Streszczenie

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 zadecydowała 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, oczekiwań pracowników tymczasowych wobec tranzycji do pracy stałej, formy pracy i korelacji z wykształceniem pracownika tymczasowego oraz oczekiwań 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. 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 i demograficznych wykonywania pracy. W rozdziale skupiono się także na segmentacji tego rynku, który tylko pozornie jest systemem jednolitym a tak naprawdę w jego skład wchodzą liczne rynki częściowe, 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 omówienia 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 przedstawiona jest metodyka 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 pacy. 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 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 na pracownikach tymczasowych delegowanych do pracy w firmach mających swoje zakłady w województwie wielkopolskim. Okazuje się, że blisko połowa badanych pracuje na 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%) chciałoby zmienić tą formę zatrudnienia na prace 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.