagrodzeń i warunków umowy o pracę występowały najczęściej wśród osób z wykształceniem średnim. Osoby z podstawowym wykształceniem najrzadziej zgadzały się z tymi twierdzeniami, więc w ich przypadku praktycznie nie dochodziło to opisywanych nadużyć. Opóźnienia w wypłacie wynagrodzenia najczęściej wystąpiły u badanych z wykształceniem średnim (14 %). Opinie na temat opóźnień w wypłacie wynagrodzenia, niedotrzymania warunków umowy przez agencję lub pracodawcę-użytkownika są niezmiernie ważne, nie tylko dla pracowników tymczasowych, lecz także dla obu przedsiębiorstw, bowiem kształtują one ich wizerunek na rynku pracy. Kwestie wynagrodzenia pojawiają się także na omawianym już wcześniej wykresie 6.15., dotyczącym motywów wyboru pracy tymczasowej. Otrzymane dane wyraźnie wskazały, że dla 42% badanych podstawowym wyborem pracy tymczasowej był motyw finansowy.

Uwzględniając wykształcenie badanych należy podkreślić, że motyw dodatkowego źródła dochodu był najczęściej wybierany przez osoby z wykształceniem podstawowym i gimnazjalnym (29%) oraz wykształceniem średnim (23%) (tabela 6.15). Znaczący to, że osoby z wykształceniem podstawowym mogły podejmować dodatkowe prace oprócz głównego etatu. Dla osób z wykształceniem średnim praca tymczasowa mogła stanowić dodatkowe wynagrodzenie dla pracowników już pracujących. Dla studentów była uzupełnieniem dochodów ze stypendium i wsparcia od rodziców.

Problem wynagrodzenia pojawił się także w odpowiedziach na temat zalet i wad pracy tymczasowej (tabela 6.18.).

**Tabela 6.18. Finansowy aspekt pracy tymczasowej w opinii badanych z uwzględnieniem współczynnika wagi odpowiedzi**

Aspekt finansowy	Ogółem (n=187)		
	Liczba osób	%*	Ws.
Zaleta pracy tymczasowej			
Dodatkowych dochód	78	42,0	15,0
Wada pracy tymczasowej			
Bardzo niskie wynagrodzenie	54	29,0	13,0

\* - procenty zaokrąglone

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań własnych.

Badani mogli wybrać maksymalnie 4 odpowiedzi i aż 42% z nich odpowiedziało, że praca tymczasowa dla nich jest dodatkowym źródłem dochodu (tabela 6.18.). W odniesieniu do całej populacji współczynnik wagi odpowiedzi wynosił 13%. Tak więc wcześniej opisywana w tabeli 6.13 opinia się potwierdziła. Wśród wad pracy tymczasowej 29% respondentów zaznaczyło odpowiedź mówiącą o bardzo niskim wynagrodzeniu, a według współczynnika wagi odpowiedzi ta dotyczyła 13% populacji. Wśród badanych osób rzadko występowały takie sytuacje jak niedotrzymanie warunków umowy lub opóźnienia w spłacie wynagrodzenia. Najmniej takich przypadków stwierdzono u osób w wykształceniu podstawowym i gimnazjalnym.

Poza zagadnieniem na temat dochodów z pracy tymczasowej, przeanalizowano także czynniki związane z rozwojem umiejętności i wiedzy pracowników tymczasowych, dostępu do szkoleń wstępnych i rozwojowych, w porównaniu z pracownikami stałymi. Poszukiwano odpowiedzi na pytanie, czy praca tymczasowa sprzyja rozwojowi kwalifikacji zawodowych badanych osób, a co za tym idzie polepszeniu ich konkurencyjności na rynku pracy.

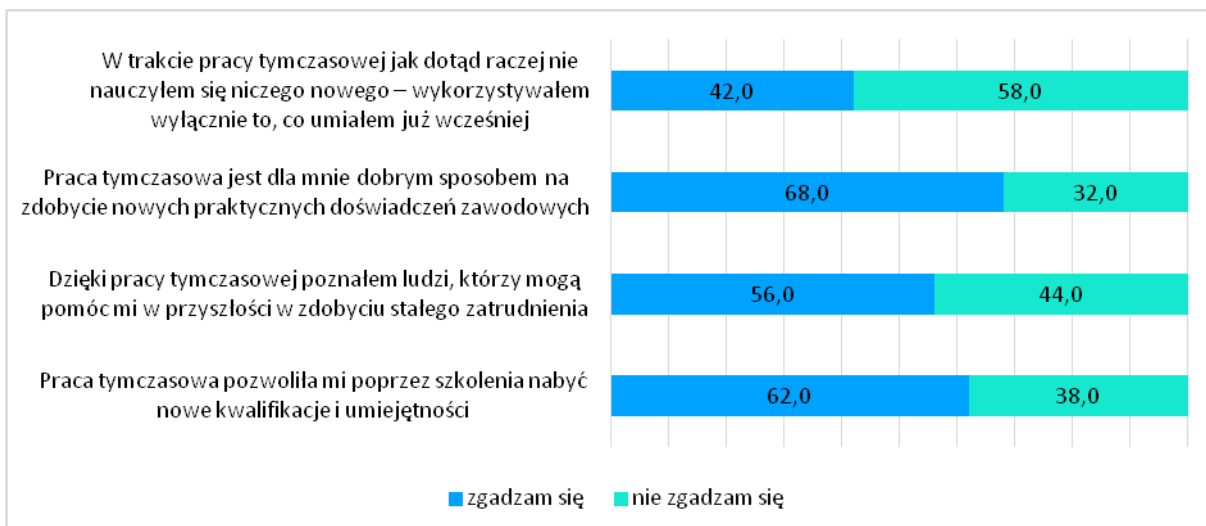
## 6.7. Dostęp do szkoleń oraz inne społeczne warunki pracy

Pracownik tymczasowy wykonuje polecenia pracodawcy-użytkownika, a tym samym powinien być traktowany w podobny sposób, jak pracownicy zatrudnieni na stałe. Podrozdział skupia się na dostępie do szkoleń oraz na innych aspektach pracy, które są ważne z perspektywy wykonywanych obowiązków. Jest to istotne, gdyż umożliwia przedstawienie całokształtu funkcjonowania relacji pracownik tymczasowy a pracodawca-użytkownik.

Szkolenia rozwijają umiejętności pracowników na bieżącym stanowisku i przynoszą korzyści dla całej organizacji. Przyczyniają się do budowania pozytywnego wizerunku firmy oraz zwiększają wartość pracowników na rynku pracy. Dodatkowo sprzyjają wzrostowi motywacji i podnoszą wynik samooceny. Odgrywają one kluczową rolę w budowaniu konkurencyjności przedsiębiorstw (Jabłoński, 2009). W przypadku wielu firm (nie tylko zatrudniających pracowników tymczasowych) także bardzo ważne jest wykształcenie formalne pracowników, które musi zostać zweryfikowane i dostosowane do aktualnych potrzeb organizacji.

Uczestnictwo w szkoleniach często przygotowuje pracownika do objęcia nowego stanowiska. Na różnych jego etapach można zbadać trafność wyboru kandydata, a co za tym idzie zatrudniać jedynie pracowników, dzięki którym będzie następował rozwój firmy. Jest to też szansa dla organizacji, która może podążać za zmianami rynku i budować przewagę konkurencyjną. Najbardziej zatem pożądanym jest stan, w którym występuje maksymalne wykorzystanie potencjału kadry w odniesieniu do celów organizacji (Konopka, 2012).

Środowisko pracy sprzyja nawiązywaniu więzi społecznych, relacji zawodowych oraz prywatnych, oraz realizuje funkcje edukacyjne każdego człowieka. W badaniach uwzględniony został problem szkoleń pracowników tymczasowych, to jest ich dostępu do szkoleń, zdobywanie nowych kwalifikacji, praktycznego zastosowania wiedzy i pozyskania wartościowych znajomości. Otrzymane wyniki przedstawiono na wykresie 6.15.



**Wykres 6.15. Opinie pracowników tymczasowych na temat szkoleń i podnoszenia kwalifikacji zawodowych (%)**

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań własnych.

Według danych zawartych w tabeli 6.19 ponad 62% osób stwierdziło, że nabyło nowe kwalifikacje i umiejętności poprzez uczestnictwo w szkoleniach organizowanych podczas wykonywania pracy tymczasowej. Opinię taką wyraziło 64% kobiet i 36% mężczyzn (tabela 6.19). Wśród grupy badanej 56% osób nawiązało relacje z ludźmi, które mogą im pomóc w uzyskaniu stałego zatrudnienia (wykres 6.19.). Występowały one częściej u kobiet (50%) niż u mężczyzn (41%) (tabela 6.19). Można zatem stwierdzić, że praca tymczasowa jest dobrym miejscem na zdobywanie nowych doświadczeń, znajomości i poszerzanie umiejętności praktycznych. Badany problem został także przedstawiony ze względu na wiek. Szczegółowy rozkład wyników pod kątem wieku przedstawiono w tabeli 6.20. Praca tymczasowa i związane z nią szkolenia pozwoliły nabyć nowe kwalifikacje i umiejętności dla ponad 62% badanych. Pod tym względem najbardziej wyróżniającą się grupą były osoby w wieku 18-24 lata (38%). Drugą grupą byli badani w wieku 30-34 lata (20%). O ile w pierwszej grupie były osoby dopiero wchodzące na rynek pracy, to w drugiej były osoby mające już za sobą pierwsze doświadczenia zawodowe, które chciały się dalej rozwijać w podobnym lub innym kierunku.

**Tabela 6.19. Pozytywne opinie respondentów dotyczące szkoleń i kwalifikacji zawodowych z uwzględnieniem płci**

Opinie	Ogółem (n = 187)		Płeć			
			Kobiety (n = 110)		Mężczyźni (n=77)	
	Liczba osób	%*	Liczba osób	%*	Liczba osób	%*
Praca tymczasowa pozwoliła mi poprzez szkolenia nabyć nowe kwalifikacje i umiejętności	116	62,0	74	64,0	42	36,0
Dzięki pracy tymczasowej poznałem ludzi, którzy mogą pomóc mi w przyszłości w zdobyciu stałego zatrudnienia	104	56,0	61	59,0	43	41,0
Praca tymczasowa jest dla mnie dobrym sposobem na zdobycie nowych praktycznych doświadczeń zawodowych	128	68,0	78	61,0	50	39,0
W trakcie pracy tymczasowej jak dotąd raczej nie nauczyłem się niczego nowego – wykorzystywałem wyłącznie to, co umiałem już wcześniej	79	42,0	44	56,0	35	44,0

\* - procenty zaokrąglone

Źródło: opracowanie na podstawie wyników badań własnych

Z danych zawartych w tabeli 6.20 wynika, że badani w wieku powyżej 40 lat najrzadziej odpowiadały twierdząco na temat poznawania istotnych osób, które mogą im pomóc w karierze (9%). Można to tłumaczyć faktem, że w tym wieku dysponują oni wystarczającą siecią kontaktów i nie potrzebują nowych. Podczas wykonywania pracy tymczasowej 42% ankietowanych uważa, że nie nauczyło się niczego nowego. I co dziwne, aż 46% takich odpowiedzi wystąpiło w przedziale wiekowym od 18 do 24 roku życia. W tym miejscu warto byłoby zaznaczyć, że z perspektywy hipotez badawczych konieczne jest przyjrzenie się osobom w wieku od 18 do 24 roku życia. Dla zdecydowanej większości badanych w tym wieku praca tymczasowa jest dobrym sposobem na zdobycie nowych praktycznych doświadczeń zawodowych (44%), poznanie odpowiednich osób (44%) oraz nabycia nowych kwalifikacji zawodowych (38%).

Badani określali także społeczny wymiar pracy, wskazując na konkretne czynniki tego problemu. Na wykresie 6.18. przedstawiono wyszczególnienie czynników, które zdaniem respondentów miały pozytywny i negatywny wymiar w ich pracy.



**Tabela 6.20. Pozytywne opinie respondentów dotyczące szkoleń i kwalifikacji zawodowych z uwzględnieniem wieku**

Opinie	Ogółem (n = 187)		Odpowiedzi wg wieku									
			18 – 24 (n=80)		25-29 (n=41)		30-34 (n=27)		35-39 (n=16)		40 i więcej (n=23)	
	Liczba	%*	Liczba	%*	Liczba	%*	Liczba	%*	Liczba	%*	Liczba	%*
Praca tymczasowa pozwoliła mi poprzez szkolenia nabyć nowe kwalifikacje i umiejętności	116	62,0	44	38,0	22	19,0	23	20,0	13	11,0	14	12,0
Dzięki pracy tymczasowej poznałem ludzi, którzy mogą pomóc mi w przyszłości w zdobyciu stałego zatrudnienia	104	56,0	46	44,0	22	21,0	16	15,0	11	11,0	9	9,0
Praca tymczasowa jest dla mnie dobrym sposobem na zdobycie nowych praktycznych doświadczeń zawodowych	128	68,0	56	44,0	25	20,0	22	17,0	12	9,0	13	10,0
W trakcie pracy tymczasowej jak dotąd raczej nie nauczyłem się niczego nowego – wykorzystywałem wyłącznie to, co umialem już wcześniej	79	42,0	36	46,0	22	28,0	6	8,0	5	6,0	10	13,0

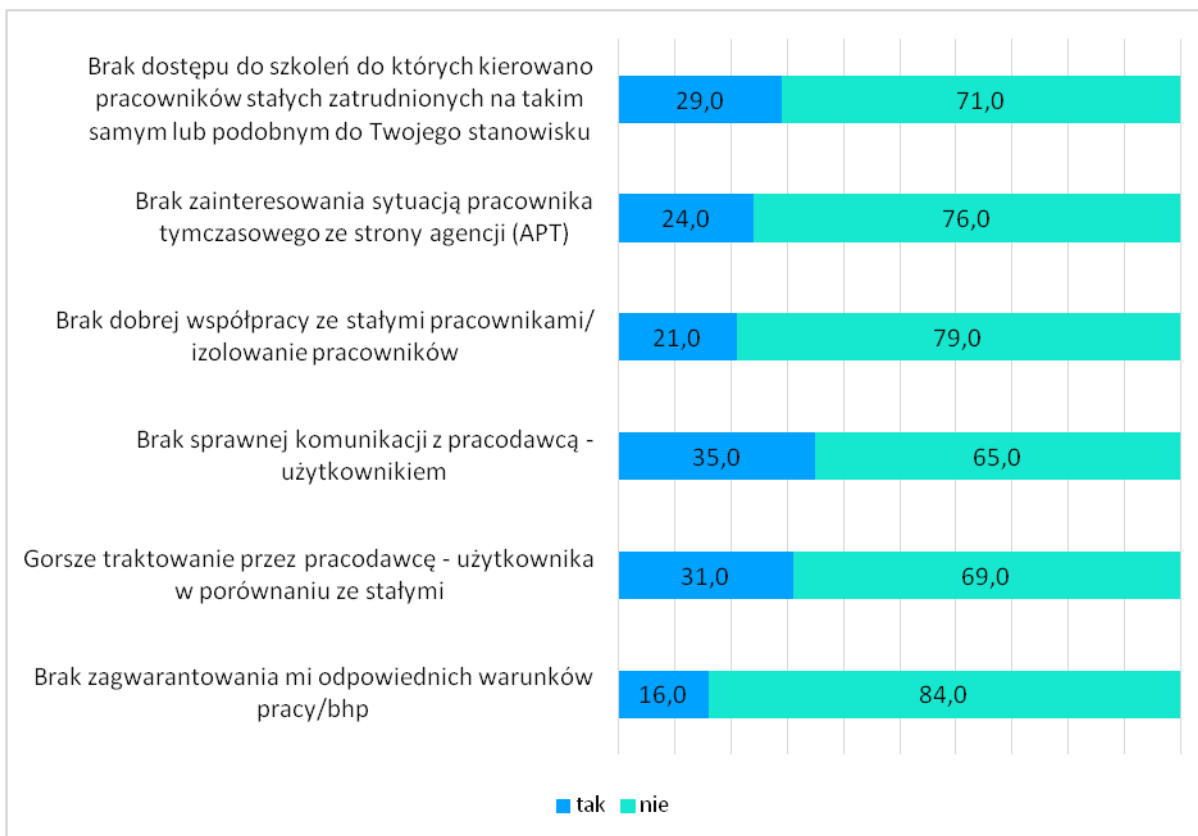
Uwagi:

\* - procenty zaokrąglone

- wyniki odnoszące się do hipotezy 3 pomocniczej, która brzmi: Pracownicy tymczasowi, którzy nie przekroczyli 24 roku życia w pracy tymczasowej widzą szansę na zdobycie doświadczenia zawodowego.

Źródło: opracowanie na podstawie wyników badań własnych.

Z przedstawionych na wykresie 6.19. danych wynika, że najczęstszym negatywnie ocenianym problemem, zdaniem 35% badanych, był brak sprawnej komunikacji z pracodawcą-użytkownikiem. Dodatkowo 31% pracowników tymczasowych często odczuwało gorsze traktowanie względem pracowników zatrudnionych na stałe. Kolejnym czynnikiem, według którego czuli się gorzej traktowani, był brak dostępu do szkoleń, na które kierowano pracowników zatrudnionych na stałe (29%). Wyrażone opinie na temat wybranych społecznych aspektów pracy tymczasowej nie są dominujące i stanowią około 30% ogólnych wypowiedzi. W zdecydowanej większości przeważały oceny pozytywne odnośnie wykonywanej pracy tymczasowej (wykres 6.16.).



**Wykres 6.16. Opinie pracowników tymczasowych na temat społecznych warunków pracy (%)**

Źródło: Opracowanie na podstawie wyników badań własnych.

**Tabela 6.21. Częste problemy dotyczące społecznego środowiska pracy w opinii badanych a ich wykształcenie**

Najczęstsze problemy	Ogółem (n = 187)		Wykształcenie							
			Podstawowe i gimnazjalne (n=16)		Zasadnicze zawodowe (n=39)		Średnie (zawodowe i maturalne) (n=97)		Wyższe (w tym licencjat) (n=35)	
	Liczba osób	%*	Liczba osób	%*	Liczba osób	%*	Liczba osób	%*	Liczba osób	%*
Gorsze traktowanie	58	31,0	1	6,0	13	33,0	32	33,0	12	34,0
Brak sprawnej komunikacji	65	35,0	3	19,0	14	36,0	33	34,0	15	43,0
Brak dostępu do szkoleń	55	29,0	2	13,0	11	28,0	30	31,0	12	34,0

\* - procenty zaokrąglone

Źródło: Opracowanie na podstawie wyników badań własnych.

Najbardziej występującym problemem był brak zagwarantowania odpowiednich warunków pracy i szkoleń BHP (16%). Wyrażone oceny świadczą o rzetelności

pracodawców i samych agencji, które dbają o przestrzeganie przepisów prawa pracy. Ogólnie delegowani pracownicy w niemal 80% nie czuli się izolowani i gorzej traktowani w porównaniu do stałych współpracowników. Szczegółową charakterystykę zagadnień społecznego środowiska pracy z uwzględnieniem wykształcenia badanych zawarto w tabelach 6.21 i 6.22. Badani zwrócili uwagę na często i rzadko występujące problemy, z którymi spotykali się w swojej pracy. Jak już wskazano, 35% badanych uznało, że ważnym problemem był brak sprawnej komunikacji z pracodawcą-użytkownikiem; 31% wskazało na gorsze traktowanie w porównaniu z pracownikami stałymi a 29% na brak dostępu do szkoleń. Na wszystkie te problemy w większości zwracali uwagę pracownicy z wykształceniem wyższym wg kolejności 43%, 34% i 34% (tabela 6.19.). Można domniemywać, że opinie te spowodowane były ich aspiracjami zawodowymi i zajmowanym stanowiskiem. Problemy te najrzadziej występowały wśród respondentów z wykształceniem podstawowym i gimnazjalnym, którzy zajmowali stanowiska pracy niskiego szczebla w strukturze organizacyjnej firmy. Którzy też byli zadowoleni i w małym stopniu zwracali uwagę na wymienione sytuacje. Z kolei najrzadziej wskazane problemy przez badanych według ich wykształcenia przedstawiono w tabeli 6.22.

**Tabela 6.22. Rzadkie problemy dotyczące społecznego środowiska pracy w opinii badanych a ich wykształcenie**

Rzadkie problemy	Ogółem (n = 187)		Wykształcenie							
			Podstawowe i gimnazjalne (n=16)		Zasadnicze zawodowe (n=39)		Średnie (zawodowe i maturalne) (n=97)		Wyższe (w tym licencjat) (n=35)	
	Liczba osób	%*	Liczba osób	%*	Liczba osób	%*	Liczba osób	%*	Liczba osób	%*
Brak odpowiednich warunków pracy/bhp	30	16,0	2	13,0	3	8,0	18	19,0	7	20,0
Brak dobrej współpracy ze stałymi pracownikami	39	21,0	2	13,0	10	26,0	17	18,0	10	29,0

\* - procenty zaokrąglone

Źródło: Opracowanie na podstawie wyników badań własnych.

Analizując badane zagadnienie (tabela 6.22.) z uwzględnieniem wykształcenia respondentów okazało się, że brak odpowiednich warunków pracy i szkoleń BHP najrzadziej występował u osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym (8%) oraz podstawowym i gimnazjalnym (13%). Natomiast brak współpracy z pracownikami zatrudnionymi na stałe

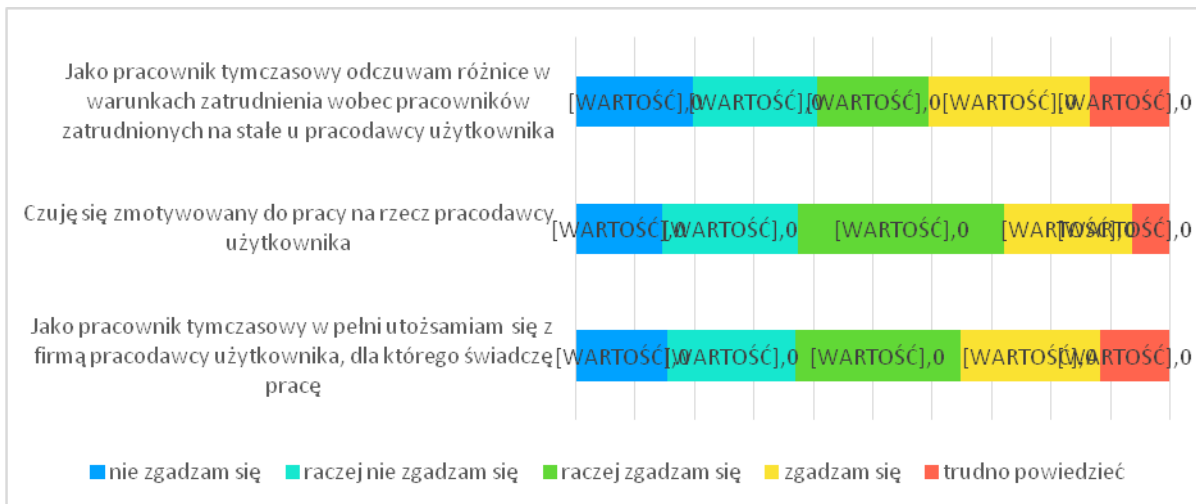
także najrzadziej był spotykany u osób z wykształceniem podstawowym i gimnazjalnym (13%). Można zatem wnioskować, że osoby charakteryzujące się niższym poziomem wykształcenia stosunkowo częściej nawiązywały relacje w pracy, oraz w ich przypadku, pracodawca przykładał większą uwagę do zapewnienia odpowiednich warunków pracy.

Uwzględniając wyniki badań, należy podkreślić, że dwie trzecie osób uważało, że praca tymczasowa jest dobrym rozwiązaniem dla podniesienia praktycznych doświadczeń zawodowych. Istotne z punktu weryfikacji hipotez są opinie na temat szkoleń oraz poszerzania sieci kontaktów, gdzie znaczną część pozytywnych odpowiedzi na ten temat udzielali ankietowani w wieku 18-24 lat. Niezwykle ważnymi czynnikami rozwojowymi pracownika tymczasowego są także czynniki społeczne, które szerzej opisano w następnym podrozdziale.

## **6.8. Atmosfera w zespole pracowniczym**

Zaangażowanie pracowników do pracy jest wymiarem zależnym od wielu zmiennych. Wiążą się one z cechami osobowości, ale także zależą od czynników organizacyjnych. Ważne jest dostrzeżenie sensu wykonywanej pracy przez daną osobę, poczucie własnej wartości i prawidłowe funkcjonowanie w pracy. Sprzyja to tworzeniu dobrych relacji międzyludzkich oraz przyjaznej atmosfery. Zapobiega natomiast wykluczeniu, izolacji i daje poczucie przynależności oraz bezpieczeństwa (Sęk, Cieślak, 2004). Relacje międzyludzkie w pracy mają duże znaczenie dla komfortu psychicznego i atmosfery. Powodują, że człowiek chętniej pracuje, czerpie zadowolenie ze spotkań z współpracownikami i wykonywanych zadań. Przez rozwijanie pozytywnych relacji ma wpływ na kształtowanie środowiska pracy (Jakimiuk, 2016).

Za wyznacznik atmosfery w pracy tymczasowej przyjęto ogólny sposób traktowania pracowników tymczasowych względem pracodawcy-użytkownika i agencji pracy tymczasowej. Wpływają na to między innymi takie czynniki jak motywacja do pracy, utożsamianie się z wykonaną pracą, równe traktowanie z pracownikami stałymi oraz możliwości rozwoju osobistego. Wyniki zaprezentowano na wykresie nr 6.17.



**Wykres 6.17. Opinie respondentów na temat wybranych czynników atmosfery pracy tymczasowej (%)**

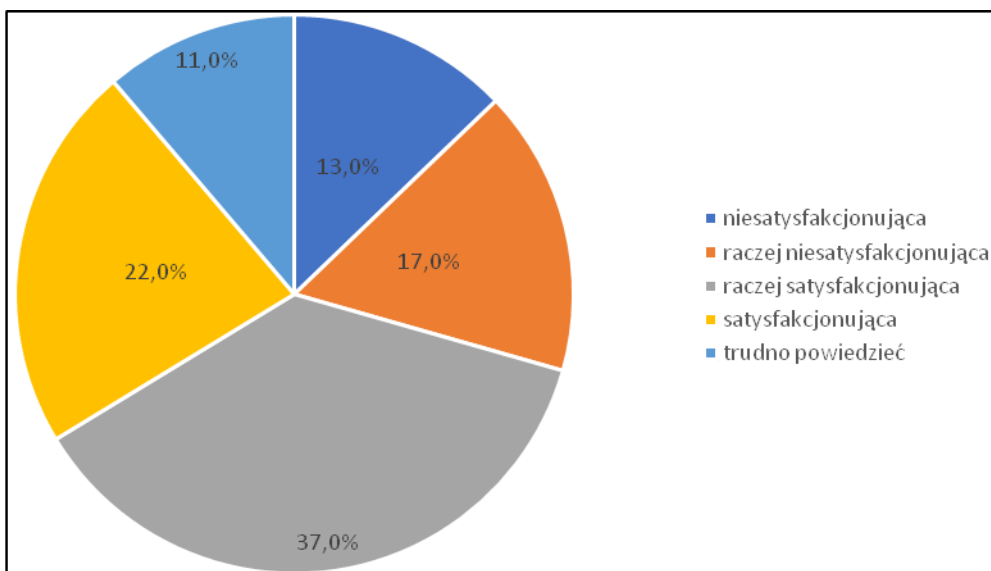
Źródło: Opracowanie na podstawie wyników badań własnych.

Wśród badanych, 20% nie zgodziło się z twierdzeniem, że odczuwa różnicę w warunkach zatrudnienia wobec pracowników stałych. Dodatkowo 21% respondentów raczej nie zgodziło się z tym stwierdzeniem. Przeciwnie wypowiedziało się odpowiednio 19% i 27% osób. Neutralne opinie wyraziło 13% ankietowanych. Tak więc wystąpiła nieduża przewaga opinii popierających różnice w warunkach zatrudnienia pracowników tymczasowych (46%) względem pracowników stałych (41%). Odpowiedź tą możemy rozważyć w kontekście przyjęcia lub odrzucenia hipotezy drugiej, która mówi o gorszym traktowaniu pracowników tymczasowych względem tych zatrudnionych na stałe. Motywację do pracy odczuwało 35% (raczej zgadzam się) i 21% (zgadzam się) badanych. Z tym stwierdzeniem nie zgadzało się jedynie 37% osób (14% nie zgadza się i 23% raczej nie zgadza się). Neutralne opinie wyraziło zaledwie 6% respondentów. Łączne wyniki pokazują, że 56% pracowników tymczasowych było zmotywowanych do pracy u pracodawcy-użytkownika.

W badaniach uwzględniono także odczucia dotyczące utożsamiania się z pracodawcą-użytkownikiem. Z tym stwierdzeniem nie zgodziło się 37% respondentów (16% nie zgadzam się i 21% raczej nie zgadzam się), 12% nie miało zdania, a 52% odczuwało powiązanie z pracodawcą (28% raczej zgadzam się i 24% zgadzam się). Uzyskane wyniki pokazują, że większość badanych osób odczuwało pewnego rodzaju utożsamienie się z pracodawcą użytkownikiem. Nic w tym dziwnego, gdyż osoby te świadczyły na jego rzecz swoją pracę.

Pracownik tymczasowy nie jest bezpośrednio zatrudniony przez pracodawcę, a jest tylko delegowany do pracy. To rozwiązanie może doprowadzać do pewnych sytuacji, gdzie

pracodawca może w odmienny sposób traktować takiego podwładnego. W badaniu zwrócono uwagę na poziom równego traktowania pracowników tymczasowych względem pracowników zatrudnionych na stałe. Uzyskane wyniki na ten temat zostały ujęte na wykresie 6.18.



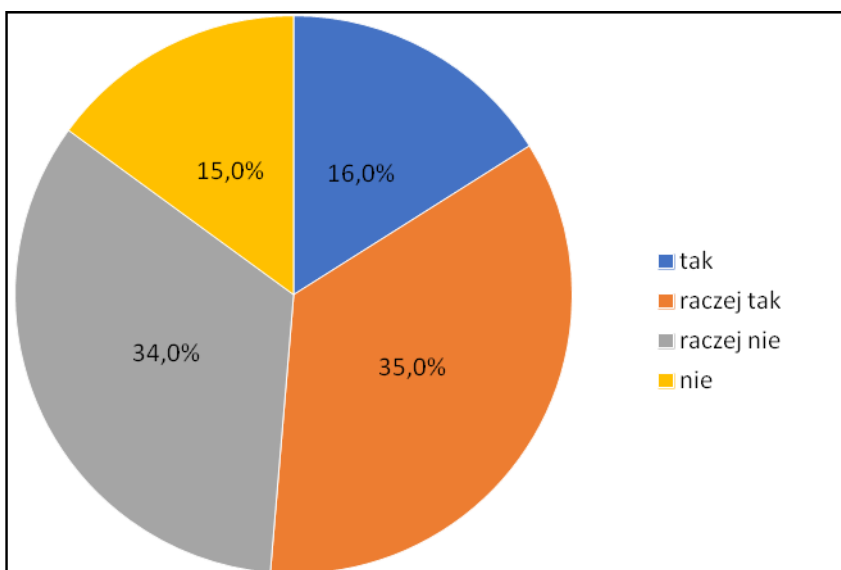
**Wykres 6.18. Opinie badanych na temat równego traktowania pracowników u pracodawcy-użytkownika**

Źródło: Opracowanie na podstawie wyników badań własnych.

Z analizy danych zawartych na wykresie 6.18. wynika, że dla 11% badanych trudno było określić równe traktowanie pracowników. Niemniej jednak dla niemalże 1/4 badanych był on satysfakcjonujący, a dla ponad 1/3, raczej satysfakcjonujący. Daje to łącznie 59% pozytywnych odpowiedzi i 30% negatywnych. Okazało się zatem, że 2 na 3 pracowników czuło się równo traktowanych z innymi pracownikami tymczasowymi i pracownikami zatrudnionymi na stałe w firmie. Tym samym otrzymane wyniki także pomogły w weryfikacji hipotezy drugiej. Atmosferę pracy tworzy rozwój zawodowy pracowników. Wyniki na ten temat przedstawia wykres 6.19.

Z przeprowadzonych badań wynika, iż 16% osób uważało, że praca tymczasowa ma wpływ na ich rozwój zawodowy. Dodatkowo 35% badanych było zdania, że to rozwiązanie raczej ma pozytywny wpływ. Z kolei 34% osób uważało, że rozwiązanie takie raczej nie ma wpływu na rozwój zawodowy i w 15% określiło, że wpływu nie ma żadnego. Czyli razem 51% respondentów uważało tę formę pracy za pozytywne zjawisko dla swojej kariery, a pozostała część była zdania przeciwnego. Podobne badanie przeprowadzono w województwie łódzkim, gdzie aż 66% osób stwierdziło pozytywny związek między pracą tymczasową a rozwojem

zawodowym (Chojnacki, 2014). Rozkład wyników ze względu na grupy wiekowe przedstawiono w tabeli 6.23.



**Wykres 6.19. Opinie pracowników tymczasowych na temat roli wykonywanej pracy w ich rozwoju zawodowym**

Źródło: Opracowanie na podstawie wyników badań własnych.

**Tabela 6.23. Opinie badanych dotyczące roli pracy tymczasowej w ich rozwoju zawodowym z uwzględnieniem wieku**

Praca tymczasowa przyczyniła się do rozwoju zawodowego	Ogółem (n = 187)		Odpowiedzi wg wieku									
			18-24 (n=80)		25-29 (n=41)		30-34 (n=27)		35-39 (n=16)		40 i więcej (n=23)	
	liczba osób	%*	liczba osób	%*	liczba osób	%*	liczba osób	%*	liczba osób	%*	liczba osób	%*
tak	30	16,0	12	14,0	4	9,0	8	30,0	4	25,0	2	9,0
raczej tak	66	35,0	27	34,0	16	39,0	11	41,0	5	31,0	7	30,0
raczej nie	63	34,0	26	33,0	15	37,0	6	22,0	5	31,0	11	48,0
nie	28	15,0	15	19,0	6	15,0	2	7,0	2	13,0	3	13,0
			80	100,0	41	100,0	27	100,0	16	100,0	23	100,0

Uwagi:

\* - procenty zaokrąglone,

- wyniki odnoszące się do hipotezy 3 pomocniczej, która brzmi: Pracownicy tymczasowi, którzy nie przekroczyli 24 roku życia w pracy tymczasowej widzą szansę na zdobycie doświadczenia zawodowego.

Źródło: Opracowanie na podstawie wyników badań własnych.

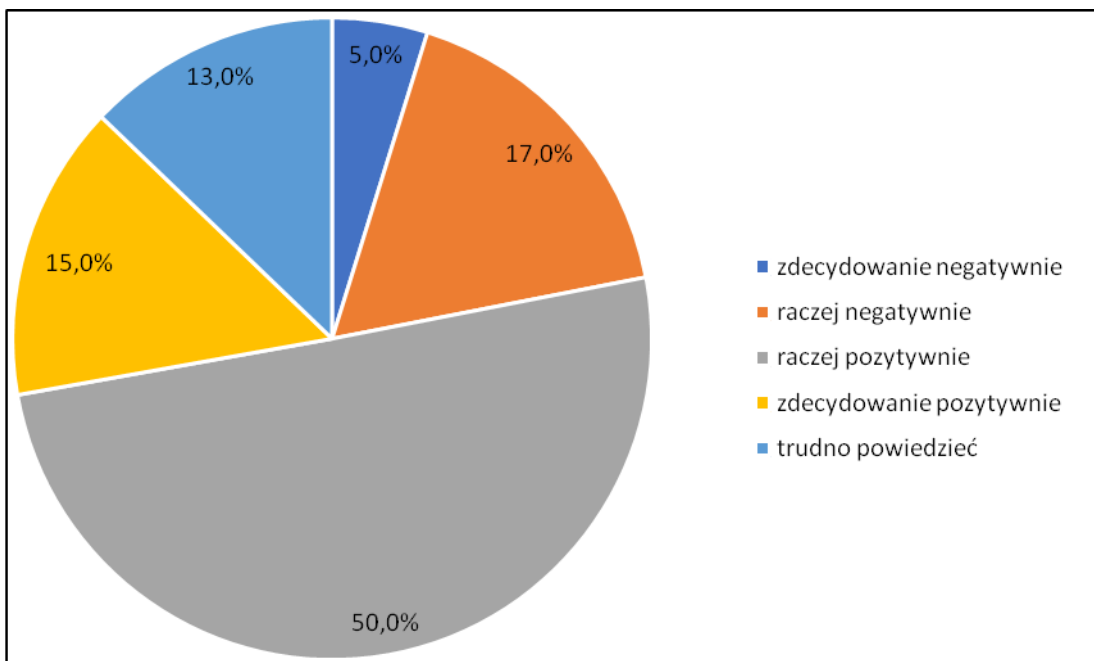
Analizując dane zawarte w tabeli 6.23. wnioskuje się, że pozytywne wypowiedzi (tak lub raczej tak) dotyczące związków pracy tymczasowej z rozwojem pracowników najczęściej

wybierały grupy wiekowe 30-39 lat. Ich procent wynosił odpowiednio 30% i 41% - czyli razem 71% dla grupy 30-34 lat, oraz 25% i 31% - czyli razem 56% dla grupy 35-39 lat. Osoby te doceniły pozytywny wymiar nowych doświadczeń związanych z pracą wykonywaną za pomocą agencji. Badani z przedziałów wiekowych 30-34 lat i 35-39 lat szukali poszerzenia swoich kompetencji zawodowych lub chcieli mieć dodatkowe zajęcie, aby dorobić do stałej pracy. Dane potwierdzają wnioski omawiane wcześniej przez autora (np.: w tabeli 6.22.).

Podobne badania przeprowadzone w województwie łódzkim także uwypuklają tę zależność. Wyniki tych badań wskazują, że 57% badanych w wieku 30-34 lat oraz 47% osób w wieku 35-39 lat przez pracę tymczasową chce kształtować kapitał kompetencji zawodowych poprzez szkolenia. Dodatkowo 52% ankietowanych w wieku 30-34 lata oraz 58% w wieku 35-39 lat przez tę formę zatrudnienia chciało poszerzać swój kapitał kompetencji zawodowych poprzez praktykę (Bohdziewicz, 2014). Wskazania negatywne przeważały w grupie wiekowej powyżej 40 roku życia 48% (raczej nie) i 13% (nie) oraz w grupach 18-24 lat i 25-29 lat. O ile pracownicy po 40 roku życia mogliby szukać stabilności w zatrudnieniu, to ciekawy jest rozkład odpowiedzi wśród młodszych ankietowanych. Okazało się, że aż 52% z nich nie dostrzegało wpływu pracy tymczasowej na swój rozwój zawodowy.

Dla weryfikacji trzeciej pomocniczej hipotezy, która brzmi: Pracownicy tymczasowi, którzy nie przekroczyli 24 roku życia w pracy tymczasowej dostrzegali szansę na zdobycie doświadczenia zawodowego. Warto się także skupić na przedziale wiekowym 18-24 lata, gdzie 48% ankietowanych stwierdziło pozytywny wpływ pracy tymczasowej na ich rozwój zawodowy, a 52% wyraziło opinię przeciwną. Zatem występuje tutaj równomierny rozkład odpowiedzi. Badani byli poproszeni również o wyrażenie opinii na temat pracy tymczasowej w wymiarze ogólnej oceny tej formy zatrudniania. Odpowiedzi zostały przedstawione na wykresie 6.20. Praca tymczasowa w większości została oceniona zdecydowanie pozytywnie (15%) lub raczej pozytywnie (50%). Niezdecydowanych było 13% osób, natomiast oceny negatywnych i zdecydowanie negatywnych wyraziło 22% badanych. Tak więc ogólny obraz tego tematu jest pozytywny (65% ankietowanych). Wyniki te także rozkładały się niemalże po równo według płci (tabela 6.24.). Odpowiedzi z podziałem na wiek respondentów przedstawiono w tabeli 6.26.





**Wykres 6.20. Ogólna ocena pracy tymczasowej przez respondentów**

Źródło: opracowanie na podstawie wyników badań własnych.

**Tabela 6.24. Ogólna ocena pracy tymczasowej jako formy zatrudnienia z podziałem na płeć respondentów**

Ocena pracy tymczasowej jako formy zatrudnienia	Ogółem (n = 187)		Odpowiedzi wg płci			
			kobiety (n=110)		mężczyźni (n=77)	
	liczba osób	%*	liczba osób	%*	liczba osób	%*
Zdecydowanie negatywna	9	4,8	6	5,5	3	3,9
Raczej negatywna	32	17,1	18	16,4	14	18,2
Raczej pozytywna	94	50,3	49	44,5	45	58,4
Zdecydowanie pozytywna	28	15,0	19	17,3	9	11,7
Trudno powiedzieć	24	12,8	18	16,4	6	7,8
Suma %		100,0		100,0		100,0

\* - procenty zaokrąglone

Źródło: opracowanie na podstawie wyników badań własnych.

Osoby z wykształceniem podstawowym i gimnazjalnym oraz z zasadniczym zawodowym zdecydowanie (tabela 6.25.) lepiej oceniały pracę tymczasową w porównaniu do osób z wyższym poziomem wykształcenia (odpowiednio 82% i 72% do 61% i 60%). Sytuacja ta może wynikać z braku większych aspiracji oraz wiedzy na temat traktowania pracowników. Z kolei badani z wykształceniem średnim (25%) i wyższym (29%) mieli procentowo bardziej negatywne doświadczenia związane z tą formą zatrudnienia. Szczegółowe wyniki dotyczące tego zagadnienia z uwzględnieniem wieku badanych przedstawiono w tabeli 6.26.

**Tabela 6.25. Ogólna ocena pracy tymczasowej ze względu na wykształcenie badanych**

Ocena pracy tymczasowej jako formy zatrudnienia	Ogółem (n = 187)		Odpowiedzi wg wykształcenia							
			Podstawowe i gimnazjalne (n=16)		Zasadnicze zawodowe (n=39)		Średnie (zawodowe i maturalne) (n=97)		Wyższe (w tym licencjat) (n=35)	
	liczba osób	%*	liczba osób	%*	liczba osób	%*	liczba osób	%*	liczba osób	%*
Zdecydowanie negatywna	9	5,0	1	6,0	1	3,0	5	5,0	2	6,0
Raczej negatywna	32	17,0	1	6,0	4	10,0	19	20,0	8	23,0
Raczej pozytywna	94	50,0	10	63,0	24	62,0	45	46,0	15	43,0
Zdecydowanie pozytywna	28	15,0	3	19,0	4	10,0	15	15,0	6	17,0
Trudno powiedzieć	24	13,0	1	6,0	6	15,0	13	13,0	4	11,0
Razem	187	100,0	16	100,0	39	100,0	97	100,0	35	100,0

\* - procenty zaokrąglone

Źródło: opracowanie na podstawie wyników badań własnych.

**Tabela 6.26. Ogólna ocena pracy tymczasowej przez badanych ze względu na wiek**

Ocena pracy tymczasowej jako formy zatrudnienia	Ogółem (n = 187)		Odpowiedzi wg wieku									
			18-24 (n=80)		25-29 (n=41)		30-34 (n=27)		35-39 (n=16)		40 i więcej (n=23)	
	liczba osób	%*	liczba osób	%*	liczba osób	%*	liczba osób	%*	liczba osób	%*	liczba osób	%*
Zdecydowanie negatywna	9	5,0	3	3,0	2	4,0	1	3,0	2	13,0	1	4,0
Raczej negatywna	32	17,0	11	14,0	8	20,0	5	19,0	1	6,0	7	30,0
Raczej pozytywna	94	50,0	43	54,0	20	49,0	14	52,0	9	56,0	8	35,0
Zdecydowanie pozytywna	28	15,0	11	14,0	6	15,0	3	11,0	4	25,0	4	17,0
Trudno powiedzieć	24	13,0	12	15,0	5	12,0	4	15,0	0	0,0	3	13,0
Razem	187	100,0	80	100,0	41	100,0	27	100,0	16	100,0	23	100,0

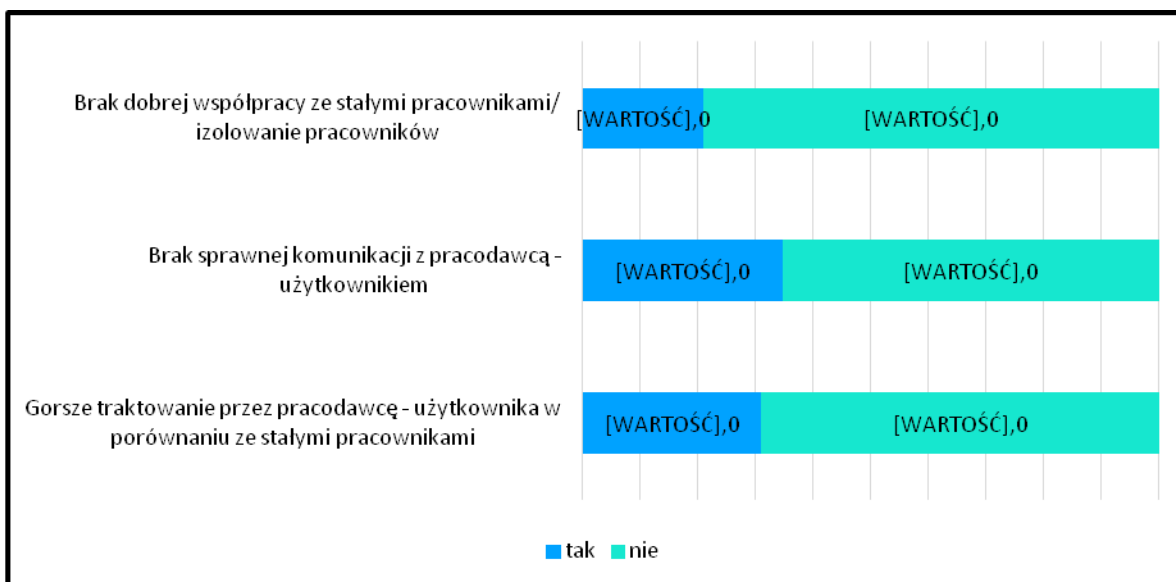
\* - procenty zaokrąglone

Źródło: Opracowanie na podstawie wyników badań własnych.

Z danych ujętych w tabeli 6.26 wynika, że praca tymczasowa była pozytywnie oceniana wśród osób pomiędzy 30 a 39 rokiem życia. Wyniki te podobne są z danymi zawartymi w tabeli 6.23., gdzie wpływ pracy tymczasowej na rozwój zawodowy te same grupy wiekowe oceniły pozytywnie. Z prezentowanych danych wynika, że grupa pracowników w wieku 18-24 także pozytywnie oceniała zatrudnienie na warunkach pracy tymczasowej. Uważało tak aż 68% badanych, a 15% nie miło zdania i tylko 18% wyraziło negatywną opinię. Oceniając atmosferę podczas wykonywania pracy tymczasowej warto przyrzeć się takim badanym

problemom jak sposób traktowania pracowników tymczasowych w porównaniu z pracownikami stałymi, poziom komunikacji z pracodawcą-użytkownikiem oraz współpracę w zespole pracowników. Wyniki na ten temat przedstawia wykres 6.21.

Wyniki przedstawione na wykresie 6.21. jasno wskazują, że każdy z czynników w znakomitej większości nie funkcjonował w ich otoczeniu. Przykładowo 69% ankietowanych stwierdziło, że nie byli gorzej traktowani w porównaniu z pracownikami stałymi. Dwie trzecie osób (65%) było zadowolonych z komunikacji z pracodawcą-użytkownikiem, oraz aż 79% badanych miało dobry kontakt z pracownikami stałymi i nie czuło się odizolowane od ogółu. Wyniki te tworzą dobry wizerunek pracy tymczasowej, wskazują na pozytywne funkcjonowanie pracowników tymczasowych w zakładzie pracy jako pracowników wartościowych i nie gorszych od pracowników stałych.



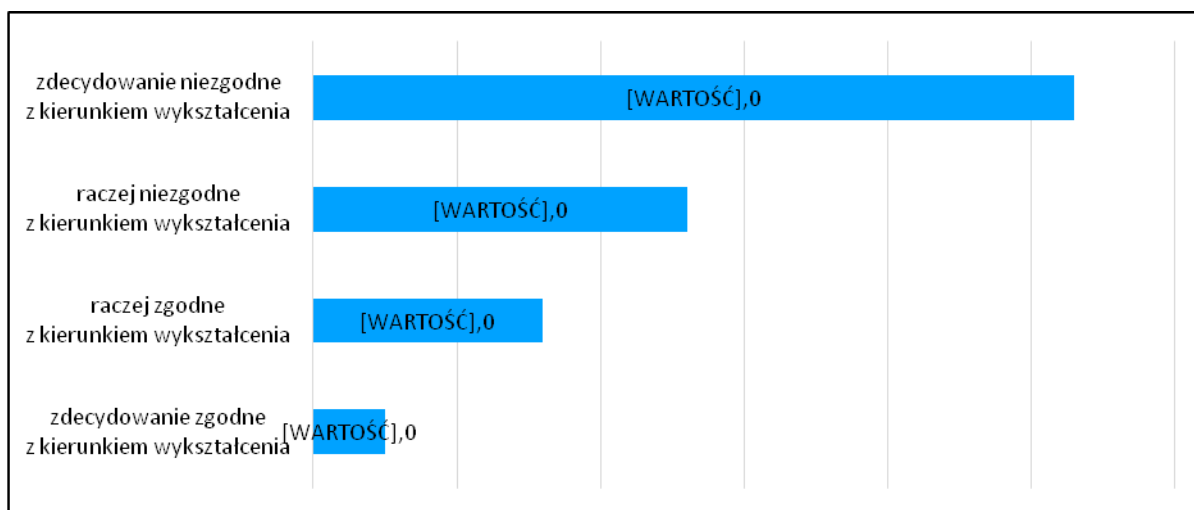
**Wykres 6.21. Wybrane problemy związane z pracą tymczasową w ocenie ankietowanych**  
 Źródło: Opracowanie na podstawie wyników badań własnych (wyniki w %).

Zastanawiający jednak może być fakt, że aż jeden na trzech pracowników ocenił brak odpowiedniej komunikacji z pracodawcą-użytkownikiem. Ocena ta być może łączy się z tym, że pracownicy tymczasowi zajmowali niższe stanowiska pracy w strukturze organizacyjnej firmy i nie mogli być wystarczająco nadzorowani, a co za tym idzie, przez to i komunikacja mogła być ograniczona. Problem ten wymagałby szerszych badań. Uogólniając wyniki badań, należałoby podkreślić, że różnice w traktowaniu pracowników tymczasowych w porównaniu ze stałymi, zauważyło 46% badanych. Dodatkowo 56% ankietowanych czuło się zmotywowanych do pracy i 52% utożsamiało się z zakładem pracy. Połowa badanych

uważała, że praca tymczasowa ma pozytywny wpływ na ich rozwój zawodowy. Najczęściej na ten problem zwracały uwagę osoby w wieku 30-39 lat. Natomiast w ogólnym podsumowaniu aż 65% osób oceniło to rozwiązanie jako pozytywne. Przeważały w tych opiniach osoby z podstawowym oraz zawodowym wykształceniem. W tym kontekście warto także przeanalizować zalety i wady pracy tymczasowej, które zostaną przedstawiona w kolejnym podrozdziale.

### 6.9. Zadowolenie pracowników tymczasowych z pracy

W pracy podjęto zbadanie problemu związku zgodności kierunku wykształcenia z zajmowanym stanowiskiem pracy przez pracowników tymczasowych, nastawienie do pracodawcy-użytkownika oraz ogólnego zadowolenia z wykonywanych czynności zawodowych. Ważnym czynnikiem wpływającym na zadowolenie z pracy jest zgodność zajmowanego stanowiska z kierunkiem wykształcenia pracownika tymczasowego. Zagadnienie analizy zgodności wykonywanej pracy tymczasowej z wykształceniem pracowników zaprezentowano na wykresie 6.22.



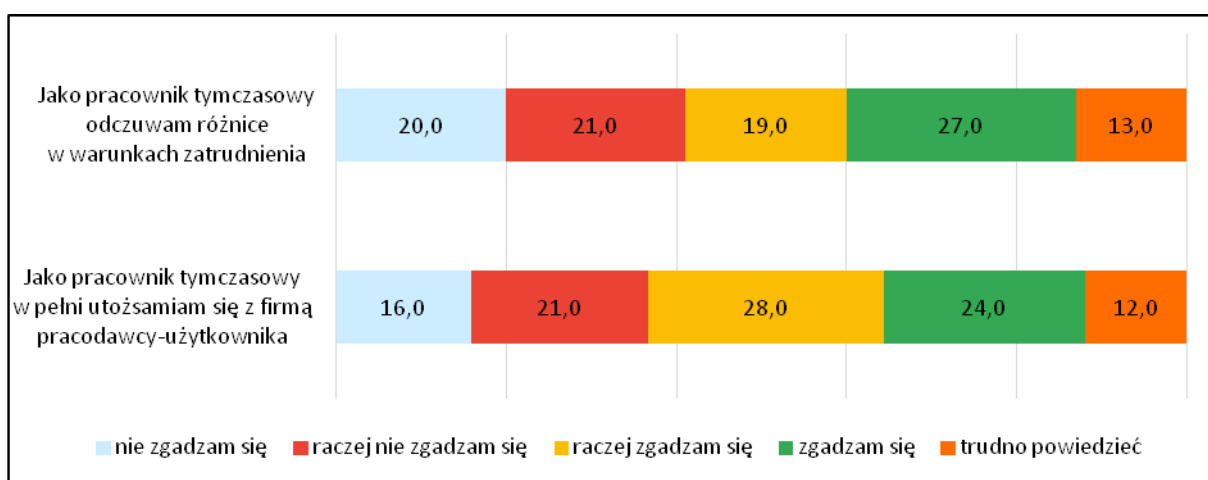
**Wykres 6.22. Zajmowane stanowisko pracownika tymczasowego a kierunek wykształcenia**

Źródło: opracowanie na podstawie wyników badań własnych.

Analiza danych zaprezentowanych na wykresie 6.22. wskazuje, że zdaniem aż 79% osób aktualnie wykonywane stanowisko pracy nie jest zgodne z ich kierunkiem wykształcenia. Natomiast 21% uważa przeciwnie. Sytuacja ta spowodowana jest faktem, że praca tymczasowa w znacznej mierze skupia się na pracownikach zatrudnionych do prostych prac,

a wśród ankietowanych było tylko 30% osób z wykształceniem podstawowym i gimnazjalnym oraz zawodowym. Dla pozostałych 70% taki charakter pracy odbiegał od kierunku wykształcenia.

Analizując sytuację pracowników tymczasowych warto także skupić się na ich nastawieniu do pracodawcy-użytkownika, które to może kształtować ich zadowolenie z pracy. Czy utożsamiają się z firmą i czy odczuwają różnice w traktowaniu w porównaniu do pracowników zatrudnionych na stałe? Zagadnienie to prezentują wyniki badań zestawione na wykresie 6.23.



**Wykres 6.23. Opinie pracowników tymczasowych odnośnie utożsamiania się z pracodawcą-użytkownikiem**

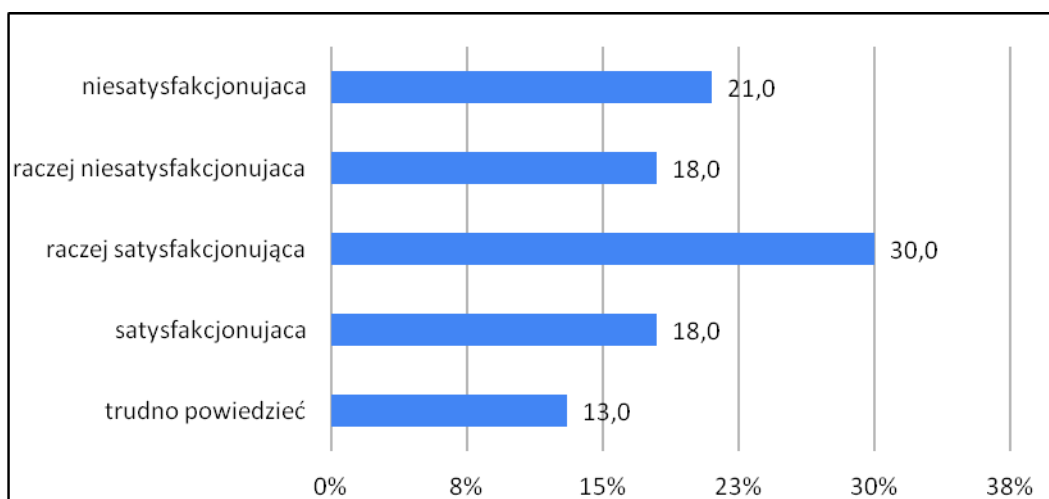
Źródło: opracowanie na podstawie wyników badań własnych.

W większości badani pracownicy tymczasowi w pełni utożsamiali się z pracodawcą użytkownikiem. Odpowiedzi takiej udzieliło 52% ankietowanych. Przeciwnie stwierdziło 37% osób a trudno było określić ten fakt dla 12% osób. Zastanawiająca może być sytuacja braku utożsamiania się z zakładem pracy przez pracownika tymczasowego. Świadczy on na jego rzecz swoją pracę i funkcjonuje w ramach struktury zakładu, przez co można zakładać, że mógłby być z nim bardziej związany. Sytuacja ta, wydaje się, że ma powiązanie z problemem poprzednim, gdzie większość pracowników nie pracowała w wyuczonym zawodzie, a praca tymczasowa była dla nich okresem przejściowym w poszukiwaniu dogodniejszego stanowiska.

Kolejnym badanym zagadnieniem były różnice wynikające z traktowania pracowników tymczasowych z zatrudnionymi na stałe. Różnice takie odczuwało aż 46% badanych pracowników tymczasowych. Przeciwnie twierdziło 41% osób i 13% nie było w stanie ocenić

tego problemu. Pogłębiona analiza zagadnienia została uwzględniona w dalszych podrozdziałach, w których zwrócono uwagę na takie czynniki jak dostęp do szkoleń, wynagrodzenie i atmosfera w zakładzie pracy. Mimo opisanych czynników, prawie połowa badanych utożsamiała się z firmą, do której zostali delegowani, ale też 46% odczuwała różnicę w warunkach zatrudnienia pomiędzy nimi a pracownikami zatrudnionymi na stałe.

Dokonując charakterystyki pracowników tymczasowych należy ocenić, czy ta forma zatrudnienia daje im zadowolenie podjętej pracy. Na wykresie 6.24. został przedstawiony poziom zadowolenia pracowników z pracy tymczasowej.



**Wykres 6.24. Poziom zadowolenia pracowników z pracy tymczasowej (%)**

Źródło: opracowanie na podstawie wyników badań własnych.

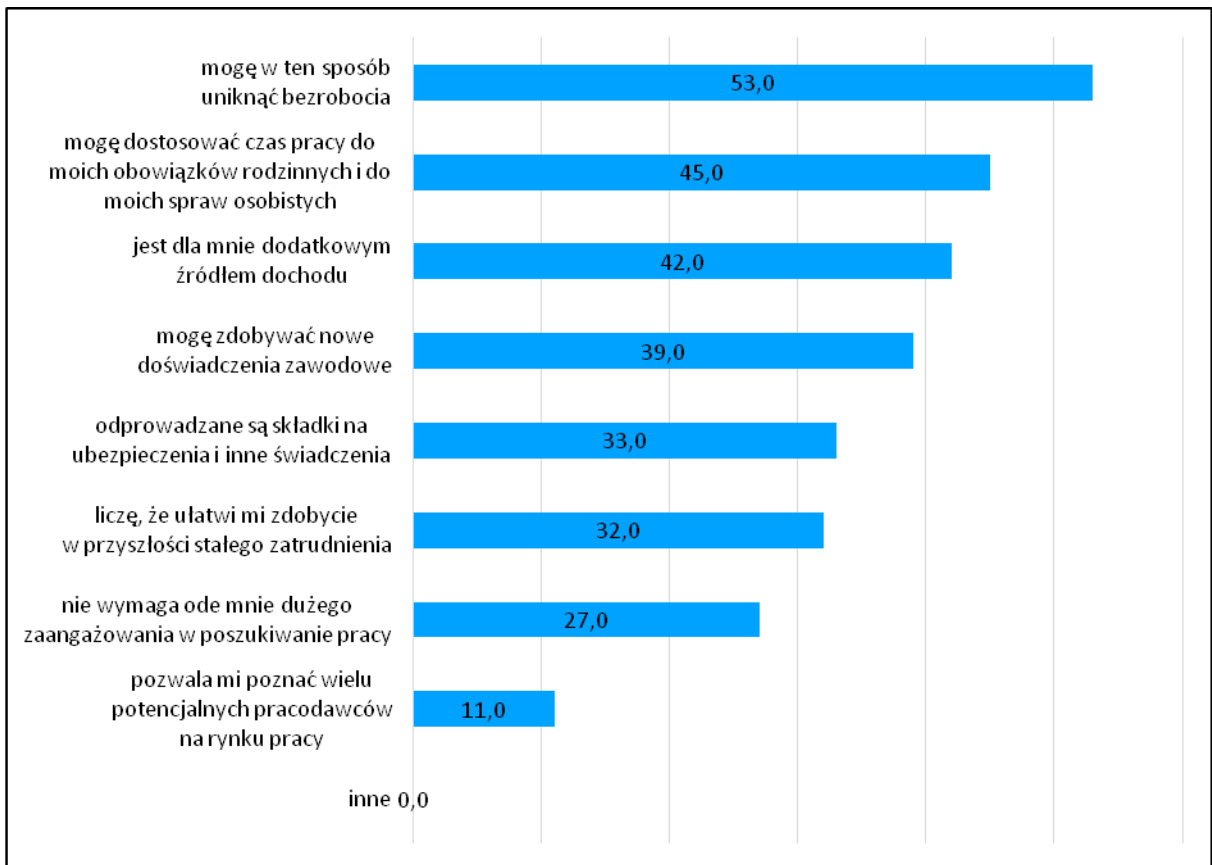
Odpowiedzi respondentów dzieliły się na pozytywne, negatywne i neutralne. Dla 48% respondentów takie rozwiązanie jest satysfakcjonujące, 39% z nich uważa przeciwnie i 13% nie potrafi tego określić. Tak więc niemalże połowa ankietowanych zatrudnienie za pomocą agencji uważa za dobre rozwiązanie. Zapewne wpłynęły na to motywy pracowników mówiące o chęci dorobienia, pozyskania dodatkowego doświadczenia zawodowego czy startowania na rynku pracy. Tak różne opinie nakłaniają do zbadania motywów wyboru pracy tymczasowej przez pracowników tymczasowych. Zagadnienie to zawarte jest w kolejnym podrozdziale.

## 6.10. Zalety i wady pracy tymczasowej w opinii badanych

Zatrudnianie pracowników tymczasowych pozwala na podniesienie elastyczności firmy w obszarze kadrowym. Zmniejsza się ryzyko wystąpienia zarówno braków personalnych, jak i nadmiaru pracowników. Następuje także wydajniejsze zagospodarowanie zasobów ludzkich, co sprzyja redukcji kosztów (Karbownik, 2011). C. Maciołek uważa, iż nie należy zapominać także o korzyściach niemierzalnych, związanych z zatrudnianiem pracowników przez agencje pracy tymczasowej. Wymienia się 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 rekrutacji (Maciołek, 2010).

Można przytoczyć tutaj model zatrudnienia elastycznej firmy, zaproponowany przez Johna Atkinsona, który wskazuje formę relacji pracodawca-pracobiorca. Według niego pracownicy grupy podstawowej tworzą w firmie elastyczność funkcjonalną, która jest osiągnięta dzięki dedykowanym programom szkoleń, ścieżkom rozwoju zawodowego i zamiennością zadań. Dysponują oni umiejętnościami specyficznymi, unikatowymi oraz niezbędnymi do funkcjonowania i rozwoju organizacji. Warto inwestować w dalszy rozwój tej grupy pracowników i kształtować warunki długoterminowego zatrudnienia. Pracownicy peryferyjni są także zatrudniani według możliwości dopasowań ilościowych. Mają oni umiejętności, które relatywnie łatwo zagospodarować, a jednocześnie ich wkład w tworzenie firmy nie jest kluczowy. Ich zatrudnienie jest bardziej elastyczne (Atkinson, 1984).

Dostosowanie sposobu zatrudniania zależy nie tylko od rodzaju działalności firmy, lecz w szczególności od grup pracowników i rodzaju wykonywanych przez nich zadań (stałe, okresowe, jednorazowe). Najbardziej racjonalne korzystanie z pracy tymczasowej wydaje się w przypadku zadań okresowych i jednorazowych. Stosując to rozwiązanie, zarówno pracownicy, jak i pracodawcy, wiele zyskują. Niewątpliwie to rozwiązanie może się przyczynić do pozytywnych zmian w firmach, a także rozwoju poszczególnych osób.



**Wykres 6.25. Zalety pracy tymczasowej według ankietowanych**

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań własnych.

W badaniach uwzględnione zostały pozytywne i negatywne strony pracy tymczasowej. Osoby badane były proszone o zaznaczenie maksymalnie czterech zalet pracy tymczasowej. Dlatego pierwotne odpowiedzi nie będą sumowały się do 100%. Dla możliwości odnoszenia ich do ogółu badanych i rzetelniejszego porównywania zastosowano omawiany wcześniej w rozdziale 6.6 współczynnik. Warto także wspomnieć, że zdecydowanie częściej więcej niż jedną odpowiedź wybierały kobiety. Łącznie 110 kobiet badanych wybrało 311 cech, a 77 mężczyzn wybrało 217 odpowiedzi (wykres 6.25.).

Badani nie korzystali z odpowiedzi „inne” (wykres 6.25.), gdzie mogli podać własne zalety i udzielali jedynie odpowiedzi według podanego szablonu. Najważniejszą zaletą pracy tymczasowej zdaniem respondentów była możliwość uniknięcia bezrobocia. Odpowiedź taką zaznaczyło 53% osób. Niezależnie od płci. Podobne wyniki uzyskano w badaniach przeprowadzonych w województwie łódzkim, gdzie ponad 76% respondentów, niezależnie od płci, także wybrało odpowiedzi dotyczące uniknięcia bezrobocia (Chojnacki, 2014).



Drugą, najczęściej wybieraną zaletą pracy tymczasowej była możliwość dostosowania czasu pracy do swoich obowiązków rodzinnych i do spraw osobistych. Możliwość tą zaznaczyło 45% respondentów, w tym ponad 48% kobiet i 42% mężczyzn. Natomiast w badaniach łódzkich była to piąta z kolei najczęściej wybierana odpowiedź z wynikiem 30% (27% kobiet i 32% mężczyzn) (Chojnacki, 2014).

Prawie 42% badanych uznało, że jedną z najważniejszych zalet pracy tymczasowej jest uzyskania dodatkowych dochodów. Odpowiedź taką wybierały częściej kobiety niż mężczyźni. W podobnych badaniach Uniwersytetu Łódzkiego ta odpowiedź była na szóstym miejscu z 16-procentową liczbą wskazań (Chojnacki, 2014). Czwartą najpopularniejszą zaletą pracy tymczasowej była możliwość wzbogacenia się o nowe doświadczenia zawodowe. Na tę odpowiedź wskazało 39% respondentów, z tego więcej kobiet niżeli mężczyzn (stosunek 42% do 31% odpowiedzi).

Kolejnymi zaletami pracy tymczasowej, które były oceniane z małym zróżnicowaniem to: składki na ubezpieczenia i inne świadczenia (33%) oraz ułatwienie zdobycia w przyszłości stałego zatrudnienia (32%). Odpowiedzi te wybierała średnio co trzecia osoba, przy czym kobiety wybierały częściej niżeli mężczyźni.

**Tabela 6.27. Zalety pracy tymczasowej w opinii badanych według płci**

Lp.	Zaleta pracy tymczasowej	Ogółem (n=187)			Płeć					
		Liczba osób	%*	Ws.	Kobiety (n=110)			Mężczyźni (n=77)		
					Liczba osób	%*	Ws.	Liczba osób	%*	Ws.
1	Uniknięcie bezrobocia	100	53,0	19,0	60	55,0	19,0	40	52,0	18,0
2	Dostosowanie czasu pracy do spraw osobistych	85	45,0	16,0	53	48,0	17,0	32	42,0	15,0
3	Dodatkowych dochód	78	42,0	15,0	47	43,0	15,0	31	40,0	14,0
4	Nowe doświadczenia zawodowe	73	39,0	14,0	42	38,0	14,0	31	40,0	14,0
5	Składki na ubezpieczenia	61	33,0	12,0	36	33,0	12,0	25	32,0	12,0
6	Ułatwi stałe zatrudnienie	60	32,0	11,0	36	33,0	12,0	24	31,0	11,0
7	Nie muszę sam szukać pracy	50	27,0	9,0	24	22,0	8,0	26	34,0	12,0
8	Mogę poznać wielu pracodawców	21	11,0	4,0	13	12,0	4,0	8	10,0	4,0
9	Inne	0	0,0	0,0	0	0,0	0,0	0	0,0	0,0
Suma odpowiedzi		528		100,0	311		100,0	217		100,0
Współczynnik		0,35			0,35			0,35		

\* - procenty zaokrąglone

Źródło: opracowanie na podstawie wyników badań własnych.

Siódme miejsce wśród najczęściej wybieranych zalet znalazła odpowiedź mówiąca, że praca tymczasowa to rozwiązanie, które nie wymaga dużego zaangażowania w poszukiwanie pracy (27%). Zaleta ta była częściej wybierana przez mężczyzn niżeli kobiety. Z badań wynika, że najrzadziej wskazaną zaletą pracy tymczasowej była możliwość poznania wielu potencjalnych pracodawców na rynku pracy (11%). Natomiast zalety pracy tymczasowej wskazane z uwzględnieniem wieku badanych przedstawia tabela 6.28.

**Tabela 6.28. Zalety pracy tymczasowej w opinii badanych według wieku**

Lp.	Zaleta pracy tymczasowej	Odpowiedzi wg wieku														
		18-24 (n=80)			25-29 (n=41)			30-34 (n=27)			35-39 (n=16)			40 i więcej (n=23)		
		liczba osób	%*	Ws.	liczba osób	%*	Ws.	liczba osób	%*	Ws.	liczba osób	%*	Ws.	liczba osób	%*	Ws.
1	Uniknięcie bezrobocia	29	36,0	13,0	29	71,0	25,0	19	70,0	25,0	9	56,0	18,0	14	61,0	23,0
2	Dostosowanie czasu pracy do spraw osobistych	43	54,0	19,0	12	29,0	10,0	9	33,0	12,0	12	75,0	24,0	9	39,0	14,0
3	Dodatkowych dochód	36	45,0	16,0	13	32,0	11,0	11	41,0	14,0	8	50,0	16,0	10	43,0	16,0
4	Nowe doświadczenia zawodowe	26	33,0	12,0	14	34,0	12,0	13	48,0	17,0	9	56,0	18,0	11	48,0	18,0
5	Składki na ubezpieczenia	30	38,0	13,0	14	34,0	12,0	4	15,0	5,0	4	25,0	8,0	9	39,0	14,0
6	Ułatwi stałe zatrudnienie	23	29,0	10,0	13	32,0	11,0	11	41,0	14,0	5	31,0	10,0	8	35,0	13,0
7	Nie muszę sam szukać pracy	22	28,0	10,0	17	41,0	15,0	9	33,0	12,0	1	6,0	2,0	1	4,0	2,0
8	Mogę poznać wielu pracodawców	17	21,0	8,0	3	7,0	3,0	0	0,0	0,0	1	6,0	2,0	0	0,0	0,0
Współczynnik		0,35		100,0	0,36		100,0	0,36		100,0	0,33		100,0	0,37		100,0

\* - procenty zaokrąglone

Źródło: Opracowanie na podstawie wyników badań własnych.

Dostosowanie czasu pracy do spraw osobistych było najczęściej wybierane przez respondentów w wieku 18-24 lata (tabela 6.28.). Można wnioskować, że były to osoby, które się jeszcze uczyły lub pozostawały na utrzymaniu rodziców, dlatego w ich przypadku dostosowanie czasu pracy do elastycznych grafików było najważniejsze. Postrzegali oni pracę tymczasową jako aktywność dodatkową i dorywczą. W kolejnych grupach wiekowych zaletę

tę wskazywały osoby w wieku 35-39 lat. Dla tej grupy badanych praca tymczasowa stanowiła dodatkowe zatrudnienie oprócz już istniejących umów o pracę. W badaniu przeprowadzonym w województwie łódzkim wyniki były podobne. Dla osób w wieku 18-24 lat praca tymczasowa stanowiła możliwość zdobycia doświadczenia zawodowego (46,9%) a dla osób w wieku 35-39 lat była źródłem dodatkowego zarobku (42,1%).

Warto zatem skupić się na grupie wiekowej 18-24 lata, gdyż definiuje ona hipotezę nr 5 (H5 Pracownicy tymczasowi, którzy nie przekroczyli 24 roku życia w pracy tymczasowej widzą szansę na zdobycie doświadczenia zawodowego). Otrzymane wyniki wskazują, że 33% badanych pracę tymczasową potraktowało jako potrzebę zdobycia nowego doświadczenia zawodowego. Gdy zaś odniesiemy te wyniki do ogółu badanej populacji uwzględniając współczynnik wartości wszystkich odpowiedzi, to wynik ten kształtował się na poziomie 12%.

Ponad to 10% (29% nie uwzględniając współczynnika wartości odpowiedzi) osób młodych zaznaczyło, że zaletą pracy tymczasowej jest także szansa zdobycia stałego zatrudnienia, a 8% (21% nie uwzględniając współczynnika) wskazało na możliwość poznania potencjalnych pracodawców. Odpowiedzi na te pytania wpływają na decyzję o przyjęciu lub odrzuceniu hipotezy. Ankietowani, którzy nie przekroczyli 24 roku życia zdecydowanie częściej widzą w pracy tymczasowej dostosowanie czasu pracy, do spraw osobistych (19%), dodatkowy dochód (16%), uniknięcie bezrobocia (13%), odprowadzanie składek na ubezpieczenie (13%) niż szansę na zdobycie doświadczenia zawodowego. Ta cecha znajduje się dopiero na piątym miejscu w hierarchii zalet pracy tymczasowej. W związku z czym hipotezę nr 5 należy odrzucić. W podobnym badaniu w województwie łódzkim możliwość pozyskania nowego doświadczenia wybrało aż 46,9% respondentów (tutaj autor nie wyliczał współczynnika) (Chojnacki, 2014).

Ułatwienie zdobycia w przyszłości stałego zatrudnienia zostało uznane za jedną z najważniejszych zalet pracy tymczasowej przez 14% respondentów w wieku 30-34 lat, oraz 11% ankietowanych w wieku 25-29 lat. Może to świadczyć o tym, że badani pracownicy widzieli w pracy tymczasowej nie tylko szansę zdobycia doświadczenia zawodowego, ale także dużą możliwość uzyskania stałego zatrudnienia u pracodawcy użytkownika. Czyli po zakończeniu okresu trwania pracy tymczasowej oczekiwali tranzytji do pracy na stałe, podpisując umowę bezpośrednio z pracodawcą. Na podstawie tych wyników można wyciągnąć wnioski dla pierwszej hipotezy pomocniczej (H1 Pracownicy tymczasowi oczekują tranzytji do pracy stałej).

Za zaletę pracy tymczasowej przyjęto również uniknięcie bezrobocia, to jeden z najpopularniejszych czynników wybieranych przez osoby z wszystkich przedziałów wiekowych. Szczególnie na te zalety pracy tymczasowej wskazywali badani w wieku 25-39 lat. Porównując z badaniami w województwie łódzkim (Chojnacki, 2014), tam także powyższa zaleta pracy tymczasowej była najczęściej wskazywana, z wyjątkiem osób mieszczących się w przedziale 18-24 lata.

**Tabela 6.29. Zalety pracy tymczasowej w opinii badanych według wykształcenia**

Lp.	Zalety pracy tymczasowej	Podstawowe i gimnazjalne (n=16)			Zasadnicze zawodowe (n=39)			Średnie (zawodowe i maturalne) (n=97)			Wyższe (w tym licencjat) (n=35)		
		liczba osób	%*	Ws.	liczba osób	%*	Ws.	liczba osób	%*	Ws.	liczba osób	%*	Ws.
3	Uniknięcie bezrobocia	5	31,0	12,0	29	74,0	24,0	47	48,0	18,0	19	54,0	19,0
1	Dostosowanie czasu pracy do spraw osobistych	10	63,0	24,0	19	49,0	16,0	44	45,0	16,0	12	34,0	12,0
4	Dodatkowych dochód	10	63,0	24,0	20	51,0	17,0	38	39,0	14,0	10	29,0	10,0
2	Nowe doświadczenia zawodowe	6	38,0	14,0	20	51,0	17,0	31	32,0	12,0	16	46,0	16,0
8	Składki na ubezpieczenia	1	6,0	2,0	10	26,0	8,0	35	36,0	13,0	15	43,0	15,0
5	Ułatwi stałe zatrudnienie	6	38,0	14,0	14	36,0	12,0	26	27,0	10,0	14	40,0	14,0
7	Nie muszę sam szukać pracy	2	13,0	5,0	5	13,0	4,0	32	33,0	12,0	11	31,0	11,0
6	Mogę poznać wielu pracodawców	2	13,0	5,0	4	10,0	3,0	14	14,0	5,0	1	3,0	1,0
Współczynnik		0,38		100,0	0,32		100,0	0,36		100,0	0,35		100,0

\* - procenty zaokrąglone

Źródło: opracowanie na podstawie wyników badań własnych.

Uniknięcie bezrobocia była najczęściej wybieraną odpowiedzią wśród osób posiadających wykształcenie zasadnicze zawodowe (24%) oraz wyższe (19%) i średnie (18%) (tabela 6.29.).

Natomiast wśród osób z wykształceniem podstawowym i gimnazjalnym najczęściej wybieraną odpowiedzią było dostosowanie czasu pracy (24%) oraz uzyskanie dodatkowego źródła dochodu (24%).

W badaniach przeanalizowano także zalety pracy tymczasowej w związku z wykształceniem respondentów (tabela 2.29.). Porównując otrzymane wyniki z badaniami przeprowadzonymi w województwie łódzkim (Chojnacki, 2014) należy stwierdzić, że były one podobne. W badaniach łódzkich przy wszystkich poziomach wykształcenia najczęstszą zaletą pracy tymczasowej było uniknięcie bezrobocia. Jedynym odstępstwem od tej reguły były osoby z województwa wielkopolskiego z wykształceniem podstawowym i gimnazjalnym, wśród których, tylko co trzeci badany stwierdził, że praca tymczasowa przyczyniła się do uniknięcia bezrobocia.

Z badań w województwie łódzkim także wynika, że ważną zaletą pracy tymczasowej było ułatwienie znalezienia stałej pracy. Osoby z każdym poziomem wykształcenia często wybierały tę odpowiedź. Wyjątkiem byli respondenci z wykształceniem zawodowym, u których znaczenie tej odpowiedzi było znacząco niższe. Najwyraźniej nie uważali oni, że agencje pracy tymczasowej mogą ułatwić poszukiwanie stałego zatrudnienia.

Dostosowanie czasu pracy do spraw osobistych jako zaleta pracy tymczasowej najczęściej było wskazywane przez osoby z wykształceniem podstawowym (24%). Podobny wynik dotyczył dodatkowego dochodu (24%). Można zatem zauważyć zachodzącą polaryzację pomiędzy osobami z wykształceniem zawodowym a osobami z wykształceniem wyższym. Ponieważ zalety te były dla nich odpowiednio najmniej istotne (12% i 10%).

Podejmując pracę tymczasową także należy brać pod uwagę jej wady. Występują one w różnej intensywności. Najbardziej oczywistymi wadami były:

- brak poczucia bezpieczeństwa - jednym z największych problemów, z jakimi przychodzi się zmierzyć tymczasowym pracownikom, jest niestabilność pracy. Stąd też respondenci rejestrowali się w kilku agencjach będąc przekonani o większym prawdopodobieństwie szybszego znalezienia nowej pracy. Sytuacja ta stwarza także możliwość większej selekcji proponowanych ofert pracy;
- brak „polotu” w powierzanych zadaniach - często zdarza się, że pracownicy tymczasowi wykonują pracę, której nikt inny nie chce albo nie ma czasu wykonać, a która musi zostać zrobiona. Obecne warunki rynku pracy wskazują na to, że agencje coraz bardziej

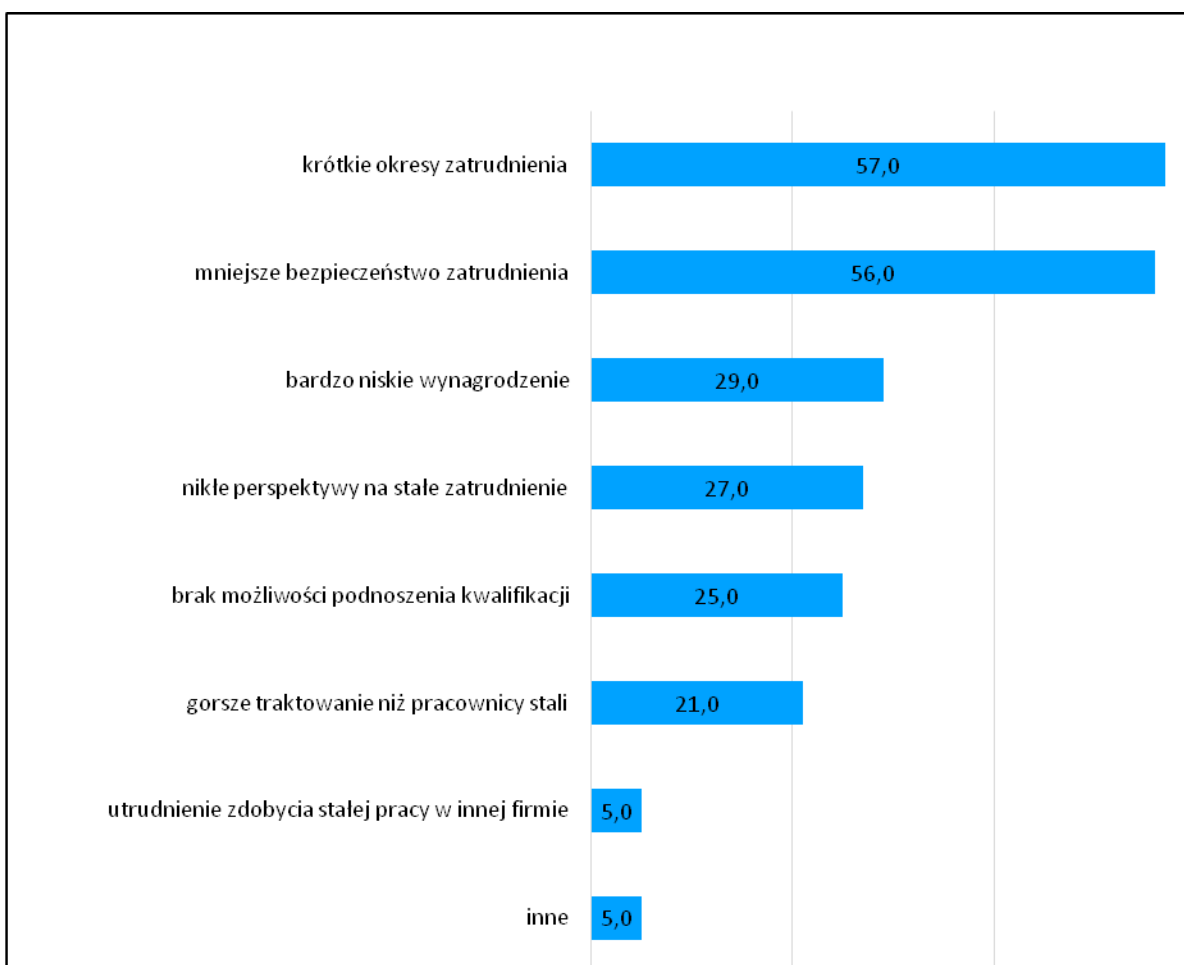
dbają o klienta, starając się stawiać przed nim zadania ciekawe i wymagające. Pracownik bowiem staje się jednocześnie klientem agencji;

- brak świadczeń dodatkowych - poważną obawą dla zatrudnianych przez agencję pracy tymczasowej jest brak odpowiedniego zaplecza socjalnego. Nie zawsze te instytucje zapewniają pakiet świadczeń. Jednak coraz częściej pojawiają się firmy tworzące pakiety ubezpieczeniowe dla tego typu pracowników;
- nadużywanie pracy tymczasowej jako formy zatrudnienia - w Polsce często nadużywa się formy zatrudnienia, jaką jest praca tymczasowa. Praca o charakterze długotrwałym, z wyznaczonym miejscem, czasem i podległością służbową, powinna mieć status normalnego stosunku pracy. Aby zaoszczędzić na kosztach, przedsiębiorstwa obchodzą przepisy, stosując właśnie pracę tymczasową. Frustrującą wadą pracy tymczasowej dla pracownika jest, sytuacja wskazująca, że po długim okresie pracy w jednym miejscu pracownik nadal jest niepewny tego czy będzie pracować w kolejnym miejscu.

Podstawowe wady pracy tymczasowej zawiera wykres 6.26. Osoby badane mogły wybrać maksymalnie cztery ich zdaniem najważniejsze odpowiedzi. Uzyskane wyniki przeliczono za pomocą ustalonego współczynnika opisanego w rozdziale 6.6. dzięki czemu można było je porównać do całej badanej populacji. W charakterystyce wyników badanego zagadnienia uwzględniono także podział respondentów według płci (tabela 6.30). Dominującą wadą pracy tymczasowej były krótkie okresy zatrudnienia. Możliwość tę zaznaczyło 25% osób badanych (57% wskazań tej wady nie uwzględniając współczynnika). W przypadku kobiet odsetek wskazań był niemalże trzykrotnie wyższy (27%) niż u mężczyzn (10%). W województwie łódzkim natomiast była to druga najbardziej popularna wada, na którą wskazało 58% respondentów (w tych badaniach autor nie obliczał współczynnika). W równym stopniu wskazały na nią mężczyźni i kobiety (Chojnacki, 2014).

Drugą najczęstszą wadą w województwie wielkopolskim było mniejsze bezpieczeństwo zatrudnienia, które zaznaczyło 25% ankietowanych (56% wskazań nie uwzględniając współczynnika). Odsetek wskazań (bez współczynnika) u kobiet wynosił 57% a u mężczyzn 22%. W województwie łódzkim natomiast była to najczęściej podkreślana wada, którą wybrało 61% ankietowanych (67% kobiet i 57% mężczyzn) (w tych badaniach autor nie obliczał współczynnika) (Chojnacki, 2014).

Trzecią najczęściej występującą wadą pracy tymczasowej, wybieraną przez 13% respondentów (29% wskazań nie uwzględniając współczynnika), było bardzo niskie wynagrodzenie. Kobiety udzielały tej odpowiedzi prawie trzy razy częściej niż mężczyźni. Według badań łódzkich ta cecha była na czwartym miejscu mając 28% odpowiedzi (autor nie używał współczynnika) (19% kobiet i 33% mężczyzn) (Chojnacki, 2014). Kolejną wadą były nikłe perspektywy na stałe zatrudnienie w firmie, w której świadczą pracę pracownicy tymczasowi (12%). Kobiety wybierały ją dwa razy częściej niżeli mężczyźni.



**Wykres 6.26. Wady pracy tymczasowej w opinii badanych**

Źródło: opracowanie na podstawie wyników badań własnych.

Wadą, zaznaczaną przez 11% respondentów (25% wskazań nie uwzględniając współczynnika), był brak możliwości podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Wyboru tej wady był podobny u kobiet i mężczyzn. Następną wadą, wybieraną przez 10% respondentów (21% wskazań nie uwzględniając współczynnika), było gorsze traktowanie przez pracodawcę w porównaniu ze stałymi pracownikami. Taka odpowiedź była częściej udzielana przez

kobiety niżeli mężczyzn. Najbardziej występującą wadą były utrudnienia w zdobyciu stałej pracy w innym przedsiębiorstwie.

W badaniach uwzględniono także popularność poszczególnych wad pracy tymczasowej w zależności od wieku respondentów (tabela 6.31.).

**Tabela 6.30. Wady pracy tymczasowej w opinii badanych według płci**

Lp.	Wady pracy tymczasowej	Ogółem (n=187)			Odpowiedzi według płci					
					Kobiety (n=110)			Mężczyźni (n=77)		
		liczba osób	%*	ws.	liczba osób	%*	ws.	liczba osób	%*	ws.
1	Krótkie okresy zatrudnienia	107	57,0	25,0	68	62,0	27,0	39	21,0	10,0
2	Mniejsze bezpieczeństwo zatrudnienia	104	56,0	25,0	63	57,0	25,0	41	22,0	10,0
3	Bardzo niskie wynagrodzenie	54	29,0	13,0	33	30,0	13,0	21	11,0	5,0
4	Nikłe perspektywy na stałe zatrudnienie	51	27,0	12,0	28	25,0	11,0	23	12,0	6,0
5	Brak możliwości podnoszenia kwalifikacji	47	25,0	11,0	22	20,0	9,0	25	13,0	6,0
6	Gorsze traktowanie niż pracownicy stali	40	21,0	10,0	25	23,0	10,0	15	8,0	4,0
7	Utrudnienie zdobycia stałej pracy w innej firmie	9	5,0	2,0	6	5,0	2,0	3	2,0	1,0
8	Inne	9	5,0	2,0	7	6,0	3,0	2	1,0	0,0
Suma odpowiedzi		421		100,0	252		100,0	169		100,0
Współczynnik		0,44			0,44			0,46		

\* - procenty zaokrąglone

Źródło: opracowanie na podstawie wyników badań własnych. Odsetki nie sumują się do 100% (możliwy wybór więcej niż jednego wariantu odpowiedzi).

Z danych zawartych w tabeli 6.31. wynika, że wada jaką jest krótki okres zatrudnienia najbardziej doskwierała osobom w przedziale wiekowym 18-24 lata (27%), czyli pracownikom rozpoczynającym swoje kariery oraz badanym w wieku 30-34 (32%) lat, czyli osobom szukającym już stałego zatrudnienia. Mniejsze bezpieczeństwo zatrudnienia jako wada pracy tymczasowej było najczęściej wybierane przez respondentów w przedziale wiekowym 35-39 lat i powyżej 40 lat (32% i 27%). Byli to pracownicy, którzy to niewątpliwie poszukują stałego zatrudnienia i pewnej przyszłości związanej z pracą. Wada ta także była popularna u osób w wieku 25-29 lat (26%). Najprawdopodobniej te osoby także miały za sobą już pierwsze doświadczenia z pracą na etacie i w omawianym wieku potrzebowały stabilności i bezpieczeństwa zatrudnienia.



**Tabela 6.31. Wady pracy tymczasowej w opinii badanych według wieku**

Wady pracy tymczasowej	Odpowiedzi wg wieku														
	18-24 (n=80)			25-29 (n=41)			30-34 (n=27)			35-39 (n=16)			40 i więcej (n=23)		
	liczba osób	%	ws.	liczba osób	%	ws.	liczba osób	%	ws.	liczba osób	%	ws.	liczba osób	%	ws.
Krótkie okresy zatrudnienia	47	59,0	27,0	24	59,0	21,0	16	59,0	32,0	8	50,0	29,0	12	52,0	21,0
Mniejsze bezpieczeństwo zatrudnienia	37	46,0	21,0	29	71,0	26,0	14	52,0	28,0	9	56,0	32,0	15	65,0	27,0
Bardzo niskie wynagrodzenie	21	26,0	12,0	16	39,0	14,0	8	30,0	16,0	2	13,0	7,0	7	30,0	13,0
Nikłe perspektywy na stałe zatrudnienie	22	28,0	13,0	15	37,0	13,0	5	19,0	10,0	1	6,0	4,0	8	35,0	14,0
Brak możliwości podnoszenia kwalifikacji	27	34,0	15,0	11	27,0	10,0	4	15,0	8,0	3	19,0	11,0	2	9,0	4,0
Gorsze traktowanie niż pracownicy stali	12	15,0	7,0	12	29,0	11,0	3	11,0	6,0	3	19,0	11,0	10	43,0	18,0
Utrudnienie zdobycie stałej pracy w innej firmie	5	6,0	3,0	3	7,0	3,0	0	0,0	0,0	0	0,0	0,0	1	4,0	2,0
Inne	4	5,0	2,0	2	5,0	2,0	0	0,0	0,0	2	13,0	7,0	1	4,0	2,0
Razem	175		100,0	112		100,0	50		100,0	28		100,0	56		100,0
Współczynnik	0,46			0,37			0,54			0,57			0,41		

\* - procenty zaokrąglone

Źródło: opracowanie na podstawie wyników badań własnych.

Bardzo niskie wynagrodzenie było ważną wadą dla osób w wieku 25-29 lat i 30-34 lata (14% i 16%). Natomiast w miarę zwiększania się wieku respondentów, wada ta traciła na popularności (7% u osób 35-39 lat i 13% w grupie 40 i więcej lat). Najmłodsza grupa wiekowa badanych także nie wskazywała niskiego wynagrodzenia jako znaczącej wady pracy tymczasowej. Te osoby najprawdopodobniej nie utrzymywały się jeszcze same ani nie miały innych zobowiązań finansowych (rodzina, dzieci). Natomiast osoby powyżej 35 roku życia szukały dobrze płatnego zatrudnienia podyktowanego rozwojem osobistym oraz większymi potrzebami związanymi z poziomem życia.

Przeprowadzone badania uwzględniły także wady pracy tymczasowej w zależności od poziomu wykształcenia respondentów (tabela 6.32.).

**Tabela 6.32. Wady pracy tymczasowej w opinii badanych według wykształcenia**

Wady pracy tymczasowej	Ogółem liczba osób	Odpowiedzi wg wykształcenia											
		Podstawowe i gimnazjalne (n=16)			Zasadnicze zawodowe (n=39)			Średnie (zawodowe i maturalne) (n=97)			Wyższe (w tym licencjat) (n=35)		
		liczba osób	%	ws.	liczba osób	%	ws.	liczba osób	%	ws.	liczba osób	%	ws.
Krótkie okresy zatrudnienia	107	4	25,0	21,0	26	67,0	30,0	59	61,0	26,0	18	51,0	20,0
Mniejsze bezpieczeństwo zatrudnienia	104	5	31,0	26,0	22	56,0	25,0	53	55,0	24,0	24	69,0	27,0
Bardzo niskie wynagrodzenie	54	3	19,0	16,0	13	33,0	15,0	27	28,0	12,0	11	31,0	12,0
Nikłe perspektywy na stałe zatrudnienie	51	2	13,0	11,0	10	26,0	11,0	28	29,0	13,0	11	31,0	12,0
Brak możliwości podnoszenia kwalifikacji	47	3	19,0	16,0	8	21,0	9,0	24	25,0	11,0	12	34,0	13,0
Gorsze traktowanie niż pracownicy stali	40	1	6,0	5,0	8	21,0	9,0	22	23,0	10,0	9	26,0	10,0
Utrudnienie zdobycie stałej pracy w innej firmie	9	0	0,0	0,0	0	0,0	0,0	6	6,0	3,0	3	9,0	3,0
Inne	9	1	6,0	5,0	1	3,0	1,0	5	5,0	2,0	2	6,0	2,0
Razem	187	19		100,0	88		100,0	224		100,0	90		100,0
Współczynnik		0,84			0,44			0,43			0,39		

Źródło: Opracowanie na podstawie wyników badań własnych.

Z analizy danych zawartych w tabeli 6.32 wynika, że krótkie okresy zatrudnienia w największym stopniu doskwierały osobom z wykształceniem zasadniczym zawodowym (67%). Najmniej dokuczały respondentom z wykształceniem podstawowym (25%).

Mniejsze bezpieczeństwo zatrudnienia w podobnym stopniu oceniała każda grupa badanych. Rozkład odpowiedzi mieścił się w przedziale 24%-27% z danym wykształceniem. W badaniach na ten sam temat przeprowadzonych w województwie łódzkim wyniki były podobne (Chojnacki, 2014).

Bardzo niskie wynagrodzenie jako wada pracy tymczasowej wskazały osoby z wykształceniem zawodowym (33%), średnim (28%) i wyższym (31%). Osoby te były delegowane do stanowisk poniżej ich umiejętności, a co za tym idzie oczekiwań finansowych.

Podsumowując badane zagadnienie, należy zauważyć, że ważnymi zaletami pracy tymczasowej w ocenie respondentów były: uniknięcie bezrobocia, dostosowanie czasu pracy do stylu życia oraz dodatkowy dochód. Były one częściej popularne wśród osób z podstawowym i zawodowym wykształceniem. Wśród wad przeważały natomiast krótkie okresy zatrudnienia, mniejsze bezpieczeństwo pracy oraz bardzo niskie wynagrodzenie. Niemniej jednak w perspektywie rozwijających się firm i globalizacji rynku praca tymczasowa staje się coraz bardziej znaczącą formą zatrudnienia, nie tylko w Polsce, ale i za granicą.

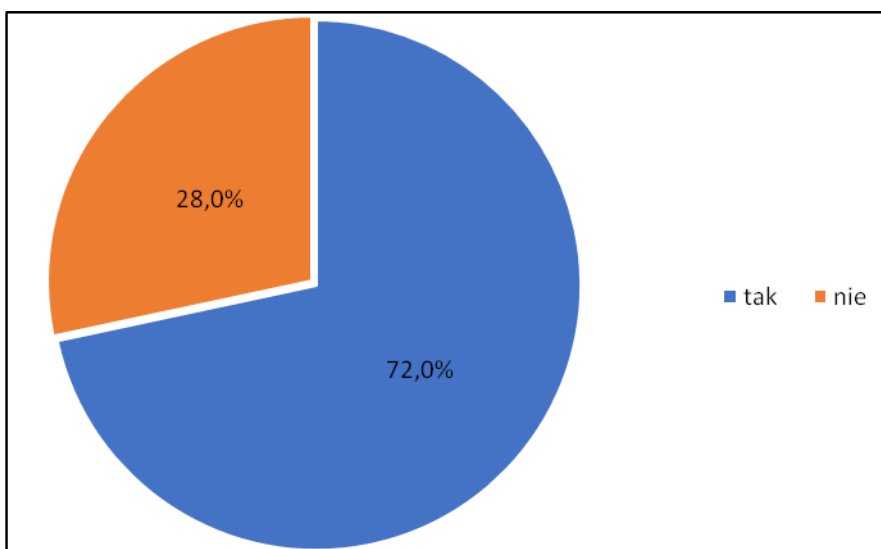
### **6.11. Znaczenie i perspektywy pracy tymczasowej na rynku pracy w Polsce i Europie**

Dynamiczny rozwój elastycznych form zatrudnienia oferowanych przez agencje pracy tymczasowej w Polsce jest dowodem na prężny wzrost tego segmentu rynku. Przykład gospodarki amerykańskiej pokazuje czego możemy się spodziewać w krajach Europy. Badania firmy McKinsey z 2011 roku, wskazują, że aż 58% amerykańskich firm ma zamiar zwiększać zatrudnienie tymczasowe. Chcą skupić się nie tylko na najniższych szczeblach, jak to jest popularne w Polsce, ale także planują zatrudnienie na średnim i wysokim szczeblu struktury organizacyjnej. Taka tendencja zatrudnienia rośnie również w krajach europejskich, jednak tutaj dominują zawody ze środkowych i niższych segmentów (pracownicy magazynowi i ich koordynatorzy, pracownicy budowlani i kierownicy zmian itp.). Co ciekawe zaczynają się także pojawiać specjaliści z segmentu najwyższego (managerowie firm) (Przywojska, 2014). Według obliczeń firmy BOOZ Allen Hamilton, najlepszy rynek dla tymczasowych menedżerów funkcjonuje w Wielkiej Brytanii, a ogółem europejski rynek tymczasowych menedżerów wyższego szczebla rośnie o 20% w porównaniu rok do roku (Harvard Business Review Polska, 2013).

Praca tymczasowa dla wielu firm jest ważnym rozwiązaniem kadrowym. Dodatkowo sami pracownicy także w dużej mierze cenią sobie tę formę zatrudnienia. Z przedstawionej w pracy analizy tematu można wnioskować, że pracownicy tymczasowi to ambitne osoby chcące podejmować dodatkowe zatrudnienie i poszerzać swoje umiejętności zawodowe. Cenią sobie elastyczność zatrudnienia i możliwość dostosowania czasu pracy do innych obowiązków lub pasji. Ciekawe jak będzie wyglądało to nastawienie, szczególnie wśród młodych osób za 10-20 lat, kiedy w ich życiu zaczną odgrywać większą rolę takie czynniki jak

stabilizacja i chęć założenia własnej rodziny. Z drugiej strony praca ta kształtuje obraz pracownika tymczasowego, który nie potrafi sobie sam znaleźć pracy i szuka pomocy wśród agencji pracy tymczasowej. Zastanawiający jest fakt, dlaczego takie podejście wystąpiło aż u 45% osób z wykształceniem wyższym? Może ono wynikać z niedopasowania kierunku wykształcenia do lokalnych potrzeb rynkowych.

Istotnym czynnikiem znaczenia pracy tymczasowej dla jej pracowników jest zamiar, w trakcie wykonywania zatrudnienia tymczasowego, zmiany na pracę stałą. Wyniki na ten temat zaprezentowano na wykresie 6.27.



**Wykres 6.27. Chęć zamiany zatrudnienia tymczasowego na zatrudnienie stałe**

Źródło: Opracowanie na podstawie wyników badań własnych.

Z analizy danych przedstawionych na wykresie 6.27. wynika, że aż 72% ankietowanych chciałoby zamienić swój charakter pracy na zatrudnienie stałe. Dominującym motywem takiego zachowania było przeświadczenie, że stała praca jest lepsza od tymczasowej. Tylko 28% osób nie chciałoby takiej zamiany bowiem obecne rozwiązanie jest dla nich odpowiednie.

Mówiąc o tendencji rozwoju pracy tymczasowej w Polsce i Unii Europejskiej warto odnieść się do polityki zatrudnienia w firmach oraz okoliczności, które na nie wpływają. Dla strategii pełnego zatrudnienia stosowanej obecnie przez wielu pracodawców, charakterystyczne jest korzystanie w coraz większym stopniu z nowych, elastycznych form zatrudnienia. Większość miejsc pracy utworzonych dodatkowo na przełomie XX i XXI wieku w Polsce i krajach OECD (Organization for Economic Cooperation and Development) dotyczyła

zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy, co z kolei ograniczało pracę pełnoetatową. Także praca w ramach kontraktu, umowy zlecenia, umowy o dzieło wypiera pracę stałą. Zwiększa się zakres pracy na odległość, delegowanie jej na podwykonawców, rozwija się zatrudnienie w przedsiębiorstwach świadczących usługi w formie wypożyczania pracowników. Wprowadza się nową organizację pracy w zespołach (zespoły wirtualne), które mają różne zadania i realizują jednocześnie kilka projektów w tym samym czasie. Nowe, elastyczne formy zatrudnienia prowadzą do obniżenia zarówno kosztów siły roboczej, jak i kosztów kapitału. Powodują zwiększenie mobilności siły roboczej oraz jednocześnie wpływają na obniżenie bezpieczeństwa socjalnego pracowników (Wiśniewski 1999).

Nietypowe formy zatrudnienia powodują także zmianę relacji pomiędzy pracodawcą a pracownikiem. W konsekwencji zmienia się znaczenie takich pojęć, jak zatrudnienie i praca. Elastyczne formy zatrudnienia, takie jak praca kontraktowa, na czas określony, w zmniejszonym wymiarze czasu, nisko płatna itp., bywają często atrakcyjne dla drugiej osoby w rodzinie, która pragnie uzupełnić dochody gospodarstwa domowego (Wiśniewski 1999). Warto jednak zauważyć, że nawet mało atrakcyjne zatrudnienie może być lepsze niż bezrobocie. Obecnie praca związana z elastycznymi formacmi zatrudnienia jest promowana w ramach polityki socjalnej UE jako skuteczny środek ograniczania właśnie zjawiska bezrobocia (Kułyk, Gąsiorek-Kowalewicz, 2018).

Należałoby podkreślić, że wkraczamy w erę nowego podziału czasu pracy nie tylko na czas pracy, lecz także na czas wolny i czas zajęć społecznie użytecznych. Obok sektora publicznego i prywatnego rozwija się sektor organizacji pozarządowych, które kreują rozwój aktywności w sferze ochrony środowiska, walki z ubóstwem i patologią społeczną, w sferze edukacji, kultury, sportu, gdzie elastyczne formy pracy będą odgrywały ważną rolę.

Podstawowym warunkiem zwiększenia zatrudnienia jest stworzenie ram instytucjonalnych dla współpracy międzynarodowej na rzecz rozwiązywania problemu bezrobocia, problemów socjalnych i problemów ekologicznych. W tym celu należy zapewnić trwały rozwój pozytywnych tendencji w gospodarce światowej oraz unikać sytuacji, które mogłyby im zagrozić. Praca tymczasowa dobrze wpisuje się w ten trend, bowiem uzupełnia kadry stałe przedsiębiorstw.

Analizując syntetycznie tendencje pracy tymczasowej na obszarze niektórych krajów Unii Europejskiej skupiono się na wynikach badań międzynarodowych. Warto przypomnieć, że analiza wyników badań własnych wskazała, że chęć dodatkowego dochodu był najczęstszym

powodem korzystania z pracy tymczasowej (42%). Kolejną ważną odpowiedzią była chęć otrzymania stałego zatrudnienia u pracodawcy-użytkownika (36%). Co może wskazywać, że praca tymczasowa, była traktowana jako okres próbny.

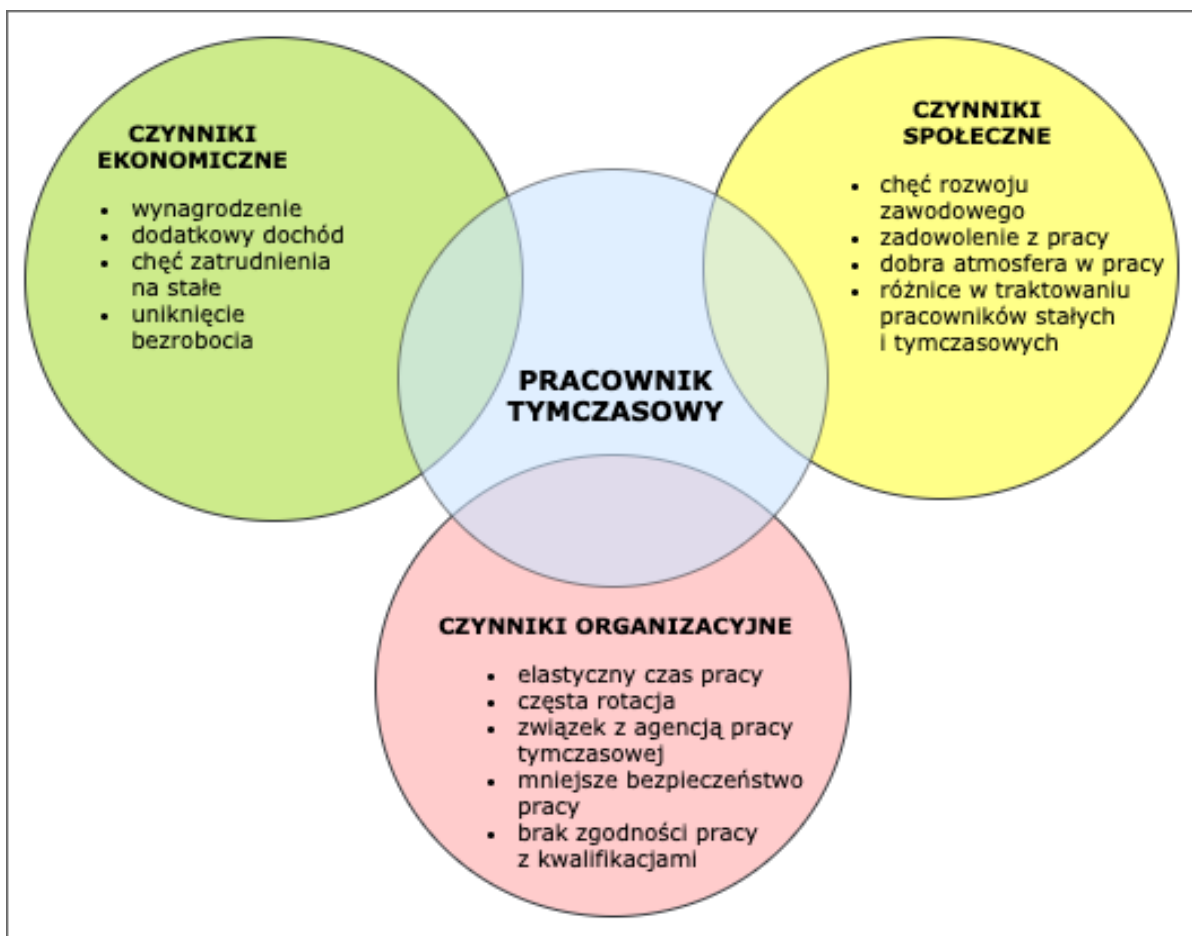
Porównywanie powyższych wyników z uzyskanymi przez niektóre inne krajowe federacje (Top 3 reasons for choosing agency work) wykazało, że wiodącą przyczyną podjęcia pracy tymczasowej także była nadzieja na uzyskanie trwałego zajęcia (Belgia, USA, Szwecja). Na drugim miejscu stawiany był brak możliwości podjęcia stałej pracy (Francja, Wielka Brytania, Finlandia). Trzecie miejsce wiązało się z chęcią uzyskania doświadczenia zawodowego (Belgia, USA, Szwecja). Także znaczącą przyczyną zainteresowania się pracą tymczasową, była chęć uzyskania dodatkowego, szybkiego dochodu (Belgia, Szwecja - drugi najczęściej wybierany powód, Wielka Brytania, Finlandia - trzeci najczęściej wybierany powód) (Ciett, 2015). Tak więc wyniki uzyskane w województwie wielkopolskim bliskie są wynikom wielu krajów Europy i Stanów Zjednoczonych. Można zatem zauważyć, że niektóre aspekty pracy tymczasowej występują w skali globalnej.

Należałoby zatem podkreślić, że determinanty rozwoju pracy tymczasowej są w wielu krajach podobne. Takie czynniki jak: możliwość zdobycia doświadczenia w różnorodnych firmach dającego poznanie wiele kultur organizacyjnych, łatwy dostęp do prostych stanowisk pracy, częstsze nastawienie na projektowy charakter pracy, lepszy balans pomiędzy pracą i życiem prywatnym, możliwość dodatkowego dorobienia i nabycia nowych umiejętności zawodowych oraz wiele innych czynników sprawiają, że bezpieczeństwo stałego zatrudnienia nie zawsze jest najważniejsze. Praca tymczasowa może także prowadzić, do zwiększenia dostępności na rynku krajowym i międzynarodowym specjalistów oraz managerów posiadających więcej czasu na zaangażowanie się w kilku firmach. Pozwala lepiej zarządzać kosztami i efektywnością pracowników, wpływa pozytywnie na zmiany koniunktury zatrudnienia, a w szczególności na potrzeby dynamicznego rotowania pracownikami. Przedsiębiorstwo ma większą szansę na pozyskanie pracowników o unikalnych kwalifikacjach, co z pewnością doprowadza do jego konkurencyjności. Sytuacje powyższe mogą przyczynić się do tworzenia i charakterystyki wymagań związanych z modelem pracownika tymczasowego.

## 6.12. Model pracownika tymczasowego na rynku pracy

Dotychczasowe badania dowodzą, że praca tymczasowa najczęściej łączy się ze stanowiskami wymagającymi niższych kwalifikacji i których pracodawca nie może w krótkim czasie samodzielnie zapełnić. Przyczynami tego stanu są najczęściej losowość sytuacji, warunki pracy i zatrudnienia lub zmiany przewidywanego popytu na wytwarzane produkty i usługi. Zadaniem agencji jest uzupełnienie pojawiających się braków w postaci wakatów, dzięki czemu firmy mogą utrzymać wymagany poziom produkcji. Należałoby jednak podkreślić, że stan taki w dłuższej perspektywie czasowej dla przedsiębiorstwa i lokalnego rynku pracy nie jest korzystny. Bowiem jeśli dzięki pracy tymczasowej zostaje zaspokojony popyt na pracę o niskich kwalifikacjach to wówczas po stronie pracodawców może nastąpić stagnacja rozwoju spowodowana brakiem bodźców do poszukiwania unowocześniania produkcji, które z kolei zmuszałoby do rozwoju kompetencji pracowniczych, zgodnie z wprowadzanymi innowacjami. Stan taki prowadzi do tak zwanej pułapki równowagi niskich kwalifikacji (low skills equilibrium), o której pisali Froy, Giguère i Hofer (2009).

Ten scenariusz może ulec zmianie, jeśli podjęcie pracy tymczasowej będzie efektem przemyślanego rozwoju ze strony pracownika oraz pracodawcy, akceptujących okresowość tego rozwiązania do realizacji własnych celów, którymi są korzyści w postaci wzrostu doświadczenia zawodowego, chęć dodatkowego dochodu, poszerzenie strefy kontaktów czy poprawa szans na pracę trwałą. Można wtedy dojść do wniosku, że agencje pracy tymczasowej zwiększają kapitał ludzki na rynku pracy obejmujący pracodawcę i pracobiorcę, na co wskazywały przeprowadzone i opisane wyniki badań. Stały się one podstawą powstania modelu pracownika tymczasowego na rynku pracy oraz rynku pracy pracownika tymczasowego. Schemat graficzny modelu pracownika tymczasowego na rynku pracy zaprezentowano na rysunku 6.1.



**Rysunek 6.1. Model pracownika pracy tymczasowej**

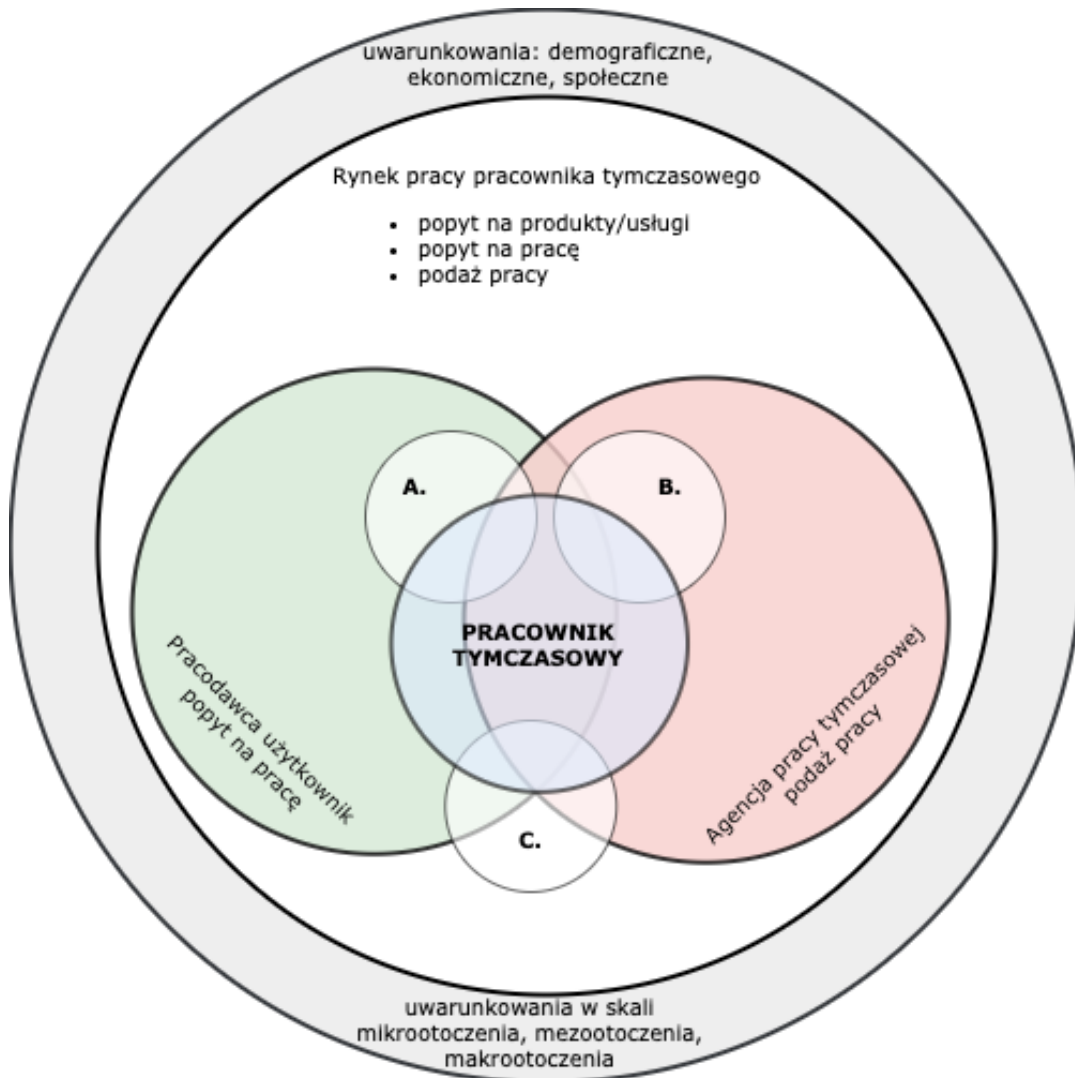
Źródło: opracowanie własne.

Zaprezentowany model (rysunek 6.1) jest narzędziem dla wielu podmiotów, które na lokalnym rynku wykorzystują rozwiązanie pracy tymczasowej. Dotyczy on głównie przedsiębiorców, którzy od tej pory będą mieli większą świadomość na temat najbardziej popularnych profili zawodowych osób delegowanych z agencji. W dłuższej perspektywie będą w stanie lepiej przygotować swoje linie produkcyjne lub ofertę produktową/usługową, aby realizować politykę pełnego zatrudnienia. Mając do dyspozycji model z większą dokładnością będzie można zaplanować dobór odpowiednich pracowników i wahania zatrudnienia na rynku pracy.

Podmiotem instytucjonalnym, który także skorzysta z analizy modelu są agencje pracy tymczasowej, które poza własnymi raportami, będą mogły uwzględnić szczególnie interesujące ich czynniki psychospołeczne pracowników tymczasowych, a tym samym lepiej je dostosować do wymagań w swoich ofertach pracy. Wiedza na temat występowania różnic



w traktowaniu, motywacji czy utożsamianiu się pracownika tymczasowego z zakładem pracodawcy - użytkownika umożliwi agencjom lepsze dostosowanie zawodowe tego pracownika do pracy i reagowanie na wynikające z niej niepokojące symptomy.



A. Czynniki ekonomiczne, B Czynniki społeczne, C, Czynniki organizacyjne

### Rysunek 6.2. Model rynku pracy pracownika tymczasowego

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Modelem pracownika pracy tymczasowej opartego na wynikach badań empirycznych powinny być zainteresowane także Urzędy Pracy, które mogłyby lepiej dostosować swoje działania, dla poprawy funkcjonowania konkretnych grup zawodowych na lokalnym rynku pracy. Znając bowiem cechy modelu pracownika tymczasowego będzie można skuteczniej kierować oferty pracy i sugerować rozwiązania dla osób bezrobotnych.

W modelu pracownika tymczasowego (tabela 6.33. oraz rysunek 6.2.) wyszczególniono czynniki, które w największym stopniu oddziałują na sferę ekonomiczną, społeczną oraz organizacyjne elementy pracy. Przedstawiono najczęściej występujące sytuacje związane z pracą tymczasową osób badanych. Czynniki ekonomiczne skupiają się na dodatkowym dochodzie i uniknięciu bezrobocia, chęcią stałego zatrudnienia, niskich zarobkach oraz krótkich okresów zatrudnienia. Według nich głównymi motywami wyboru pracy tymczasowej chęć uzyskania dodatkowego dochodu, brak możliwości lub umiejętności znalezienia stałego zatrudnienia na własną rękę oraz chęć uzyskania stałego zatrudnienia po okresie pracy tymczasowej. Zatrudnione osoby liczyły na stałe zatrudnienie po okresie próbnym lub po czasie zatrudnienia w firmie, które przebiegały za pomocą pracy tymczasowej.

Na poziom wynagrodzenia pozytywnie wpływały dodatki motywacyjne oraz darmowe dowozy do pracy (czynniki organizacyjne), natomiast negatywny wpływ miała praca o niskich wymaganych. Poprzez pracę tymczasową osoby uniknęły bezrobocia, gdyż same nie potrafiły znaleźć pracy, została im ułatwiona migracja zarobkowa. Krótkie okresy zatrudnienia powodowały zaniepokojenie pracowników co do przyszłości, brak stabilizacji, nie tylko w pracy, ale i stałych dochodów utrudniających planowanie wydatków oraz brak wiedzy na temat swojej przyszłości zawodowej.

Czynniki społeczne wiążą się z motywami wyboru pracy tymczasowej, poziomami zadowolenia, utożsamianiem się z firmą, dostosowaniem czasu pracy i sposobem traktowania. Na motywy wyboru pracy tymczasowej wpłynęła chęć rozwoju zawodowego, chęć posiadania jakiegokolwiek pracy i brak innych alternatyw. Z kolei poziom zadowolenia z pracy był duży i zadowalający dla osób, które wcześniej nie mogły znaleźć zatrudnienia i szukały poszerzenia kwalifikacji, kontaktów oraz dochodu. Natomiast był on niski, dla tych ankietowanych, którzy chcieli zarabiać więcej.

Społeczne elementy pracy wiążą się z utożsamianiem z firmą, na który w dużym stopniu miała pozytywna atmosfera, dobry kontakt z zespołem oraz szkolenia i podnoszenie kwalifikacji. Odpowiednie dostosowanie czasu pracy sprzyjało rozwojowi osobistemu ankietowanych, kiedy to mogli poświęcić więcej czasu na swoje hobby oraz rodzinę. Różnice w traktowaniu były odczuwalne w sferze niższego wynagrodzenia, braku rozwoju na niektórych stanowiskach oraz w zakresie pracy poniżej swoich kwalifikacji.

**Tabela 6.33. Czynniki modelu pracownika tymczasowego**

I. Czynniki ekonomiczne	II. Czynniki społeczne	III. Czynniki organizacyjne
<p><b>1. Motyw podjęcia PT:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dodatkowy dochód</li> <li>• Brak możliwości stałego zatrudnienia</li> <li>• Chęć stałego zatrudnienia po okresie pt</li> </ul> <p><b>2. Wynagrodzenie pracowników tymczasowych. Rażąco niskie zarobki:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Praca wymagająca niskich kwalifikacji</li> <li>• Dodatki motywacyjne do podstawowej pensji</li> </ul> <p><b>3. Uniknięcie bezrobocia:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Brak umiejętności pozyskania pracy na własną rękę</li> <li>• Ułatwienie migracji zarobkowej</li> </ul> <p><b>4. Krótkie okresy zatrudnienia:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Brak pewności co do przyszłości</li> <li>• Brak stabilności</li> <li>• Niewiedza na temat swojego losu</li> </ul> <p><b>5. Stałe zatrudnienie po PT:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Miał okres próbny w firmie za pomocą PT</li> <li>• Praca jako PT z możliwością przejścia na etat.</li> </ul>	<p><b>1. Motywy wyboru pracy tymczasowej:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Chęć rozwoju zawodowego</li> <li>• Jakakolwiek praca</li> <li>• Brak innych rozwiązań-alternatyw</li> </ul> <p><b>2. Poziom zadowolenia z PT:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Duży, gdyż mam pracę</li> <li>• Mały, bo niskie zarobki</li> <li>• Zadowolenie z poszerzenia kwalifikacji, kontaktów, dochodu</li> </ul> <p><b>3. Utożsamianie się z firmą:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pozytywna atmosfera</li> <li>• Dobry kontakt z zespołem</li> <li>• Szkolenia w pracy</li> <li>• Poszerzenie kwalifikacji</li> </ul> <p><b>4. Dostosowane czasu pracy:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Rozwój osobisty</li> <li>• Więcej czasu na hobby</li> <li>• Czas na rodzinę</li> <li>• Poczucie elastyczności pomiędzy pracą a życiem prywatnym</li> </ul> <p><b>5. Odczuwanie różnice w traktowaniu:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Różnice w wynagrodzeniu</li> <li>• Brak odpowiedniego rozwoju</li> <li>• Stanowiska poniżej kwalifikacji</li> </ul>	<p><b>1. Związek z agencją:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aplikowane stanowisko/wpisanie swoich danych do bazy agencji</li> <li>• Rozmowa rekrutacyjna</li> <li>• Kontakt z opiekunem</li> <li>• Obsługa kadrowo księgową - jakość tej obsługi (opóźnienia w wypłacie, regularność wypłaty)</li> <li>• Dowozy do pracy</li> </ul> <p><b>2. Przed podjęciem PT:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nie umiał znaleźć pracy (bezrobotny)</li> <li>• Praca na pełen etat</li> <li>• Praca dorywcza lub na czarno</li> <li>• Uczy się i dorabia</li> </ul> <p><b>3. Przygotowanie do PT:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Szkolenia wstępne instruktą</li> <li>• Wdrożenie na stanowisko</li> <li>• Kontakt z opiekunem</li> </ul> <p><b>4. Mniejsze bezpieczeństwo pracy:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Krótkie okresy pracy</li> <li>• Duża rotacja w zespole – u pracodawcy</li> <li>• Brak stałej umowy</li> </ul>

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań własnych.

Do czynników organizacyjnych zaliczono sytuacje związane z poszukiwaniem, przygotowaniem oraz bezpieczeństwem pracy. Związki z daną agencją pracy tymczasowej przebiegały zazwyczaj według szablonu: aplikacja do pracy lub wpisanie się do bazy pracowników agencji, rozmowa rekrutacyjna na dane stanowisko, kontakt z opiekunem, obsługa kadrowa, wynagrodzenie lub sporadycznie opóźnienia w wypłacie.

Przed podjęciem pracy za pośrednictwem agencji pracownik zazwyczaj nie potrafił sam znaleźć zatrudnienia, pracował na pełen etat lub dorywczo (tzw. praca „na czarno”), uczył się i chciał dorobić. Przygotowanie do pełnienia obowiązków zawodowych było poprzedzone kontaktem z opiekunem, instruktą lub wdrożeniem. Negatywnymi elementami w oczach

badanych były czynniki związane z mniejszym bezpieczeństwem pracy, a mianowicie krótkie okresy pracy, duża rotacja oraz brak stałej umowy na dłuższy okres.

Badań naukowych analizujących funkcjonowanie pracowników tymczasowych w województwie wielkopolskim jest bardzo mało lub wcale. Ich wyniki mogłyby zainteresować nie tylko środowisko akademickie i szkół średnich, lecz także instytucje związane z rynkiem pracy, w tym agencje pośrednictwa pracy i Urzędy Pracy.

## ZAKOŃCZENIE

W niniejszej pracy dokonano analizy zjawiska jakim jest sytuacja ekonomiczno-społeczna pracowników tymczasowych na rynku pracy. Autor przedstawił pojęcie pracy i scharakteryzował obecne formy zatrudniania pracowników według polskiego prawa. Następnie przeprowadził analizę stanu obecnego rynku ofert pracy, zatrudnienia i prognoz inwestycyjnych w badanym województwie. Dokonał również analizy rozwoju stanu rynku liczbą agencji pracy tymczasowej oraz liczbą samych pracowników tymczasowych w Polsce i na badanym obszarze.

Wyniki przeprowadzonej analizy świadczą o tym, że praca tymczasowa w dużej mierze była dobrym rozwiązaniem nie tylko dla osób do 24 roku życia, które szukały doświadczenia zawodowego, ale także dla pracowników w przedziale wiekowym 30-39 lat, którzy chcieli dorobić do swojej pracy lub szukali nowych obszarów zawodowych, w których mogliby się spełniać zawodowo. Rozwiązanie to było najbardziej popularne wśród osób z wykształceniem maksymalnie zawodowym. To oni najbardziej cenili pracę za pomocą agencji i dostrzegali znacznie mniej wad niżeli pozostałe grupy. Praca za pomocą agencji była głównie wykorzystywana przy czynnościach zawodowych niższego szczebla, gdzie nie jest wymagane duże doświadczenie, wiedza i gdzie rotacja zatrudnionych jest stosunkowo większa niżeli na innych stanowiskach.

W pracy przedstawiono następujące pytania badawcze:

1. Czy pracownicy zaczynający korzystać z pracy tymczasowej dokonują świadomego wyboru danej ścieżki kariery i czy jest to działanie wymuszone?
2. Czy delegowany pracownik czuje podobne, czy różne traktowanie w stosunku do pracowników zatrudnionych na stałe u danego pracodawcy?
3. Czy pracownik tymczasowy uczestniczy we wszystkich programach rozwojowych i szkoleniach załogi?
4. Czy pracownicy tymczasowi oczekują późniejszego zatrudnienia w danej firmie na stałe?
5. Czy osoby, które decydują się na pracę tymczasową robią to świadomie kierując się swoim wykształceniem, czy też zmuszone są do objęcia stanowisk odbiegających od ich doświadczenia i kwalifikacji zawodowych?

6. Czy osoby młode, czyli poniżej 24 roku życia, widzą w pracy tymczasowej szansę na swój dalszy rozwój zawodowy?

Dokonana analiza pozwoliła ustosunkować się do nich w analityczny sposób. Na pytanie pierwsze odpowiadają dane zawarte w tabeli 6.27, gdzie 19,0% badanych (liczonych według wskaźnika wagi) za pomocą tej formy pracy chce uniknąć bezrobocia. Czyli są to osoby, które nie mogą znaleźć pracy w tradycyjny sposób i w obawie przed brakiem dochodu decydują się na pracę tymczasową. Mogą o tym świadczyć także kolejne odpowiedzi, takie jak: możliwość opłacania składek na ubezpieczenia (12,0%), brak konieczności szukania pracy na własną rękę (9,0%). O wymuszeniu tej formy zatrudnienia także mogą świadczyć odpowiedzi z tabeli 6.30, gdzie 13,0% badanych twierdzi, że wadą pracy tymczasowej jest bardzo niskie wynagrodzenie. Ci pracownicy twierdzą, że mogliby zarabiać więcej, ale nie są w stanie znaleźć satysfakcjonującej ich pracy. Ponadto według danych z wykresu 6.10., aż 21,0% (najczęściej udzielana odpowiedź) ankietowanych przed podjęciem pracy tymczasowej nie podejmowało pracy zawodowej (byli zarejestrowani jako bezrobotni). Mimo że częstym motywem wyboru pracy tymczasowej dla 13% (czwarta najczęściej wybierana odpowiedź) badanych było zdobycie doświadczenia zawodowego (tabela 6.14), to zdecydowaną większość mają odpowiedzi świadczące o tym, że praca tymczasowa ma charakter wymuszony.

Drugie pytanie dotyczy sposobu funkcjonowania pracownika tymczasowego w zakładzie pracy pracodawcy-użytkownika. Gorsze traktowanie w porównaniu z pracownikami zatrudnionymi na stałe odczuwało 31,0% badanych (wykres 6.16.). Wśród nich najczęściej tego zjawiska doświadczały osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym (33%), średnim (33%) oraz wyższym (34%) (tabela 6.21). Tak więc różnice w traktowaniu pracowników tymczasowych przez pracodawcę-użytkownika istnieją, i dotyczą blisko 1/3 ankietowanych pracowników.

Kolejne pytanie skupiało się na rozwoju ankietowanych w zakładzie pracodawcy-użytkownika. Badani pracownicy tymczasowi uczestniczą w dużej liczbie programów rozwojowych, które są przewidziane dla pracowników stałych. Zaczynając od podstawowego szkolenia BHP, które otrzymało 84% badanych (tabela 6.16.) ankietowani są zdania, że praca tymczasowa pozwoliła im rozwinąć się zawodowo. Aż 62% osób uważa, że praca tymczasowa pozwoliła im przez szkolenia nabyć nowe kwalifikacje i umiejętności (tabela 6.15). W tej grupie jest aż 38% osób młodych do 24 roku życia (tabela 6.20).

Ponadto 71% badanych także kierowano na szkolenia, na które wysyłano pracowników stałych zatrudnionych na takim samym lub podobnym stanowisku (wykres 6.16.). Można zatem stwierdzić, że znaczna część pracowników tymczasowych uczestniczy w tych samych programach rozwojowych, co pracownicy zatrudnieni na stałe. Co piąty pracownik tymczasowy oczekuje późniejszego zatrudnienia na stałe w firmie pracodawcy-użytkownika. Była to trzecia najczęściej wskazywana odpowiedź z zakresu motywów wyboru pracy tymczasowej (tabela 6.13). Ponadto aż 72% ankietowanych chciałoby zamienić pracę tymczasową na stałą (wykres 6.9.). Aż 79% badanych osób uważa, że aktualnie wykonywane stanowisko pracy nie jest zgodne z ich kierunkiem wykształcenia i tylko 21% uważa przeciwnie (wykres 6.22.). Niemniej jednak są zmuszeni podjąć tę formę zatrudnienia ze względu na brak innego źródła utrzymania.

Szóste pytanie badawcze odnosi się do rozwoju zawodowego osób młodych korzystających z pracy tymczasowej. Z przeprowadzonych badań wynika, że dla 38% badanych w wieku 18-24 lata praca tymczasowa poprzez szkolenia pozwoliła nabyć nowe kwalifikacje i umiejętności (tabela 6.20). Dodatkowo 44% ankietowanych w wieku 18-24 lata poznało osoby, które mogą im pomóc w przyszłości w zdobyciu stałego zatrudnienia (tabela 6.20).

Z analizy danych zawartych w tabeli 6.23 wynika, że dla 48% badanych w wieku 18-24 lata praca tymczasowa przyczyniła się do rozwoju zawodowego. Ponadto dla tych osób jednym z głównych (13%) motywów podjęcia omawianej formy pracy było zdobycie doświadczenia zawodowego (tabela 6.14). Podobnie było z jedną z głównych zalet tej formy pracy (tabela 6.28). Zdobycie nowego doświadczenia było plusem pracy tymczasowej dla 12% osób w wieku 18-24 lata.

W pracy postawiono dwie główne hipotezy badawcze brzmiące następująco:

H1 Kariera zawodowa pracownika związana z wejściem w obszar pracy tymczasowej nie jest przez niego karierą preferowaną.

H2 Pracownicy tymczasowi odczuwają gorszy poziom traktowania w pracy względem pracowników zatrudnionych na stałe.

Dodatkowo autor zweryfikował trzy hipotezy pomocnicze, które wskazywały na ekonomiczno-społeczne warunki pracy tymczasowej. Brzmiały one następująco:

H1 Pracownicy tymczasowi oczekują tranzycji do pracy stałej.

H2 Bezrobotni korzystają z ofert pracy tymczasowej, które w znacznej mierze odbiegają od ich kwalifikacji i doświadczenia zawodowego.

H3 Pracownicy tymczasowi, którzy nie przekroczyli 24 roku życia w pracy tymczasowej widzą szansę na zdobycie doświadczenia zawodowego.

Przeprowadzone badania i analiza uzyskanych wyników odpowiedziały na każdą z hipotez.

Hipoteza pierwsza główna ma odzwierciedlenie w wynikach umieszczonych na wykresie 6.24. interpretowanym w rozdziale 6.9 oraz w tabeli 6.13 omawianej w rozdziale 6.5. Odpowiedzi z wykresu 6.24. wskazują, że dla 48% respondentów praca tymczasowa jest rozwiązaniem satysfakcjonującym, a dla 39% nie jest satysfakcjonująca. Czyli dla blisko połowy osób jest to akceptowana forma zatrudnienia. Jednak odpowiedzi nie wskazują jednoznacznie preferencji badanych. Więcej informacji na hipotezę pierwszą daje analiza tabeli 6.13, gdzie najczęściej wybieraną opcją było pozyskanie za pomocą pracy tymczasowej dodatkowego dochodu (22%). W drugiej kolejności był brak możliwości zatrudnienia na własną rękę (20%) oraz nadzieja na stałe zatrudnienie po okresie pracy tymczasowej (19%). Odpowiedzi te obrazują, że pracownik tymczasowy jest zadowolony z swojej pracy, lecz praca ta ma charakter wymuszony, gdyż jest wybierana z braku możliwości podjęcia zatrudnienia na własną rękę. Oczekiwania pracowników tymczasowych na otrzymanie propozycji stałego zatrudnienia dowodzą preferowania kariery zatrudnienia bezpośredniego u pracodawcy użytkownika kosztem pracy za pomocą agencji. Zatem hipoteza pierwsza została potwierdzona.

Odpowiedź za przyjęciem lub odrzuceniem hipotezy drugiej głównej znajduje odzwierciedlenie na wykresach 6.23. oraz 6.21. W pierwszym przypadku różnice w traktowaniu pracowników tymczasowych w porównaniu do pracowników zatrudnionych na stałe odczuwało aż 46% badanych, przeciwnie twierdziło 41% z nich a 13% nie było w stanie tego określić. Wykres drugi pokazuje, że 69% ankietowanych nie było gorzej traktowanych w porównaniu z pracownikami stałymi. W związku z powyższym hipoteza ta nie została potwierdzona.

Pierwsza hipoteza pomocnicza ma odzwierciedlenie na wykresie 6.9. znajdującym się w rozdziale 6.2. Z danych wynika, że aż 72% badanych chciałoby zmienić swoje zatrudnienie tymczasowe na pracę stałą. Liczba odpowiedzi wskazuje, że hipotezę należy przyjąć.



Druga hipoteza pomocnicza, znajduje odzwierciedlenie w analizie tabeli 6.6., z której wynika, że podjęta praca tymczasowa nie jest zgodna z kierunkiem wykształcenia (81%). Zatem hipotezę należy przyjąć.

Hipoteza trzecia pomocnicza jest interpretowana w kontekście odpowiedzi zawartych w tabelach 6.20 oraz 6.23. Na ich podstawie można określić czy pracownicy tymczasowi, którzy nie przekroczyli 24 roku życia widzą w wykonywanej pracy szansę na zdobycie doświadczenia zawodowego. Z danych zawartych w pierwszej tabeli (6.20) wynika, że aż 38% osób w wieku 18-24 lata popiera wpływ tej pracy na rozwój zawodowy. Jest to blisko dwa razy więcej niżeli w innych przedziałach wiekowych. Natomiast z danych uwzględnionych w drugiej tabeli (6.23) wnioskuje się, że praca tymczasowa przyczyniła się do rozwoju zawodowego. Opinię taką wyraziło 48% osób z tego przedziału wiekowego. Uzyskane wyniki wskazują, że młode osoby widzą szansę na zdobycie doświadczenia zawodowego i jest ona większa niżeli wśród respondentów z innych grup wiekowych. W związku z czym hipotezę możemy przyjąć.

Wyniki badań zawarte w niniejszej pracy doktorskiej będą mogły być wykorzystana zarówno przez agencje pracy tymczasowej tworzące rynek w województwie wielkopolskim, jak i przez firmy decydujące się na korzystanie z ich usług. Wspomniane instytucje będą mogły wdrażać w swoich działaniach zarówno aspekty ekonomiczne jak i socjologiczne zatrudniania delegowanych pracowników. Dzięki zbadaniu ich potrzeb i sposobów traktowania będzie można lepiej przystosować oferty pracy, rozmowy kwalifikacyjne, miejsce pracy oraz skupić się na relacjach w zespole u pracodawcy-użytkownika.

Zatrudnianie tymczasowe jest na tyle obszernym i dynamicznym zjawiskiem, że wymaga dalszego badania i analiz. Trend z krajów zachodu Europy wskazuje na coraz większy przyrost (rok do roku) liczba agencji pracy tymczasowej oraz delegowanych osób. Ciekawym przedmiotem badań może być grupa pracowników wyższego szczebla, którzy korzystają z takiego zatrudnienia. Obszar ten nie jest jeszcze w pełni wykorzystywany przez firmy pośrednictwa zawodowego. Ważne może być także spojrzenie na pracę tymczasową z perspektywy starzejącego się społeczeństwa i zawodów, które mogą wykonywać seniorzy. Dobrym sposobem na wykorzystanie trójstronnego rozwiązania jest stosowanie go podczas wykonywania praktyk zawodowych przez studentów i osoby młode. Dotychczas to pracodawca był odpowiedzialny za takie osoby, ale równie dobrze może wykorzystywać do tego agencje zatrudnienia.

Pytanie, które jest niezwykle istotne w ramach całego zjawiska powstania agencji pracy tymczasowej jest jeszcze bardziej zawiłe. Tworzenie się tych instytucji jest odpowiedzią wolnego rynku na potrzeby pracowników i pracodawców. Firmy chcą dążyć do pełnego i najbardziej efektywnego zatrudnienia, a pracownicy potrzebują różnego rodzaju pracy zaspokajającej indywidualne potrzeby. Taką funkcję mają też spełniać organy rządowe (za pomocą chociażby Urzędów Pracy). Pojawienie się agencji pracy tymczasowej może być zatem odpowiedzią rynku na nieefektywne funkcjonowanie owych państwowych organów. Należy także zaznaczyć, że zarówno Urzędy Pracy, jak i agencje mają po części inne zadania. Te pierwsze skupiają się na poradnictwie i szkoleniach zawodowych, aktywizacji bezrobotnych czy pomocy dla osób bez pracy. W drugich podmiotach cechą wyróżniającą się jest zatrudnienie pracownika w ramach swoich struktur i delegowanie do innych firm. Obszar ten także jest dobrym miejscem do pogłębionych dalszych badań i analiz.

## BIBLIOGRAFIA

1. Altkorn J. (red.). (2004). Podstawy marketingu, Kraków: Wydawnictwo Instytut Marketingu, s. 274–275.
2. Andrzejczak, A. (2011). Wybrane dysfunkcje w dziedzinie zarządzania szkoleniami. W: Z. Janowska (red.), Dysfunkcje i patologie w sferze zarządzania zasobami ludzkimi, tom 4 (s. 153-163), Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
3. Atkinson, J. (1984). Manpower Strategies for Flexible Organizations, W: Personnel Management (8), Brighton, s. 28–31.
4. Babbie, E. (2003). Badania społeczne w praktyce, Warszawa: PWN, s. 100,101.
5. Bania M. (2017). Rola samorządu terytorialnego w kształtowaniu rynku pracy na przykładzie wielkopolski ze szczególnym uwzględnieniem programów ZPORR i WRPO, Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa im. Stanisława Staszica w Pile, Piła, s. 19-26.
6. Baran G. (2007). Kształtowanie relacji powiatowych urzędów pracy z pracodawcami, Kraków: Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, s. 18.
7. Begg D., Fischer S., Dornbusch R. (2007), Makroekonomia, PWE Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, s. 251–252.
8. Berry D. P., Myrtle P. B. (2012). Inequality in organizations: stereotyping, discrimination, and labor law exclusions, W: E. Ng (red.), Equality, Diversity and Inclusion volume 31 Issue: 3, (s. 1-26), Stany Zjednoczone Ameryki, Emerald Group Publishing Limited.
9. Bielski, I. (2007). Zasoby ludzkie w przedsiębiorstwie innowacyjnym, W: S. Borkowska (red.), Zarządzanie Zasobami Ludzkimi, nr 1., Kraków: Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o., s. 9-20.
10. Blanpain, R. (1999). Dialog społeczny. Współzależność gospodarcza i prawo pracy, Referaty na VI Europejski Kongres Prawa Pracy i Zabezpieczenia Społecznego w Warszawie, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe „Scholar”, s. 52, 66.
11. Blewaska, J. (2008). Hutchinson zwalnia ludzi (Artykuł). Pobrane z: [https://lodz.wyborcza.pl/lodz/1,35136,6040766,Hutchinson\\_zwalnia\\_ludzi.html](https://lodz.wyborcza.pl/lodz/1,35136,6040766,Hutchinson_zwalnia_ludzi.html), stan na 20.03.2020.

12. Bohdziewicz, P. (2014). Praca tymczasowa jako epizod w przebiegu kariery zawodowej - ujęcie teoretyczne i weryfikacja empiryczna. W: B. Urbaniak i P. Oleksiak (red.), Praca tymczasowa. Droga do kariery czy ślepy zaułek (s. 131-157), Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
13. Bolle, P. (1997). Perspectives. Le travail a temps partiel: liberte ou piege?. W: R. Torres (red.), Revue Internationale du Travail 4/1997 (s. 610-611), Genewa: Bureau international du Travail.
14. Boone J., Van Ours J., (2004), Effective active labour market policies, CEPR Discussion Paper Series No. 4707.
15. Boone J., Van Ours J., (2004), Effective active labour market policies, CEPR Discussion Paper Series No. 4707.
16. Borkowska, S. (1985). System motywowania w przedsiębiorstwie, Warszawa PWN, s. 9.
17. Borkowska, S. (2006). Wynagradzanie, W: H. Król, A. Ludwicyński (red.), Zarządzanie zasobami ludzkimi. Tworzenie kapitału ludzkiego organizacji, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN, s. 357.
18. Buchelt - Nawara, B. (2008). Dysfunkcje systemu ocen pracowniczych w samodzielnych publicznych zakładach opieki zdrowotnej, W: Z. Janowska (red.), Dysfunkcje i patologie w sferze zarządzania zasobami ludzkimi tom 2, s. 229-244, Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
19. Bugdol, M. (2007). Gdy i zachowania nieetyczne w organizacji, Warszawa, Difin, s.136-144, 59-64, 112-122, 104-105, 128.
20. Bukowski, M. (2008). Zatrudnienie w Polsce 2007. Bezpieczeństwo na elastycznym rynku pracy, Warszawa: Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, s. 50-65.
21. Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej. (2011). Elastyczne formy zatrudnienia. Informator, Warszawa: WUP.
22. Cewińska, J., Striker, M., Wojtaszczyk, K. (2011). Diagnoza i przeciwdziałanie dysfunkcjom w zarządzaniu zasobami ludzkimi (Cz. I), W: Z. Janowska (red.) Dysfunkcje i patologie w sferze zarządzania zasobami ludzkimi tom 4, s. 467-488. Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.

23. Chmał, Z. (2007). Pojęcie dysfunkcji i patologii w życiu społecznym, W: Z. Janowska (red.), Dysfunkcje i patologie w sferze zarządzania zasobami ludzkimi, s.13, Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
24. Chobot, A. (1997). Nowe formy utrudnienia. Kierunki rozwoju i nowelizacji, Warszawa: Wydawnictwo Prawnicze PWN, s. 130, 139.
25. Chojnacki, P. (2014). Pracownicy tymczasowi o swojej pracy. W: B. Urbaniak i P. Oleksiak (red.). Praca tymczasowa. Droga do kariery czy ślepy zaułek, s. 110-129, Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
26. Ciett. (2015). Economic Report, 2015 Edition, Bruksela: Ciett, Pobrane z [https://www.jassa.or.jp/ciett/statistical/2013/Ciett\\_Economic\\_Report\\_2013.pdf](https://www.jassa.or.jp/ciett/statistical/2013/Ciett_Economic_Report_2013.pdf).
27. Cizak, P. (2019). 90 tys. zł może kosztować firmę strata pracownika. Nieudana rekrutacja pochłania majątek (Artykuł). Pobrane z: <https://www.money.pl/gospodarka/90-tys-zl-moze-kosztowac-firme-strata-pracownika-nieudana-rekrutacja-pochlania-majatek-6393269247957121a.html>, stan na 09.06.2020.
28. Clark, C. (1957). The Conditions of Economic Progress, London, s. 420-425.
29. Czyżewski B. Sapa A. Kułyk P. (2021). Human Capital and Eco-Contractual Governance in Small Farms in Poland: Simultaneous Confirmatory Factor Analysis with Ordinal Variables, Agriculture, Vol. 11, iss. 1, 1-16.
30. De Grip A. Hoevenberg J., Willems E., L'emploi atypique dans l'Union europeenne. Revue Internationale du Travail 1/1997, s. 58.
31. Dobrodziej, E. (2000). Zatrudnienie na podstawie umów cywilnoprawnych, Bydgoszcz: Oficyna Wydawnicza Ośrodka Postępu Organizacyjnego w Bydgoszczy, s. 19.
32. Dobrowolska, M. (red.). (2007). Praca tymczasowa od A do Z, Rzeszów: Pro-Inwest, s. 10-12.
33. Doeringer, P., Piore, M. (1971). Internal labour markets and manpower analysis, Lexington. Massachusetts, s. 204-207.
34. Dolny, E., Meller, J., Wiśniewski, Z. (1990). Zarys polityki zatrudnienia. Warszawa: PWE, s.122, 123-124.

35. Durka W., Czystkiewicz, R. (2011). Mikroporzedsiębiorczość na śródmiejskich ulicach Szczecina w początku XXI wieku, W: Przegląd Zachodniopomorski, s. 119-137. Szczecin: Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego.
36. Dymek, K., Płachecki, T. (2007). Raport z badania jakościowego z agencjami zatrudnienia i urzędami pracy. Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych. Pobrane z [https://www.ipiss.com.pl/wp-content/uploads/downloads/2012/11/Raport\\_wspolpraca\\_AZ\\_PSZ.pdf](https://www.ipiss.com.pl/wp-content/uploads/downloads/2012/11/Raport_wspolpraca_AZ_PSZ.pdf), s. 27, 36, 38.
37. Dzieńdziora, D. (2008). Ocenianie pracowników. Ujęcie teoretyczne i praktyczne. Sosnowiec: Oficyna Wydawnicza „Humanitas”, s. 30, 57-60, 45-46.
38. Fijałkowska, I. (2011). Zasady równych szans w zatrudnieniu jako element polityki społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstwa, W: Z Janowska (red.), Dysfunkcje i patologie w sferze zarządzania zasobami ludzkimi tom 4, s. 413-425, Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
39. Firlej K. (2020), Menedżeryzm w rozwoju organizacji, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, Kraków, s. 2-5.
40. Firlej K. Pisulewski A. (2013). The Impact of Service Offshoring on the Rise in Employment in a Post Accession Period, [w:] Economic Development and Management of Regions, s. 61-67.
41. Fisher, A. (1933). Capital and the Growth of Knowledge, „The Economic Journal”, September, s. 380.
42. Francik, A. Poczowski, A. (1993). Wybrane problemy zatrudnienia i rynku pracy, Kraków: Akademia Ekonomiczna w Krakowie, s. 38-54.
43. Frankfort-Nachmias, Ch., Nachmias, D. (2001). Metody badawcze w naukach społecznych, Poznań: ZYSK I S-KA, s. 220-345.
44. Froy F., Giguère S., Hofer A. (red.). (2012). Designing Local Skills Strategies, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264066649-en>, s. 34.
45. Fryca J., Kształtowanie systemów pracy w przedsiębiorstwach. Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego, Gdańsk 2007, s. 11-17.
46. Gaberle, A. (1993). Patologia społeczna, Warszawa: Wydawnictwo prawnicze, s. 5-6, 135.
47. Gilejko, L. (2004). Praca - między przymusem a szansami awansu, W: Problemy polityki społecznej. Studia i dyskusje 7/2004 (s.164-165), Warszawa IFiS PAN.

48. Główny Urząd Statystyczny. (2015). Polska. Pobrane z [www.stat.gov.pl](http://www.stat.gov.pl) stan na 15.06.2015).
49. Góral, Z. (1994). Prawo do pracy. Studium prawa polskiego w świetle porównawczym. Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, s. 216, 225.
50. Górniak, J., Mazur, S. (red.). (2010). Zatrudnienie w deklaracjach i opiniach pracodawców: analiza wyników badań ankietowych przeprowadzonych wśród przedsiębiorców w ramach projektu Obserwatorium Regionalnych Rynków Pracy Pracodawców Rzeczypospolitej Polskiej, Raport 1, Warszawa, s. 23.
51. Górny A., Kaczmarczyk P. (2003). Uwarunkowania i mechanizmy migracji zarobkowych w świetle wybranych koncepcji teoretycznych. Prace Migracyjne, t. 49, Warszawa, Instytut Studiów Społecznych.
52. Górny A., Kaczmarczyk P. (2003). Uwarunkowania i mechanizmy migracji zarobkowych w świetle wybranych koncepcji teoretycznych. Prace Migracyjne, t. 49, Warszawa, Instytut Studiów Społecznych.
53. Hajn, Z. (2004). Nietypowe umowy o pracę. W: W. Sanetra (red.), Europeizacja polskiego prawa pracy, Warszawa: Scholar, s. 62. 76.
54. Harvard Business Review Polska. (lipiec/sierpień 2013). Wydanie specjalne Praca 2.0, s. 104.
55. Hetmańska A. (red.). (2019). Wstępne szacunki produktu krajowego brutto w przekroju regionów w 2018 r., Katowice: Urząd Statystyczny w Katowicach, s. 2.
56. Hildebrandt A., Koniec z pracą. Difin, Warszawa 2013, s. 13-17.
57. Hofstede, G. (1980). Culture's consequences: international differences in work-related values, Londyn: SAGE Publications, s. 83, 110.
58. Hofstede, G. (2007). Kultury i organizacje, Warszawa: PWE, s. 54-58, 132-134, 178-182.
59. Inforkadry. (2020). Rekrutacja za pomocą agencji zatrudnienia - ile kosztuje?. Pobrane z: <https://kadry.infor.pl/kadry/hrm/rekrutacja/723246,Rekrutacja-za-pomoca-agencji-zatrudnienia-ile-kosztuje.html>, stan na 11.06.2020.
60. Informacja o stanie gospodarki województwa wielkopolskiego 2018/2019. (2019). Poznań: Urząd Marszałkowski Województwa Wielkopolskiego Departament Gospodarki, str. 7, 25.

61. Instytut Pracy i Spraw Socjalnych w Warszawie. (2007). Elastyczne formy pracy. Poradnik dla pracodawców, Białystok: Wydawnictwo Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Białymstoku, s. 135-139.
62. Iwanek, M., Wilkin, J. (1998). Instytucje i instytucjonalizm w ekonomii, Warszawa: UW WNE, s. 56, 74-75.
63. Jabłoński, M. (2009). Kompetencje pracownicze w organizacji uczącej się, Warszawa: Wydawnictwo C.H. Beck, s. 128.
64. Jakimiuk, B. (2016). Środowisko pracy jako obszar budowania poczucia własnej wartości i relacji z innymi, W: R. Bera (red.), Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska, Paedagogia-Psychologia vol. 29 (s. 44-52), Lublin: Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej.
65. Jamka, B. (2004). Kariery zawodowe kobiet - perspektywy rozwoju na tle tendencji do uelastyczniania pracy, W: M. Juchnowicz (red.), Standardy europejskie w zarządzaniu zasobami ludzkimi. Warszawa: Poltext, s. 155.
66. Januszek, H. (2008). Praca jako wieloznaczna kategoria społeczna. W: J. Sikora, D. Walczak-Duraj (red.). Praca w perspektywie humanistycznej, s. 11-17, Płock-Poznań: Oficyna Wydawnicza Szkoły Wyższej im. Pawła Włodkowica.
67. Januszek, H. Sikora, J. (2000). Socjologia pracy, Poznań: Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Poznaniu, s. 15-32.
68. Januszek, H., Sikora J. (2012). Podstawy socjologii. Poznań: Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu, s. 149-155.
69. Jarmołowicz, W. 2010. Labor omnia vincit, W: J. Sikora (red.), Gospodarka i społeczeństwo, Poznań: Uni-Druk.
70. Jaźwiński I. (2018). Kapitał kreatywny w gospodarce regionalnej, Ekonomiczne Problemy Usług nr 4/2018 (133), t. 1, s. 149-157.
71. Jaźwiński, I. (2009). Podmioty regionalnej polityki społeczno-gospodarczej w dziedzinie kapitału ludzkiego. W: Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego. Ekonomiczne Problemy Usług nr 45 (s. 245-252), Szczecin: Wydawnictwo Uniwersytetu Szczecińskiego.
72. Jezior, J. (2005). Wartość pracy. Studium socjologiczne na podstawie badań w rejonie środkowowschodniej polski, Lublin: UMCS, s. 4.



73. Jędrych, E., Lenzion, J.P. (red.). (2010). Zarządzanie zasobami ludzkimi w nowoczesnych organizacjach, Łódź: Politechnika Łódzka, s. 238-241.
74. Jurczak. K. (2020). Podsumowanie raportu „Świadczenia dodatkowe w oczach pracowników w 2019 roku”. Pobrane z <https://wynagrodzenia.pl/arttykul/podsumowanie-raportu-swiadczenia-dodatkowe-w-oczach-pracownikow-w-2019-roku>.
75. Kahneman, D., Knetsch, J. L. i Thaler R. H. (1986). Fairness as a Constraint on Profit Seeking. W: E. Duflo (red.). American Economic Review 76(4), s. 728-741, Pittsburgh: AEA Publications.
76. Kamerschen, R.D., McKenzie, R.B., Naridindli, C. (1991). Ekonomia. Gdańsk: Fundacja Gospodarcza NSZZ Solidarność, s.674.
77. Karbownik, L. (2011). Leasing strategiczny źródłem strategicznej przewagi konkurencyjnej małych i średnich przedsiębiorstw w Polsce, W: J. Duraj (red.), Prace z zakresu ekonomiki i zarządzania przedsiębiorstwem, Łódź: Uniwersytet Łódzki, s. 129.
78. Kerr, C. (1954). The balkanization of labor markets. W: E.W. Baker (red.) Labor Mobility and Opportunity (s. 92-100). New York: Massachusetts Institute of Technology.
79. Kiersztyn, A. (2007). Underemployment: nowe zjawisko czy nowy termin?, Polityka Społeczna 2007/10, (s. 17–26). Warszawa: Instytut Pracy i Spraw Socjalnych
80. Kisil A., Wyzwolenie pracy. Nowa ekonomia postkapitalistyczna. Wydawnictwo Capital, Warszawa 2018. s. 13-29.
81. Klimanek T. (red.). (2019). Województwo Wielkopolskie. Podregiony, Powiaty, Gminy. Poznań. Urząd statystyczny w Poznaniu, s. 113-128.
82. Knapińska, M. (2014). Prekariat jako zjawisko występujące na współczesnym rynku pracy w Polsce i Unii Europejskiej, W: E. Urbanowska-Sojkin (red.), Studia Oeconomica Posnaniensia (vol. 2, no. 7 (268), s. 94-112. Poznań: Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu.
83. Komunikat o sytuacji społeczno-gospodarczej województwa wielkopolskiego w listopadzie 2020 r. nr 11/2020 (2020) Poznań: Urząd Statystyczny w Poznaniu, str. 13.
84. Konopka, J. (2012). Wpływ efektywności form szkolenia pracowników na konkurencyjność firmy, W: W. Harasim (red.), Zarządzanie kapitałem intelektualnym

- w organizacji inteligentnej, s. 101-132, Warszawa: Wyższa Szkoła Promocji, s. 101, 102.
85. Kopertyńska, M.W. (2008). Motywowanie pracowników. Teoria i praktyka, Warszawa: Placet, s. 115–118.
86. Kopertyńska, M.W. (2009). Motywowanie Pracowników Teoria i Praktyka, Warszawa: Agencja Wydawnicza Placet, s. 14.
87. Koral, J., (2009). Kulturowe aspekty polskiego bezrobocia, Warszawa: Uniwersytetu Kard. S. Wyszyńskiego, s. 15.
88. Kostera, M., Kownacki, S., Szumski, A. (2007). Zachowania organizacyjne: motywacja, przywództwa, kultura organizacyjna, W: A. Koźmiński, W. Piotrkowski (red.), Zarządzanie: teoria i praktyka, Warszawa: PWN, s. 315-316.
89. Kotler, P. (1994). Marketing: analiza, planowanie, wdrażanie i kontrola, Warszawa: Gebethner i S-ka, s. 90.
90. Kowalik, W. (2009). Rola przywódcy w kształtowaniu społecznej odpowiedzialności organizacji, W: S. Banaszak i K. Doktor (red.), Socjologiczne, pedagogiczne i psychologiczne problemy organizacji i zarządzania, s. 1019 - 1028, Poznań: Wydawnictwo Wyższej Szkoły Komunikacji i Zarządzania.
91. Kozar, Ł. (2014). Rozwój agencji pracy tymczasowej w województwie łódzkim w latach 2003-2012, W: B. Urbaniak i P. Oleksiak (red.), Praca tymczasowa. Droga do kariery czy ślepy zaułek (s. 81-98), Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
92. Kozioł, L. Poczowski, A. (1988). Gospodarowanie zasobami pracy. Kraków: Akademia Ekonomiczna w Krakowie, s. 68.
93. Kozioł, L., Piechnik-Kurdziel, A., Kopec, J. (2000). Zarządzanie zasobami ludzkimi w firmie - Teoria i praktyka, Warszawa: Biblioteczka Pracownicza, s. 73.
94. Kryńska E., Kwiatkowski E. (2013), Podstawy wiedzy o pracy, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź. s. 12.
95. Kryńska, E. (2001). Dylematy polskiego rynku pracy. Warszawa: IPISS, s.32-55, 113,
96. Kryńska, E. Suchecka, J. Suchocki, B. (1998) Prognoza podaży i popytu na pracę w Polsce do roku 2010. Warszawa: IPISS, s. 15-20.
97. Krzyminiewska, G. (2015). Prekariat nowym interesariuszem ekonomii społecznej, W: B. Kryk (red.), Studia i prace wydziału nauk ekonomicznych i zarządzania, nr 41, t. 2, s. 33-41, Szczecin: Wydział Nauk Ekonomicznych i Zarządzania Uniwersytet Szczeciński.

98. Kubot, Z. (red.). (2000). Szczególne formy zatrudnienia, Wrocław: Drukarnia Uniwersytetu Wrocławskiego, s. 7.
99. Kukulak-Dolata, I. (2018). Niestandardowe formy zatrudnienia jako jeden z wymiarów segmentacji rynku pracy. W: Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu nr 536 (s. 117), Wrocław: Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu
100. Kukulak-Dolata, I. (2018). Niestandardowe formy zatrudnienia jako jeden z wymiarów segmentacji rynku pracy. W: Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu nr 536 (s. 117), Wrocław: Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu
101. Kułyk P. Gąsiorek-Kowalewicz A. (2018). Assessment of the Development of Green Jobs in European Union Countries, W: Proceedings of the 32nd International Business Information Management Association Conference - IBIMA: Vision 2020: Sustainable Economic Development and Application of Innovation Management from Regional expansion to Global Growth (#), Seville, Hiszpania, Norristown: International Business Information Management Association (IBIMA), 2018, s. 5601-5612.
102. Kułyk P. Kaźmierczak-Piwko, L. Gąsiorek-Kowalewicz A, Świstak P. (2019). Development of green jobs in the res sector in the Visegrad Group countries, W: Multidisciplinary aspects of production engineering: monograph: social sciences, 2019/ ed. P. Hąbek, Warszawa: De Gruyter Poland - Sciendo (#), (MAPE 2019, Vol. 2, iss. 1), s. 185—203.
103. Kułyk P. Michałowska M. Paluszkiewicz P. (2015), Czynniki wzrostu konkurencyjności regionu na przykładzie województwa lubuskiego, Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego. Problemy Zarządzania, Finansów i Marketingu: Marketing przyszłości. Trendy. Strategie. Instrumenty: komunikacja marketingowa w sferze publicznej i społecznej; Wydaw. Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego; Szczecin, nr 867(40), 43-53.
104. Kwiatkowski (red.), Master of Business Administration, nr 2, s. 62-74, Warszawa: Akademia Leona Koźmińskiego.
105. Leszczyński, M. (2007). Dostęp do rynku pracy w kontekście teorii segmentacyjnych. W: Acta Scientifica Academiae Ostroviensis nr 29 (s. 19-36), Ostrowiec Świętokrzyski: Wyższa Szkoła Biznesu i Przedsiębiorczości w Ostrowcu Świętokrzyskim.

106. Leszczyński, M. (2007). Dostęp do rynku pracy w kontekście teorii segmentacyjnych. W: Acta Scientifica Academiae Ostroviensis nr 29 (s. 19-36), Ostrowiec Świętokrzyski: Wyższa Szkoła Biznesu i Przedsiębiorczości w Ostrowcu Świętokrzyskim.
107. Lipka, A., Król, M., Waszczak, S., Winnicka-Wejs, A. (2010). Kształtowanie motywacji wewnętrznej. Koszty jakości i ryzyko, Warszawa: Difin, s. 18.
108. Maciołek, C. (2010). Jakie korzyści płyną z zatrudniania pracowników przez agencje pracy tymczasowej. HR Personel i Zarządzanie (6), s. 80.
109. Majewska, D. (2014). Praca tymczasowa - zalety i wady, Pobrane z <https://www.prawo.pl/kadry/praca-tymczasowa-zalety-i-wady,277402.html>.
110. Majewski, D. (2014). Praca tymczasowa w doświadczeniach i ocenach studentów na podstawie wyników badań ankietowych. W: B. Urbaniak i P. Oleksiak (red.). Praca tymczasowa. Droga do kariery czy ślepy zaułek, s. 122-219, Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
111. Malara, Z. (2012). Przedsiębiorstwo w globalnej gospodarce. Wyzwania współczesności, Warszawa: PWN, s. 175-185.
112. ManpowerGroup. (2013). Motywacja pracownika tymczasowego: wyzwania i korzyści, Pobrane z: <https://docplayer.pl/2264071-Motywacja-pracownika-tymczasowego-wyzwania-i-korzysci-i-raport-manpowergroup-spis-tresci.html>, dostęp 20.09.2019.
113. Marciniak, S. (red.). (2013). Makro i mikroekonomia: Podstawowe problemy współczesności, Warszawa: PWN, s. 235 – 241.
114. Marek, E. M., Polowczyk, J. (2018). Wpływ Richarda H Thalera na rozwój ekonomii behawioralnej, W: M. Kozera-Kowalska (red.), Intercathedra 4 (37), s. 369–378. Poznań: Wydawnictwo Uniwersytetu Przyrodniczego w Poznaniu.
115. Małyk-Musiał, E. (2000). Strategiczne zarządzanie zasobami ludzkimi, Warszawa: Oficyna Wydawnicza Politechniki Warszawskiej, s. 71.
116. Matey-Tyrowicz, M. (2003). Nietypowe formy zatrudnienia - dyrektywy i praktyka UE, W: K.W. Frieske (red.). Deregulacja polskiego rynku pracy, Warszawa: Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, s. 155, 163-164.
117. Meyer, J. P., Becker, T. E., Vandenberghe, C. (2004). Employee commitment and motivation: a conceptual analysis and integrative model. Christian Journal of Applied Psychology, Nr 89(6), s. 991.

118. Michalkiewicz, A. (2011). Rola emocji i nastroju oceniającego w procesie oceniania pracowników, W: Z. Janowska (red.), *Dysfunkcje i patologie w sferze zarządzania zasobami ludzkimi tom 4* (s. 383-396), Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
119. Milewski, R. (1994). *Elementarne zagadnienia ekonomii*. Warszawa: PWN, s. 252.
120. Milian, L. (2000). *Praca, osobowość, kierowanie*, Częstochowa: Wydawnictwo: Politechniki Częstochowskiej, s. 9.
121. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej. (2010). *Krajowy plan działania na rzecz zatrudnienia na lata 2009-2011*, Warszawa: Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, s. 24-34.
122. Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. (2006-2018). *Informacja o działalności agencji zatrudnienia 2005-2017*. Warszawa: Departament Rynku Pracy, Pobrane z [www.psz.praca.gov.pl/documents](http://www.psz.praca.gov.pl/documents).
123. Moszyński, M. (2004). *Praca tymczasowa - aspekty ekonomiczne i zatrudnieniowe*, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* (10), s. 8, 9.
124. Muszalski, W. (2005). *Przyszłość prawa pracy*, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, (7), s. 3.
125. Nasiłowski, M. (2002). *System rynkowy*. Warszawa: KeyTex, s. 57.
126. Nee, V. (1998). *Sources of the new institutionalism*. W: M.C. Brinton i V. Nee (red.), *The New Institutionalism in Sociology* (s. 63-74). New York: Russell Sage Foundation, s. 8.
127. North, D. (1994). *Institutions, Institutional Change and Economic Performance*, Cambridge: Cambridge University Press, s. 3-15.
128. *Nowa Encyklopedia Powszechna PWN t. 8*. (1996). Warszawa: PWN, s. 451.
129. Nowakowska, K. (2014). *Jak agencje pracy tymczasowej oszukują zatrudnianych pracowników* (Artykuł). Pobrane z: <https://serwisy.gazetaprawna.pl/praca-i-kariera/artykuly/838082,jak-agencje-pracy-tymczasowej-oszukuja-zatrudnianych-pracownikow.html>.
130. Nowakowski, K. (2016). *Ile wynosi średni koszt rekrutacji pracownika?* Pobrane z: <http://www.biznes-firma.pl/ile-wynosi-sredni-koszt-rekrutacji-pracownika/29235>, stan na 15.06.2020.
131. OECD Froy F., Giguère S., & Hofer A. (red.) (2009). *Designing Local Skills Strategies*, Pobrane z: <http://dx.doi.org/10.1787/9789264066649-en> (25.02.2020).

132. Ostój I., Praca w czasach cyfrowych platform technologicznych. W sieci gig economy, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach, Katowice 2020, s. 11 - 13.
133. Otto, P. (2020). Pracodawca pilnie poszukiwany. Choćby nawet taki tymczasowy. Pobrane z: <https://serwisy.gazetaprawna.pl/praca-i-kariera/artykuly/1477569,praca-tymczasowa-na-zastepstwo-pracownik-pracodawca-koronawirus-kryzys.html>, stan na 09.06.2020.
134. Patulski, A. (2007). Nietypowe formy zatrudnienia, „Monitor Prawa Pracy”, nr 2, s. 1-5.
135. Penc, J. (2005). Role i umiejętności menadżerskie. Schematy sukcesu i kariery, Warszawa: Difin, s. 72.
136. Phelps, O.W. (1955). Introduction to Labor Economics, New York: McGraw-Hill, New York, s.4.
137. Pisarczyk, Ł. (2003). Różne formy zatrudnienia, Warszawa: Dom Wydawniczy ABC, s.78-80.
138. Pochtowski, A. (2008). Zarządzanie zasobami ludzkimi, Warszawa: Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, s. 329.
139. Pochtowski, A. (2008). Zarządzanie zasobami ludzkimi. Strategie - procesy - metody, Warszawa: Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, s. 414.
140. Podgórecki, A. (1971). Zarys socjologii prawa, Warszawa: PWN, s. 375.
141. Polskie Forum HR. (2015). Rynek agencji zatrudnienia, Warszawa: Polskie Forum HR, Pobrane z <https://www.polskieforumhr.pl/wiedza/raporty/>.
142. Polskie Forum HR. (2016). Rynek agencji zatrudnienia, Warszawa: Polskie Forum HR, Pobrane z <https://www.polskieforumhr.pl/wiedza/raporty/>.
143. Polskie Forum HR. (2017). Rynek agencji zatrudnienia, Warszawa: Polskie Forum HR, Pobrane z <https://www.polskieforumhr.pl/wiedza/raporty/>.
144. Polskie Forum HR. (2018). Analiza wynagrodzeń pracowników tymczasowych, Polskie Forum HR, s. 3-5, Pobrane z <https://www.polskieforumhr.pl/wp-content/uploads/2018/12/Analiza-wynagrodzeń-pracowników-tymczasowych-2018.pdf>.
145. Polskie Forum HR. (2018). Rynek agencji zatrudnienia, Warszawa: Polskie Forum HR, Pobrane z <https://www.polskieforumhr.pl/wiedza/raporty/>.

146. Posiewka – Kowalska, M. (2013). Użytkownik i czasownik. Zatrudnienie tymczasowe – aspekt prawny, *Personel i Zarządzanie*, (5), s. 61.
147. Powiatowy Urząd Pracy w Poznaniu. (2014). Rynek pracy Poznania i powiatu poznańskiego w 2013 roku. Poznań: Powiatowy Urząd Pracy w Poznaniu, s. 63.
148. Praweńska-Skrzypek, G., Peter-Bombik, K. (2007). Modele publicznych instytucji rynku pracy i ich praktyczne zastosowania. Kraków: Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, s. 40, 41.
149. Przywojska, J. (2014). Pracownicy tymczasowi w firmie w perspektywie pracodawców - agencji pracy tymczasowej, W: B. Urbaniak, P. Oleksiaka (red.), *Praca tymczasowa. Droga do kariery czy ślepy zaułek* (s. 173-184). Łódź; Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
150. Pulshr. (2020). Pracownicy tymczasowi bez osłony tarczy antykryzysowej. Tysiące osób mogą stracić pracę (Artykuł). Pobrane z: <https://www.pulshr.pl/praca-tymczasowa/pracownicy-tymczasowi-bez-oslony-tarczy-antykryzysowej-tysiace-osob-moga-stracic-prace,73068.html>, stan na 20.03.2020.
151. Radzka, B. (2009). Stary i nowy instytucjonalizm. Spotkanie socjologii i ekonomii. W: *Master of Business Administration*, s. 62-74.
152. Raport CIETT. (2011). Agencje zatrudnienia na świecie 2011. Pobrane z: [http://konfederacjalewiatan.pl/\\_files/2012\\_03/Raport\\_RYNEK\\_AGENCJI\\_ZATRUNDNIENIA\\_W\\_2011\\_ROKU.pdf](http://konfederacjalewiatan.pl/_files/2012_03/Raport_RYNEK_AGENCJI_ZATRUNDNIENIA_W_2011_ROKU.pdf). (dostęp z dn. 10.08.2018).
153. Ratajczak, M. (1994). Nurt instytucjonalny we współczesnej myśli ekonomicznej. W: M. Smolak (red.), *Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny*, z. 1, s. 29-39, Poznań: Wydział Prawa i Administracji UAM.
154. Ratajczak, M. (red.). (2005). *Współczesne teorie ekonomiczne*. Poznań: Akademia Ekonomiczna, s. 147.
155. Reda-Ciszewska, A., Rycak, M. (2017). *Praca tymczasowa jako nietypowa forma zatrudnienia* Warszawa: Wolters Kluwer, s. 15.
156. Rogozińska-Pawelczyk, A. (red.), (2015). *Gospodarowanie kapitałem ludzkim. Wyzwania organizacyjne i prawne*, Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, s. 177, 178.

157. Soborski W. (1987), *Postawy, ich badanie i kształtowanie*, Wydawnictwo Naukowe WSP, Prace Monograficzne Wyższej Szkoły Pedagogicznej w Krakowie, tom 89, Kraków, s. 13.
158. Sajkiewicz A. (red.). (2000). *Zasoby ludzkie w firmie: organizacja, kierowanie, ekonomika*, Warszawa: Poltext, s. 127.
159. Salwa, Z. (2001). *Podstawy prawa pracy*, Warszawa: PWN, s. 6.
160. Sekuła, Z. (1999). *Controlling personalny, Cz. 2: Strategie personalne, zadania i narzędzia controllingu personalnego*, Bydgoszcz: Oficyna Wydawnicza Ośrodka Postępu Organizacyjnego w Bydgoszczy, s. 55-56.
161. Seweryński, M. (2003). *Kontraktualizacja stosunków pracy i jej wpływ na ochronę praw pracowników*, W: *Godność człowieka a prawa ekonomiczne i socjalne. Księga Jubileuszowa wydana w piętnastą rocznicę ustanowienia Rzecznika Praw Obywatelskich*, Warszawa: Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich. s. 100-115.
162. Sęk, H., Cieślak, R. (2004). *Wsparcie społeczne - sposoby definiowania, rodzaje i źródła wsparcia. Wybrane koncepcje teoretyczne*, W: H. Sęk i R. Cieślak (red.), *Wsparcie społeczne, stres i zdrowie* (s. 11-28). Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
163. Shapiro, J. Stiglitz, E. (1984). *Equilibrium Unemployment as a Worker Discipline Device*. W: E. Duflo (red.), *American Economic Review* 74(3), (s. 433-444), Pittsburgh: AEA Publications.
164. Siau, B. (1996). *Le travail temporaire en droit compare européen et international*. Paryż: Bibliothèque de droit social, s. 7, 44.
165. Sikora, J., Wartecka-Ważyńska, A. (2009). *Telepraca jako alternatywna forma zatrudnienia na polskim rynku pracy*, W: S. Partycki (red.), *E-gospodarka, e-społeczeństwo w Europie Środkowej i Wschodniej*, s. 20-29. Lublin: Wydawnictwo Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego.
166. Sikorski, C. (1999). *Zachowania ludzi w organizacji*, Warszawa: PWN, s. 17.
167. Skąpski, M. (2006). *Ochronna funkcja prawa pracy w gospodarce rynkowej*, Kraków: Zakamycze, s. 289.
168. *Słownik nauk społecznych* (1964), Londyn: UNESCO.
169. Smith, A. (1954). *Badania nad naturą i przyczynami bogactwa narodów tom 1*. Warszawa: PWN, s. 3.



170. Smolbik-Jęczmień, A., Tracz, E. (2011). Podstawowe nieprawidłowości w procesie oceny pracy - aspekt teoretyczny i praktyczny, W: Z. Janowska (red.). Dysfunkcje i patologie w sferze zarządzania zasobami ludzkimi tom 4, s. 383-396, Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
171. Sochańska, M. (2013). Elastyczne formy zatrudnienia. Elastyczne formy zatrudnienia – skutki społeczne i ekonomiczne, Wrocław: Centrum Monitoringu Społecznego i Kultury Obywatelskiej we Wrocławiu, s. 142.
172. Spytek-Bandurska, G. (2011). Rekomendacje dotyczące współpracy między publicznymi służbami zatrudnienia i agencjami zatrudnienia - aspekty prawne, W: Raport nt. obszarów i metod współdziałania publicznych służb zatrudnienia i niepublicznych instytucji rynku pracy (s. 3-14), Kraków: Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie.
173. Stachak, S. (2006). Podstawy metodologii nauk ekonomicznych, Warszawa: Książka i Wiedza, s. 89.
174. Staniek, Z. (2017). Ekonomia instytucjonalna - dlaczego instytucje są ważne. Warszawa: DIFIN, s. 30-33.
175. Stawska J., Jaźwiński I., Reis Mourao P., Rupeika-Apog R. (2018). Expenditure on public services in the countries of the European Union. Determinants of fiscal policy and public governance, *European Journal of Service Management.*, nr 28/2, s. 429-437.
176. Steczkowski, J. (1995). Metoda reprezentacyjna w badaniach zjawisk ekonomiczno-społecznych.
177. Stoner, J.A.F., Wankel Ch. (1997). Zasady zarządzania organizacjami, Warszawa: PWE, s. 358.
178. Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2018 roku. (2018). Główny Urząd Statystyczny, s. 3.
179. Szałkowski, A., (red.). (1992). Rynek pracy w procesie transformacji systemu gospodarczego. Kraków: Akademia Ekonomiczna w Krakowie, s. 32-33, 47-48, 61.
180. Szambelańczyk, J., Karaś, R. (1994). Bezrobocie a regulacja rynku pracy. W: Wybrane aspekty bezrobocia w Polsce w warunkach transformacji systemu gospodarczego, *Zeszyty Naukowe - Seria I* z. 216, s. 20-29, Poznań: Akademia Ekonomiczna w Poznaniu.

181. Szczepański, M. (2020). Badanie możliwości wykorzystania dorobku ekonomii behawioralnej w sferze regulacyjnej gospodarki w Polsce, W: Biuletyn Polskiego Towarzystwa Ekonomicznego nr 3(90), s. 71 – 80, Warszawa: Zarząd krajowy PTE.
182. Sznajder, A. (1993). Sztuka promocji, czyli jak najlepiej zaprezentować siebie i swoją firmę, Warszawa: Wydawnictwo Business Press, s. 4.
183. Sztompka, P. (2002). Socjologia. Analiza społeczeństwa, Kraków: Znak, s. 12.
184. Sztumski, J. (1981). Socjologia pracy w zarysie, Warszawa: IWZZ, s. 11.
185. Sztumski, J. (1992). Społeczeństwo i wartości, Katowice UŚ, Katowice, s.55.
186. Świątkowski, A. (2002). Polityka społeczna i prawo pracy wobec bezrobocia (8). Warszawa: Wolters Kluwer Polska. s. 22, 24.
187. Treuren, G.J.M., Frankish, E. (2014). Pay dissatisfaction and intention to leave, *Nonprofit Management & Leadership*, 25 (1), s. 5–21.
188. Ulrych, W. (2005). Patologia oceny i wyceny pracy w regionie łódzkim - wyniki badań pilotażowych, W: Z. Janowska, J. Cewińska i K. Wojtaszczyk (red.), *Dysfunkcje zarządzania zasobami ludzkimi*, s. 201-211. Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
189. Unolt, J. (1999). *Ekonomiczne problemy rynku pracy*, Katowice: BPS.
190. Urbaniak, B., Sobczak, M. (2014). Zarządzanie pracownikami tymczasowymi w ramach – użytkownikach, W: B. Urbaniak i P. Oleksiaka (red.), *Praca tymczasowa. Droga do kariery czy ślepy zaułek*, s. 185-197. Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
191. Urząd Statystyczny w Poznaniu. (2021). Popyt na pracę w województwie wielkopolskim w 2021r. Poznań. Dostępny pod linkiem: [https://poznan.stat.gov.pl/download/gfx/poznan/pl/defaultaktualnosci/744/4/11/1/popyt\\_na\\_prace\\_2021.pdf](https://poznan.stat.gov.pl/download/gfx/poznan/pl/defaultaktualnosci/744/4/11/1/popyt_na_prace_2021.pdf)
192. Urząd Statystyczny w Poznaniu. (2021). Popyt na pracę w województwie wielkopolskim w 2021r. Poznań. Dostępny pod linkiem: [https://poznan.stat.gov.pl/download/gfx/poznan/pl/defaultaktualnosci/744/4/11/1/popyt\\_na\\_prace\\_2021.pdf](https://poznan.stat.gov.pl/download/gfx/poznan/pl/defaultaktualnosci/744/4/11/1/popyt_na_prace_2021.pdf)
193. Vandenberghe, C., Tremblay, M. (2008). The role of pay satisfaction and organizational commitment in turnover intentions: a two-sample study, *Journal of Business&Psychology*, 22 (3), s. 275–286.

194. Wiatrowski Z., Praca w zbiorach wartości pracujących, bezrobotnych i młodzieży szkolnej. Wasza Szkoła Humanistyczno - Ekonomiczna we Włocławku, Włocławek 2004. s. 16-21, 39-45.
195. Wielkopolskie Biuro Planowania Przestrzennego w Poznaniu. (2019). Raport o stanie zagospodarowania i rozwoju województwa wielkopolskiego, Poznań: Wielkopolskie Biuro Planowania Przestrzennego w Poznaniu, str. 21.
196. Wigier, M. (2016). Wprowadzenie, [w:] Konkurencyjność gospodarki w kontekście działań polityki społecznej – perspektywa krajowa, red. A. Kowalski, M. Wigier, seria „Monografie Programu Wieloletniego 2015-2019”, nr 26, IERiGŻ-PIB, Warszawa, s. 9.
197. Wigier, M., Wrzaszcz, W. (red.), (2022). Społeczne uwarunkowania rozwoju rolnictwa i obszarów wiejskich w Polsce w latach 2004-2030. Studia i Monografie, 140. IERiGŻ-PIB.
198. Wielkopolskie Regionalne Obserwatorium Terytorialne Departament Polityki Regionalnej. (2019). Diagnoza sytuacji społeczno-gospodarczej i przestrzennej województwa wielkopolskiego 2019, Poznań: Urząd Marszałkowski Województwa Wielkopolskiego. Pobrane z:  
[https://www.umww.pl/attachments/article/55878/DIAGNOZA%202019\\_19.09.09.pdf](https://www.umww.pl/attachments/article/55878/DIAGNOZA%202019_19.09.09.pdf), s. 175-178.
199. Williamson, O.E. (2000). The New Institutional Economics: Taking Stock, Looking.
200. Wiśniewski, Z. (1999). Kierunki i skutki deregulacji rynku pracy w krajach Unii Europejskiej, Toruń: UMK, s. 48-57.
201. Wojtczuk-Turek, A. (2009). Organizacyjne uwarunkowania zaangażowania, W: M. Juchnowicz (red.), Postawy Polaków wobec pracy w zarządzaniu kapitałem ludzkim, Kraków: Oficyna a Wolters Kluwer business, s. 94.
202. Woźniak-Jęchorek, B. (2013). Struktura rynku pracy w świetle ekonomii instytucjonalnej. W: M. Gruszczyński (red.), Gospodarka Narodowa 9 (265) (s. 5-27), Warszawa: Kolegium Analiz Ekonomicznych Szkoły Głównej Handlowej. DOI: <https://doi.org/10.33119/GN/100926>.
203. Wódz, J. (1973). Zjawiska patologii społecznej a sankcje społeczne i prawne, Wrocław: Ossolineum, s.13-14.
204. Wratny, J., Kotowska, D., Szczot, J. (1996). Nowy kodeks pracy z komentarzem, Warszawa: SeZaM, s. 208.

205. Wyka, T. (1999). Praca nakładczą, W: L. Florek (red.), Encyklopedia Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, Warszawa: Dom Wydawniczy ABC.
206. Zakrzewska-Szczepańska, K. (2004). Telepraca a bhp. Prawo Unii Europejskiej 9/2004, s. 36, 37.
207. Zarząd Województwa Wielkopolskiego. (2020). Strategia rozwoju województwa wielkopolskiego do 2030 roku, Poznań: Zarząd Województwa Wielkopolskiego.
208. Zbiegień-Maciąg, L. (2006). Etyczne przedsięwzięcia w organizacji, W: L. Zbiegień-Maciąg (red.), Nowe tendencje i wyzwania w zarządzaniu (206–214), Kraków: Oficyna Wolters Kluwer.
209. Zieliński, T. (2000). Umowy o zatrudnienie w aspekcie rekodyfikacji prawa pracy, W: Z. Kubota (red.), Szczególne formy zatrudnienia, Wrocław: Drukarnia Uniwersytetu Wrocławskiego, s. 61.
210. Ziomek, A. (2017). Sytuacja na rynku pracy w województwie wielkopolskim. W: J. Hryniewicz i A. Potrykowska (red.), Sytuacja demograficzna Wielkopolski jako wyzwanie dla polityki społecznej i gospodarczej (tom III), Warszawa: Rządowa Rada Ludnościowa, s. 126.

### **Wykaz aktów prawnych**

1. Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady z 19 listopada 2008 r. w sprawie pracy tymczasowej, (Dz.U. Unii Europejskiej, Nr L 327 z dnia 5 grudnia 2008 r.).
2. Konwencja Nr 181 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotycząca prywatnych biur pośrednictwa pracy, przyjęta w Genewie dnia 19 czerwca 1997 r., (Dz.U. z 2008 r., Nr 222, poz.1448).
3. Rozporządzenie MPiPS z dnia 26 stycznia 2009 r. w sprawie agencji zatrudnienia, (Dz.U. z 2009 r., Nr 17 poz. 91).
4. Ustawa z 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji pracy, (Dz.U. z 2007 r., Nr 89, poz.589).
5. Ustawa z 19 grudnia 2008 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz o zmianie niektórych ustaw, (Dz.U. z 2009 r., Nr 6, poz.33).

6. Ustawa z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, (Dz.U. z 2004 r., Nr 99, poz.1001).
7. Ustawa z 28 lipca 2005 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, (Dz.U. z 2005 r., Nr 164, poz.1366).
8. Ustawa z dnia 16.09.1982 r. Prawo Spółdzielcze (tekst jedn.: Dz. U z 2003 r., nr 188, póź. 1848, z późn. zm.).
9. Ustawa z dnia 19 grudnia 2008 r. O zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw, (Dz. U. z 2009, Nr 6, poz. 33 z późn. zm.).
10. Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, Dz.U. 2004 nr 99 poz. 1001.
11. Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. Nr 69, poz. 415, z późn. zm.), art. 1 ust. 1, 2.
12. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, (Dz.U. z 1974 r., Nr 24, poz.141),
13. Ustawa z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (t.j. Dz.U. z 1996 r. nr 70, poz. 335 z późn. zm.).
14. Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. - Kodeks cywilny, Dz. U. z 2022 r. poz. 1360, 2337, 2339, z 2023 r. poz. 326.
15. Ustawa z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie terytorialnym (Dz. U. Z 1996 nr 13 poz. 74).
16. Ustawa z dnia 9 lipca 2003 roku o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, Dz.U. z 2003 r., nr 166, poz. 1608.

#### **Wykaz źródeł internetowych:**

1. Adecco, (2019). [www.adecco.com](http://www.adecco.com).
2. Manpower, (2019). [www.manpower.pl](http://www.manpower.pl).
3. ManpowerGroup, (2019). [www.manpowergroup.com](http://www.manpowergroup.com).
4. Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, (2019). <https://archiwum.mrips.gov.pl/praca/programy-i-projekty/projekty-pilotazowe-zainicjowane-i-zrealizowane-przez-mpips/twoja-kariera---twoj-wybor>.

5. Olsztyn, (2015). <http://olsztyn.wm.pl/243237,Nie-urzed-pracy-a-prywatna-agencja-zajmie-sie-bezrobotnymi.html>.
6. Randstad, (2018). [www.randstad.com](http://www.randstad.com).
7. Randstad, (2019). [www.professionals.randstad.pl](http://www.professionals.randstad.pl).

## Wykaz tabel

Tabela 1.1. Rodzaje uwarunkowań wykonywania pracy.....	16
Tabela 1.2. Funkcje rynku pracy .....	20
Tabela 2.1. Przyczyny wpływające na rozwój alternatywnych form zatrudnienia z punktu widzenia pracodawcy-użytkownika i pracownika .....	60
Tabela 2.2. Elastyczność pracy względem wybranych grup .....	74
Tabela 3.1. Obliczenia minimalnej liczebności próby.....	80
Tabela 4.1. Wady i zalety pracy tymczasowej z punktu widzenia pracodawcy w ujęciu społeczno-ekonomicznym .....	95
Tabela 4.2. Wady i zalety pracy tymczasowej z punktu widzenia pracownika w ujęciu społeczno-ekonomicznym .....	98
Tabela 4.3. Liczba agencji zatrudnienia wg świadczonych usług w 2020 r. w podziale na województwa .....	104
Tabela 4.4. Podmioty posiadające wpis do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia wg prawnej formy działalności na koniec 2020 r. w podziale na województwa .....	105
Tabela 4.5. Dynamika wzrostu liczby agencji zatrudnienia świadczących usługi pracy tymczasowej w Polsce w latach 2005-2020 .....	107
Tabela 4.6. Dynamika wzrostu liczby agencji zatrudnienia świadczących usługi pracy tymczasowej w Polsce i w woj. wielkopolskim w latach 2005-2020.....	109
Tabela 4.7. Dynamika wzrostu liczby pracowników tymczasowych zatrudnionych przez agencje pracy tymczasowej w Polsce i w woj. wielkopolskim, w latach 2005-2020 .....	111
Tabela 4.8. Liczba zawieranych umów o pracę przez pracowników tymczasowych z uwzględnieniem formy prawnej w województwie wielkopolskim w latach 2005-2020 (w %).....	114
Tabela 5.1. Przeciętne zatrudnienie w województwie wielkopolskim według sektorów w latach 2010 - 2020 .....	117
Tabela 5.2. Ludność w województwie wielkopolskim w latach 2010 - 2020.....	120
Tabela 5.3. Ludność w wieku produkcyjnym w województwie wielkopolskim w latach 2010 i 2020.....	121
Tabela 5.4. Ludność w wieku poprodukcyjnym w województwie wielkopolskim w latach 2010 i 2020 .....	121
Tabela 5.5. Ludność według płci i wieku w województwie wielkopolskim w latach 2010 i 2020 .....	122
Tabela 5.6. Bezrobotni zarejestrowani, stopa bezrobocia oraz oferty pracy w województwie wielkopolskim w latach 2010 – 2020 .....	125
Tabela 5.7. Bezrobotni w województwie wielkopolskim zarejestrowani według poziomu wykształcenia w latach 2010 - 2018.....	126
Tabela 5.8. Miejsca pracy w województwie wielkopolskim w roku 2020 (w tysiącach).....	127
Tabela 5.9. Miejsca pracy w województwie wielkopolskim według sektorów gospodarki w roku 2018 (w tysiącach) .....	128
W tabeli 5.10. ukazano typy pracowników rekrutowanych przez agencje pracy tymczasowej. ....	133

Tabela 5.10. Typy pracowników rekrutowanych przez agencje pracy tymczasowej.....	133
Tabela 6.1. Liczba pracowników tymczasowych z uwzględnieniem płci i wykształcenia wykształcenia.....	145
Tabela 6.2. Podział badanych według zatrudnienia w sekcjach (GUS) .....	146
Tabela 6.3. Umowy zawierane przez agencje zatrudnienia wg wybranych grup zawodowych w 2020 r.....	149
Tabela 6.4. Podstawowe problemy związane ze świadczeniem pracy tymczasowej w opinii badanych .....	151
Tabela 6.5. Sytuacja ekonomiczno - społeczna pracowników przed podjęciem pracy tymczasowej .....	155
Tabela 6.6. Zgodność pracy tymczasowej z wykształceniem osób będących wcześniej bezrobotnymi .....	156
Tabela 6.7. Ocena instruktą w zakładzie pracy z podziałem na płeć.....	158
Tabela 6.8. Ocena wdrożenia pracownika do zespołu w zakładzie pracy z podziałem na płeć .....	159
Tabela 6.9. Ocena przydzielenia opiekuna w zakładzie pracy z podziałem na płeć.....	159
Tabela 6.10. Ocena przygotowania pracowników tymczasowych do wykonywania pracy z podziałem na płeć .....	160
Tabela 6.11. Ocena instruktą w zakładzie pracy z podziałem na wykształcenie .....	161
Tabela 6.12. Motywy podjęcia pracy tymczasowej w opinii badanych .....	162
Tabela 6.13. Motywy podjęcia pracy tymczasowej z uwzględnieniem współczynnika wagi odpowiedzi .....	165
Tabela 6.14. Motywy podjęcia pracy tymczasowej z podziałem na wiek.....	166
Tabela 6.15. Motywy podjęcia pracy tymczasowej ze względu na wykształcenie .....	167
Tabela 6.16. Opinia badanych wobec motywacji do pracy tymczasowej.....	168
Tabela 6.17. Opinie badanych dotyczące wynagrodzeń i warunków umowy o pracę z uwzględnieniem wykształcenia.....	172
Tabela 6.18. Finansowy aspekt pracy tymczasowej w opinii badanych z uwzględnieniem współczynnika wagi odpowiedzi .....	173
Tabela 6.19. Pozytywne opinie respondentów dotyczące szkoleń i kwalifikacji zawodowych z uwzględnieniem płci.....	176
Tabela 6.20. Pozytywne opinie respondentów dotyczące szkoleń i kwalifikacji zawodowych z uwzględnieniem wieku .....	177
Tabela 6.21. Częste problemy dotyczące społecznego środowiska pracy w opinii badanych a ich wykształcenie .....	178
Tabela 6.22. Rzadkie problemy dotyczące społecznego środowiska pracy w opinii badanych a ich wykształcenie .....	179
Tabela 6.23. Opinie badanych dotyczące roli pracy tymczasowej w ich rozwoju zawodowym z uwzględnieniem wieku .....	183
Tabela 6.24. Ogólna ocena pracy tymczasowej jako formy zatrudnienia z podziałem na płeć respondentów .....	185
Tabela 6.25. Ogólna ocena pracy tymczasowej ze względu na wykształcenie badanych.....	186
Tabela 6.26. Ogólna ocena pracy tymczasowej przez badanych ze względu na wiek .....	186
Tabela 6.27. Zalety pracy tymczasowej w opinii badanych według płci .....	193
Tabela 6.28. Zalety pracy tymczasowej w opinii badanych według wieku .....	194
Tabela 6.29. Zalety pracy tymczasowej w opinii badanych według wykształcenia .....	196
Tabela 6.30. Wady pracy tymczasowej w opinii badanych według płci.....	200



Tabela 6.31. Wady pracy tymczasowej w opinii badanych według wieku.....	201
Tabela 6.32. Wady pracy tymczasowej w opinii badanych według wykształcenia.....	202
Tabela 6.33. Czynniki modelu pracownika tymczasowego .....	211

## Wykaz rysunków

Rysunek 1.1. Miejsce rynku pracy w systemie wymiany.....	18
Rysunek 1.2. Model podmiotów rynku pracy .....	19
Rysunek 1.3. Poziomy rynku pracy w ekonomii instytucjonalnej .....	49
Rysunek 2.1. Niepracownicze stosunki pracy.....	55
Rysunek 4.1. Strony umowy pracy tymczasowej .....	84
Rysunek 5.1. Ogłoszenie agencji pracy tymczasowej nakierowane na poszukiwanie pracodawców .....	136
Rysunek 5.2. Oferty pracy agencji pracy tymczasowej na stronie internetowej firmy Amazon .....	137
Rysunek 5.3. Proces rekrutacji w firmie Adecco .....	137
Rysunek 5.4. Promocja firmy w postaci artykułu na popularnym portalu.....	138

## Wykaz wykresów

Wykres 1.1. Wpływ płacy realnej na wielkość podaży pracy .....	22
Wykres 1.2. Wpływ płacy realnej na wielkość popytu na pracę .....	25
Wykres 1.3. Neoklasyczne ujęcie sytuacji na rynku pracy .....	31
Wykres 4.1. Liczba podmiotów posiadających wpis do rejestru agencji zatrudnienia w Polsce w latach 2005-2020 .....	103
Wykres 4.2. Struktura usług świadczonych przez agencję zatrudnienia w latach 2005-2020 .....	103
Wykres 4.4. Struktura zawieranych umów o pracę przez pracowników tymczasowych z uwzględnieniem formy prawnej w województwie wielkopolskim w latach 2005-2020 (w %) .....	113
Wykres 5.1. Udział regionów w tworzeniu PKB Polski w 2018 roku (ceny bieżące) .....	119
123	
Wykres 5.2. Struktura pracujących według sekcji w województwie wielkopolskim w latach 2010 i 2020 .....	123
Wykres 6.1. Pracownicy tymczasowi według grup wieku (%).....	142
Wykres 6.2. Pracownicy tymczasowi według poziomu wykształcenia (%) .....	144
Wykres 6.3. Miejsce zamieszkania respondentów (%) .....	145
Wykres 6.4. Podział pracujących według sekcji (%) .....	147
Wykres 6.5. Pracownicy tymczasowi zatrudnieni przez agencje skupione w Polskim Forum HR w roku 2017 według sektorów gospodarki .....	148
Wykres 6.6. Czas współpracy pracownika tymczasowego z agencją pracy (%) .....	150
Wykres 6.7. Przedsiębiorstwa dla których pracownik tymczasowy wykonywał pracę (%) ...	151

Wykres 6.8. Podstawowe problemy związane ze świadczeniem pracy tymczasowej .....	152
Wykres 6.9. Chęć zmiany pracy tymczasowej na pracę stałą (%) .....	153
Wykres 6.10. Sytuacja ekonomiczno - społeczna pracowników przed podjęciem pracy tymczasowej .....	154
Wykres 6.11. Przygotowanie pracowników tymczasowych do pracy (%).....	157
Wykres 6.12. Motywy podjęcia pracy tymczasowej .....	163
Wykres 6.13. Opinia badanych wobec motywacji do pracy tymczasowej.....	168
Wykres 6.14. Opinie badanych dotyczące wynagrodzeń (%).....	171
Wykres 6.15. Opinie pracowników tymczasowych na temat szkoleń i podnoszenia kwalifikacji zawodowych (%).....	175
Wykres 6.16. Opinie pracowników tymczasowych na temat społecznych warunków pracy (%) .....	178
Wykres 6.17. Opinie respondentów na temat wybranych czynników atmosfery pracy tymczasowej (%).....	181
Wykres 6.18. Opinie badanych na temat równego traktowania pracowników u pracodawcy- użytkownika.....	182
Wykres 6.19. Opinie pracowników tymczasowych na temat roli wykonywanej pracy w ich rozwoju zawodowym.....	183
Wykres 6.20. Ogólna ocena pracy tymczasowej przez respondentów .....	185
Wykres 6.21. Wybrane problemy związane z pracą tymczasową w ocenie ankietowanych.	187
Wykres 6.22. Zajmowane stanowisko pracownika tymczasowego a kierunek wykształcenia .....	188
Wykres 6.23. Opinie pracowników tymczasowych odnośnie utożsamiania się z pracodawcą- użytkownikiem.....	189
Wykres 6.24. Poziom zadowolenia pracowników z pracy tymczasowej (%).....	190
Wykres 6.25. Zalety pracy tymczasowej według ankietowanych .....	192
Wykres 6.26. Wady pracy tymczasowej w opinii badanych.....	199
Wykres 6.27. Chęć zamiany zatrudnienia tymczasowego na zatrudnienie stałe.....	204

## Załącznik

Wzór ankiety

### **ANKIETA DLA PRACOWNIKÓW TYMCZASOWYCH**

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

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

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

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

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

#### **3. Forma zatrudnienia tymczasowego jest dla Pana (i)**

- niesatysfakcjonująca
- raczej niesatysfakcjonująca
- raczej satysfakcjonująca
- satysfakcjonująca
- trudno powiedzieć

#### **4. Na jakim stanowisku aktualnie jest Pan(i) zatrudniony(-a) jako pracownik tymczasowy (jakie zadanie Pana(i) wykonuje)?**

.....

#### **5. Czy zadania, które aktualnie Pan(i) wykonuje jako pracownik tymczasowy, są zgodne z kierunkiem wykształceniem lub z posiadanym przez Pana(i) zawodem ?**

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

**6. Czym zajmował(-a) się / co robił(-a) Pan(i) bezpośrednio przed podjęciem aktualnej pracy tymczasowej?**

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

**7. Ogólny poziom równego traktowania w pracy uważam za...**

- niesatysfakcjonująca
- raczej niesatysfakcjonująca
- raczej satysfakcjonująca
- satysfakcjonująca
- trudno powiedzieć

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

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

**9. W jakim stopniu są dla Pana(i) prawdziwe następujące stwierdzenia. (zaznacz „x” w odpowiednich rubrykach)**

Stwierdzenie	Nie zgadzam się	Raczej się nie zgadzam	Raczej zgadzam się	Zgadzam się	Trudno powiedzieć
Jako pracownik tymczasowy w pełni utożsamiam się z firmą pracodawcy użytkownika, dla którego świadczę pracę					
Czuję się zmotywowany do pracy na rzecz pracodawcy użytkownika”.					
Jako pracownik tymczasowy odczuwam różnice w warunkach zatrudnienia wobec pracowników zatrudnionych na stałe u pracodawcy użytkownika					

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

Stwierdzenie	Tak	Nie
Niedotrzymywanie warunków umowy przez agencję pracy tymczasowej		
Niedotrzymanie warunków umowy przez pracodawcę - użytkownika		
Opóźnienia w wypłacie wynagrodzenia		
Rażąco niskie zarobki		
Brak zagwarantowania mi odpowiednich warunków pracy/bhp		
Gorsze traktowanie przez pracodawcę - użytkownika w porównaniu ze stałymi pracodawcami		
Brak sprawnej komunikacji z pracodawcą - użytkownikiem		
Brak dobrej współpracy ze stałymi pracownikami/ izolowanie pracowników tymczasowych		
Brak zainteresowania sytuacją pracownika tymczasowego ze strony agencji (APT)		
Brak dostępu do szkoleń do których kierowano pracowników stałych zatrudnionych na takim samym lub podobnym do Twojego stanowisku		

**11. Jakie są w Pana(i) przypadku najważniejsze zalety pracy tymczasowej?**

*(proszę zaznaczyć maksymalnie 4 zalety)*

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

**12. Jakie są w Pana(i) przypadku główne wady pracy tymczasowej?**

*(proszę zaznaczyć maksymalnie 4 wady)*

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

**13. Dlaczego podjął(-a) Pan(i) zatrudnienie w formie pracy tymczasowej?**

*(proszę zaznaczyć maksymalnie 4 odpowiedzi )*

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

**14. Czy chciał(a)by Pan(i) zmienić swoje tymczasowe zatrudnienie na zatrudnienie stałe?**

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

**15. Czy uważa Pan(i), że aktualnie wykonywana przez Pana(ią) praca tymczasowa może korzystnie wpłynąć na Twój rozwój zawodowy?**

- tak
- raczej tak
- raczej nie
- nie

**16. Biorąc pod uwagę swoje odpowiedzi na pytania zawarte w tej ankiecie, jak ogólnie ocenia Pan(i) pracę tymczasową jako formę zatrudnienia?**

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

**17. Jak zdaniem Pana(i) wygląda przygotowanie pracowników tymczasowych do pracy w zakładzie?(zaznacz X w odpowiedniej kolumnie).**

Czynnik	Bardzo dobre	Dobre	Słabe	Złe
Przygotowanie do pracy w na stanowisku, wstępne szkolenie				
Przydzielenie opiekuna w zakładzie pracy				
Wejście do zespołu, atmosfera przyjęcia w zespole				
Instruktaż				

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

A. Płeć:

- kobieta
- mężczyzna

B. Wiek:

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

B. Posiadane wykształcenie:

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

C. Pobieranie emerytury:

- tak
- nie

D. Pobieranie renty inwalidzkiej.:

- tak
- nie

F. Posiadanie grupy inwalidzkiej  
(orzeczenia o niepełnosprawności):

- nie
- I grupa
- II grupa
- III grupa

G. Aktualne miejsce zamieszkania:

- wieś
- miasto do 50 tys. mieszk.
- miasto od 51 tys. do 200 tys. mieszk.
- miasto od 201 tys. do 500 tys. mieszk.
- miasto powyżej 500 tys. mieszk.



H. Aktualna forma umowy z APT:

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

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

.....

.....

.....

.....

.....

.....

***Dziękuję za wypełnienie ankiety!***

## Streszczenie w języku polskim

Tematem rozprawy doktorskiej jest sytuacja ekonomiczno-społeczna pracowników tymczasowych na rynku pracy w województwie wielkopolskim. Przeanalizowano w niej dynamicznie rozwijający się obszar pracy tymczasowej z perspektywy pracownika tymczasowego. Szczególną uwagę poświęcono analizie czynników materialnych wpływających na wybór tego rozwiązania oraz czynników społecznych i socjalnych decydujących o sposobie funkcjonowania w zakładach pracy. Praca tymczasowa, to obszar ciągle niedostatecznie zbadany, a niniejsza praca jest jedną z nielicznych publikacji w Polsce, która opisuje to zjawisko.

O wyborze tematu pracy tymczasowej zdecydowała głęboka analiza tego niezbadanego jeszcze obszaru rynku pracy ze szczególnym uwzględnieniem sytuacji w województwie wielkopolskim. Dodatkowym czynnikiem była chęć oceny realnych zasad funkcjonowania pracowników delegowanych do pracy u pracodawcy-użytkownika oraz podmiotów powiązanych. Zbadano realia funkcjonowania takiego pracownika w zakładzie oraz związane z tym odczucia i obserwacje. Wyniki badań są ważnym materiałem dla wielu podmiotów tego rynku. Stanowią uzupełnienie wiedzy prywatnych podmiotów (agencje pracy tymczasowej) oraz działań instytucji rządowych (Urzędy Pracy).

Forma pracy w charakterze pracownika tymczasowego, to w Polsce stosunkowo nowy sposób zatrudniania. Regulacje prawne normujące ten rynek pojawiły się w kraju dopiero w roku 2003. Charakter pracy tymczasowej polega na trójstronnym porozumieniu pomiędzy pracownikiem, pracodawcą-użytkownikiem a agencją pracy tymczasowej. To agencja zatrudnia poszczególne osoby, które następnie są delegowane do pracy na rzecz pracodawcy-użytkownika. To ona także wypłaca danej osobie wynagrodzenie, premie i inne świadczenia. Proces rekrutacji, gromadzenia i prowadzenia dokumentacji kadrowej, rozliczanie pracownika i wiele innych czynności kadrowych występuje po stronie agencji. Pracodawca ma zapewnić delegowanej osobie pracę jako pełnoprawnemu członkowi zespołu oraz ją kontrolować i nadzorować. W tym rozwiązaniu ważny jest fakt, że pracownik może być jednocześnie delegowany do kilku firm bez konieczności zmian warunków umowy. W miarę potrzeby pracodawca-użytkownik może szybko zrezygnować z jego pracy lub zastąpić

go inną osobą. Wszystkie te kroki umożliwia rozwiązanie, na mocy którego realnym pracodawcą takiej osoby jest agencja, a pozostałe podmioty wynajmują jego usługi. Może to być powodem do różnego rodzaju patologii, nadużyć i nieporozumień. Niemniej jednak praca tymczasowa jest istotnym rozwiązaniem dla funkcjonowania wielu pracodawców, którzy często przekonują się do jej stosowania.

Podstawową różnicą w zatrudnieniu pracownika funkcjonującego na stałe w zakładzie pracy i tego, który jest tam delegowany za pośrednictwem agencji jest fakt, że pierwszy ma zazwyczaj zagwarantowaną pewność zatrudnienia, stałe zarobki oraz wiele społecznych aspektów takiej pracy. Można do nich zaliczyć poziom integracji w zespole czy kontakty z przełożonymi. Pracownik tymczasowy z kolei jest osobą z zewnątrz, która jest delegowana w celu realizacji konkretnych zadań. Z tego względu trudniej jest takiej osobie stworzyć relacje społeczne w zakładzie pracy, do którego został delegowany. Może ona także mieć mniejszy dostęp do planów rozwojowych oraz szkoleń, z których korzystają stali pracownicy.

Celem pracy jest przedstawienie uwarunkowań i znaczenia pracy tymczasowej jako jednej z ważnych i rozwijających się form zatrudnienia pracowników na rynku pracy w województwie wielkopolskim. Istotnym problemem badawczym jest przedstawienie zalet i wad pracy tymczasowej występującej po stronie pracodawcy, pracownika i agencji.

W rozprawie sformułowano sześć pytań badawczych skupiających się na motywach wyboru pracy tymczasowej jako sposobu na aktywność zawodową, sposobie traktowania pracownika przez pracodawcę-użytkownika, dostępie do programów rozwojowych i szkoleń, preferencjach rozwoju kariery i zgodności wykształcenia ze świadczoną pracą tymczasową oraz sposobie postrzegania tej formy pracy przez osoby młode.

Na podstawie pytań badawczych sformułowano dwie główne oraz trzy pomocnicze hipotezy badawcze skupiające się na: karierze zawodowej pracownika tymczasowego, sposobie jego traktowania względem pracowników zatrudnionych na stałe, oczekiwaniach pracowników tymczasowych wobec transycji do pracy stałej, formy pracy i korelacji z wykształceniem pracownika tymczasowego oraz oczekiwaniach wobec pracy tymczasowej u pracowników poniżej 24 roku życia.

Praca składa się z sześciu rozdziałów. W pierwszym skupiono się na ekonomiczno-społecznych aspektach rynku pracy. Omówiono zagadnienia pracy ludzkiej i jej uwarunkowań. Współczesne struktury społeczno-gospodarczych oparte na zasadach mechanizmu rynku, traktują pracę jako ważną dziedzinę aktywności życiowej człowieka

(Stawska, Jaźwiński, Reis Mourao, Rupeika-Apog, 2018). Literatura przedmiotu „problematykę pracy” analizuje z różnych perspektyw, uwzględniając m.in. zadowolenia z pracy, motywacji do pracy, pracy jako wartości i jej jakości. Rozdział prezentuje także analizę uwarunkowań ekonomicznych, społeczno-kulturowych, organizacyjno-prawnych oraz demograficznych wykonywania pracy. W rozdziale skupiono się także na segmentacji tego rynku, który tylko pozornie jest systemem jednolitym a tak naprawdę w jego skład wchodzi wiele rynków częściowych, które tworzą jego strukturę. Są one wyodrębniane na podstawie wzajemnie uzupełniających się kryteriów, które zostały dokładniej opisane.

Istotnym, dla przybliżenia podstaw wpływających na rozwój pracy tymczasowej, jest omówienie zjawiska bezrobocia oraz najczęstszych patologii na rynku pracy. Przeanalizowano ich przyczyny i skutki zarówno negatywne, jak i pozytywne. Dalszą część rozdziału stanowi przedstawienie instytucji regulujących rynek pracy.

W rozdziale skupiono się także na ekonomii instytucjonalnej i behawioralnej. Ekonomia instytucjonalna poszerzyła teorię ekonomii o takie elementy jak przestrzeganie norm społecznych, etyki, wzięcie pod uwagę zarówno interesu własnego, jak i reakcji oraz interesu kooperanta i innych interesariuszy. W ramach ekonomii behawioralnej istotne jest odpowiednie traktowanie pracowników, szczególnie pod kątem wynagrodzenia i w czasach recesji.

W rozdziale drugim przeprowadzono analizę form zatrudniania pracowników na rynku pracy. Wzrost nietypowych form zatrudniania zapoczątkował powstanie coraz bardziej nowatorskich postaci związków pracownika z pracodawcą. Umiejętne zastosowanie elastycznych form pracy wpływa korzystnie zarówno na kondycję i pozycję przedsiębiorstwa, jak i na sytuację pracowników.

W rozdziale trzecim przedstawiono metodykę badań własnych. Poza sformułowaniem problemu badawczego, wyróżniono tutaj fazy badania, składające się z stworzenia ankiety w formie drukowanej, jak i elektronicznej, szukanie odpowiedniej grupy docelowej oraz grupy badawczej, przeprowadzenie badania (analiza materiałów wtórnych, obserwacja, kwestionariusz ankiety), opracowanie zebranego materiału empirycznego, interpretacja uzyskanych wyników.

W rozdziale przybliżono także przedmiot i cel badań, którym jest praca tymczasowa w województwie wielkopolskim oraz sytuacja ekonomiczno-społeczna pracowników wykonujących tę formę pracy. Wyszczególniono tutaj hipotezy badawcze i omówiono

techniki i metody badań. Rozdział zakończono informacjami na temat organizacji i przebiegu badań.

W rozdziale czwartym przedstawiono charakterystykę pracy tymczasowej w kontekście wtórnych badań empirycznych. Wprowadzeniem do rozdziału jest nakreślenie zmian zachodzących na rynku pracy. Narastająca potrzeba jego uelastycznienia przyczyniła się do poszukiwania nowych rozwiązań, a jedno z nich to praca tymczasowa. We współczesnych przedsiębiorstwach i różnego typu organizacjach dominują dwie tendencje. Z jednej strony wiele z nich dąży do zmniejszenia więzi z osobami świadczącymi na ich rzecz usługi pracy. Następuje to poprzez wykorzystywanie różnych elastycznych form zatrudnienia. Z drugiej jednak strony firmy oczekują od podwładnych takich postaw, jak identyfikacja z organizacją, lojalność czy zaangażowanie w pracę, które jest traktowane jako pozytywna cecha funkcjonowania pracownika w organizacji. W rozdziale skupiono się także na różnicach pomiędzy pracą tradycyjną a tymczasową w kontekście pracownika i pracodawcy. Na podstawie literatury przeprowadzono tutaj analizę zalet i wad pracy tymczasowej.

Dalszą częścią rozdziału jest charakterystyka ilościowa podmiotów świadczących pracę tymczasową w Polsce i województwie wielkopolskim. Zarówno w kraju, jak i województwie obserwuje się nieustanny trend wzrostowy liczby agencji zatrudnienia i agencji pracy tymczasowej. W 2005 roku funkcjonowało w Polsce 1979 agencji zatrudnienia, a w 2018 roku ta liczba była czterokrotnie wyższa (8196 podmiotów).

W rozdziale piątym przeanalizowano rynek pracy oraz instytucje pracy tymczasowej funkcjonujące w województwie wielkopolskim. Szczególną uwagę poświęcono przybliżeniu tła gospodarczego (inwestycji, charakterystyki ludności) będącego podstawą popularyzacji stosowania pracy tymczasowej. W omawianym regionie najwięcej osób pracuje w takich branżach jak przemysł oraz budownictwo, w których praca tymczasowa jest coraz popularniejszym rozwiązaniem. Zawarto tutaj także informacje o działalności podażowej i popytowej agencji pracy tymczasowej. Rozdział przedstawia również przykłady działalności promocyjnej agencji oraz opisuje płaszczyzny ich współpracy z Urzędami Pracy.

W rozdziale szóstym dokonano analizy badań własnych przeprowadzonych wśród pracowników tymczasowych delegowanych do pracy w firmach mających swoje zakłady w województwie wielkopolskim. Okazuje się, że blisko połowa badanych pracuje za pośrednictwem agencji do 3 miesięcy, a ponad 70% z nich jest zatrudniona tylko w jednej tego typu placówce. Jedna piąta badanych, przed podjęciem zatrudnienia w charakterze

pracownika tymczasowego była bezrobotna. Zdecydowana większość (87%) badanych twierdzi, że agencja pracy tymczasowej zawsze dotrzymywała warunków podpisanej umowy, ale duża część osób (72%) chciałaby zmienić tę formę zatrudnienia na pracę stałą. Przyczyną tego może być fakt, że u 81% badanych wykonywane obowiązki nie są zgodne z kierunkiem wykształcenia lub pragną oni posiadać bardziej stabilną formę zatrudnienia.

Wynikiem analizy i podsumowaniem rozdziału jest stworzenie modelu pracownika tymczasowego, w którym wyszczególniono czynniki, które w największym stopniu oddziałują na sferę ekonomiczną, społeczną oraz organizacyjne elementy pracy. Model ten może stać się bardzo dobrym narzędziem dla wielu podmiotów, które na rynku pracy województwa wielkopolskiego wykorzystują rozwiązanie pracy tymczasowej. Dotyczy on głównie przedsiębiorców, którzy od tej pory będą mieli większą świadomość na temat najbardziej popularnych profili zawodowych osób delegowanych z agencji. W dłuższej perspektywie będą w stanie lepiej przygotować swoje linie produkcyjne lub ofertę produktową/usługową, aby realizować politykę pełnego zatrudnienia. Mając do dyspozycji model z większą dokładnością będzie można zaplanować dobór odpowiednich pracowników i wahania zatrudnienia na rynku pracy.

Rozprawa doktorska prezentuje także procesy zachodzące na rynku polskim oraz europejskim, które mogą wpłynąć na zmiany popularyzacji rozwiązania jakim jest praca tymczasowa. Jednym z nich jest wdrażanie strategii pełnego zatrudnienia, dzięki której w coraz większym stopniu wykorzystuje się nowe, elastyczne formy zatrudnienia. Okazuje się, że większość miejsc pracy utworzonych dodatkowo na przełomie XX i XXI wieku w Polsce i krajach OECD (Organization for Economic Cooperation and Development) dotyczyła zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy, co z kolei ograniczało pracę pełnoetatową. Zwiększa się zakres pracy na odległość, delegowanie jej na podwykonawców, rozwija się zatrudnienie w przedsiębiorstwach świadczących usługi w formie wypożyczania pracowników.

Należałoby podkreślić, że wkraczamy w erę nowego podziału czasu pracy nie tylko na czas pracy, lecz także na czas wolny i czas zajęć społecznie użytecznych. Obok sektora publicznego i prywatnego rozwija się sektor organizacji pozarządowych, które kreują rozwój aktywności w sferze ochrony środowiska, walki z ubóstwem i patologią społeczną, w sferze edukacji, kultury, sportu, gdzie elastyczne formy pracy będą odgrywały ważną rolę.

## **Streszczenie w języku angielskim**

The topic of this dissertation is the economic and social situation of temporary workers on the labour market in the Wielkopolskie Voivodeship. It analyses the dynamically developing area of temporary work from the perspective of a temporary worker. Particular attention was paid to the analysis of material factors influencing the choice of this solution, as well as social and societal factors determining the way of functioning in workplaces. Temporary work is an area still under-researched and this work is one of the few publications in Poland which describes this phenomenon.

The choice of the topic of temporary work was determined by an in-depth analysis of this as yet unexplored area of the labour market with particular emphasis on the situation in the Wielkopolskie Voivodeship. An additional factor was the desire to assess the real functioning principles of employees posted to work for the user employer and related entities. The reality of the functioning of such an employee in the company and related feelings and observations were investigated. The results of the research are important material for many actors in this market. They complement the knowledge of private actors (temporary work agencies) and the activities of government institutions (Labour Offices).

The form of work as a temporary employee is a relatively new way of employment in Poland. The legal regulations regulating this market did not appear in the country until 2003. The nature of temporary work involves a tripartite agreement between the employee, the user employer and the temporary work agency. It is the agency that hires individuals who are then posted to work for the user employer. It is also the one that pays the individual's salary, bonuses and other benefits. The recruitment process, the collection and maintenance of personnel records, the billing of the employee and many other personnel activities occur on the agency's side. The delegated individual must be under the employer's control and supervision, in addition such workers must participate fully in the team. What is important about this arrangement is that the employee can be posted to several companies at the same time without having to change the terms of the contract. If required, the employer-user can quickly resign or be replaced by someone else. All of these actions are made achievable by an agreement whereby the agency operates as the real employer of the individual and the others may acquire their services. This can give rise to all sorts of pathologies, abuses and

misunderstandings. Nevertheless, temporary work is an important solution for the functioning of many employers, who are often persuaded to use it.

The main difference between a permanent employee and one who is posted there through an agency is that the former is usually guaranteed job security, regular wages and many social aspects of such work. These can include the level of integration in the team or contacts with superiors. A temporary worker, on the other hand, is an outsider who is posted to carry out specific tasks. For this reason, it is more difficult for such a person to form social relationships in the workplace to which he or she has been posted. It may result in having less access to the development plans and training that permanent employees take pleasure in.

The aim of this study is to present the conditions and importance of temporary work as one of the important and developing forms of employee employment on the labour market in the Wielkopolskie Voivodeship. An important research problem is to display the advantages and disadvantages of temporary work occurring on the side of the employer, employee and agency.

The dissertation formulates six research questions focusing on the motives for choosing temporary work as a way of professional activity, the way the employee is treated by the employer-user, access to development programmes and training, career development preferences and last but not least the compatibility of the education with temporary work and the way this form of work is perceived by young people.

Based on the research questions, two main and three auxiliary research hypotheses were formulated. They are summarized as follows: the career of the temporary worker, the way they are treated in relation to permanent employees, the expectations of temporary workers towards transit to permanent work, the form of work and the correlation with the education of the temporary worker, and the expectations towards temporary work in workers under 24 years of age.

The paper consists of six chapters. The first focuses on the economic and social aspects of the labour market. Issues of human efforts and its determinants are discussed. Modern socio-economic structures based on the principles of market mechanism, treat work as an important field of human life activity. The literature on the subject analyses the 'labour issue' from various perspectives, including job satisfaction, motivation to work, work as a value and its quality. The chapter includes an analysis of the economic, socio-cultural, organisational-legal and demographic determinants of work performance. The segmentation of this market is perceived as a homogeneous system and in fact has numerous sub-markets that make up its



structure. These are distinguished on the basis of complementary criteria, which are described in more details.

It is significant to discuss the phenomenon of unemployment and the most common pathologies in the labour market in order to get an idea of the fundamentals influencing the development of temporary work. Their causes and effects, both negative and positive, are analysed. A further part of the chapter is a presentation of the institutions regulating the labour market.

The chapter also buckles down to institutional and behavioural economics. Institutional economics extended economic theory to include elements such as adherence to social norms, ethics, consideration of both self-interest and reaction, as well as the interests of the co-operator and other stakeholders. Within behavioural economics, the appropriate treatment of employees is important, especially in terms of pay and in times of recession.

Chapter two analyses the forms of employment of workers in the labour market. The rise of atypical forms of employment has given rise to increasingly innovative forms of employee-employer relationships. The skilful application of flexible forms of work has a positive impact on both the condition and position of the enterprise and on the situation of employees.

Chapter three presents the methodology of the company's own research. In addition to the formulation of the research problem, the phases of the study are distinguished here, consisting of the creation of a questionnaire in both printed and electronic form, the search for a suitable target group and research group, the conduct of the study (analysis of secondary materials, observation, questionnaire survey), the development of the collected empirical material, and the interpretation of the results obtained.

The third chapter is devoted to the subject and aim of the research, which is temporary work in the Wielkopolskie Voivodeship and the economic and social situation of employees working in this form of work. It lists the research hypotheses and discusses research techniques and methods. The chapter concludes with information on the organisation and course of the research.

Chapter four presents the characteristics of temporary work in the context of secondary empirical research. The introduction to the chapter is an outline of the changes taking place in the labour market. The increasing need to make it more flexible has contributed to the search for new solutions, one of which is temporary work. There are two prevailing trends in today's companies and various types of organisations. On the one hand, many are seeking to reduce ties with the people providing labour services to them. This is occurring through the use of various flexible forms of employment. On the other hand, however, companies expect

subordinates to have attitudes such as identification with the organisation, loyalty or commitment to work, which is regarded as a positive feature of an employee's functioning in the organisation. The chapter also focuses on the differences between traditional and temporary work in the context of employee and employer. Based on the literature, the analysis of the advantages and disadvantages of temporary work is carried out here.

The next part of the chapter is the quantitative characteristics of entities providing temporary work in Poland and the Wielkopolskie Voivodeship. Both in the country and in the voivodeship, there is a continuous upward trend in the number of employment agencies and temporary work agencies. In 2005, there were 1979 employment agencies in Poland and in 2018 this number was four times higher (8196 entities).

Chapter five analyses the labour market and temporary work institutions operating in the Wielkopolskie Voivodeship. Particular attention was paid to an approximation of the economic background (investments, population characteristics) underlying the popularisation of the use of temporary work. In the region under discussion, most people work in industries such as industry and construction, where temporary work is an increasingly popular solution. Information on the supply and demand activities of temporary work agencies is also included. The chapter also presents examples of agencies' promotional activities and describes where they cooperate with Job Centres.

The sixth chapter unveils own research conducted on temporary workers delegated to work in companies with their establishments in the Wielkopolskie Voivodeship. It turns out that almost half of the respondents have been working through an agency for up to 3 months and more than 70% of them are employed in only one such facility. One fifth of the respondents were unemployed before taking up employment as a temporary worker. The vast majority (87%) of respondents say that the temporary employment agency has always kept to the terms of the signed contract, but a large proportion of people (72%) would like to change this form of employment for permanent work. The reason for this may be that for 81% of respondents the duties performed are not in line with their field of study or they wish to have a more stable form of employment.

The result of the analysis and the summary of the chapter is the creation of a model of a temporary worker, which lists the factors that have the greatest impact on the economic, social and organisational elements of work. This model can become a very good tool for many entities that use the temporary work solution on the labour market of the Wielkopolskie Voivodeship. It mainly concerns entrepreneurs, who from now on will have a better awareness of the most popular job profiles of agency workers. In the long term, they will be

able to better prepare their production lines or product/service offerings in order to pursue a policy of full employment. With a model at their disposal, they will be able to plan with greater accuracy the selection of suitable employees and the fluctuations of employment in the labour market.

The dissertation also presents the processes occurring on the Polish and European market, which may influence the changes in the popularisation of the temporary work solution. One of them is the implementation of the strategy of full employment, thanks to which new, flexible forms of employment are increasingly used. It appears that the majority of jobs additionally created at the turn of the 20th and 21st centuries in Poland and OECD (Organisation for Economic Cooperation and Development) countries concerned part-time employment, which in turn limited full-time work. There is an increase in the scope of remote work, delegation to subcontractors, and the development of employment in companies providing services in the form of employee lending.

It should be emphasised that we are entering an era of a new division of working time not only into working time, but also into leisure time and socially useful activities. Alongside the public and private sectors, the NGO sector is developing, creating activities in the spheres of environmental protection, the fight against poverty and social pathology, education, culture and sport, where flexible forms of work will play an important role.