

Piotr Oleksiak¹

Rozdział II

Specyfika pracy tymczasowej jako elastycznej formy gospodarowania kapitałem ludzkim w świetle raportów i statystyk

Wprowadzenie

Praca tymczasowa jest jedną z elastycznych form zatrudniania, oferowanych przez agencje pracy². W ostatnich latach obserwuje się dynamiczny rozwój tej formy zatrudnienia. Forma ta przede wszystkim umożliwia dostosowanie liczby pracowników do zmieniających się uwarunkowań wewnętrznych i zewnętrznych, w których działa każda firma. Jej dążeniem jest racjonalizacja kosztowa, często spowodowana do obniżenia kosztów pracy, przy równoczesnym utrzymaniu czy wzroście jakości pracy wykonywanej przez pracowników.

W przypadku polskich pracowników można zauważyć trzy podstawowe grupy osób zainteresowanych pracą tymczasową, są to³:

- osoby młode (studenci, absolwenci, uczniowie), które nie posiadają doświadczenia zawodowego i przede wszystkim są zainteresowane możliwością zdobycia kwalifikacji zawodowych a także kontaktów, które umożliwią uzyskanie stałego miejsca zatrudnienia;
- pracownicy o rzadko spotykanych kwalifikacjach, mający doświadczenie zawodowe, którzy wykonują wolne zawody i są zainteresowani zdobyciem nowego doświadczenia zawodowego w znanych firmach;
- osoby bezrobotne, które dążą do wykonywania pracy tymczasowej, chociaż przez pewien czas.

Praca tymczasowa umożliwia przedsiębiorcy elastyczne kształtowanie zarządzania zatrudnieniem stosownie do często zmiennych uwarunkowań otoczenia zewnętrznego i wewnętrznego. Z badań z 2009 r.⁴ wynika, że 87% pracodawców w Polsce nie traktowa-

¹ Adiunkt, Katedra Pracy i Polityki Społecznej, Instytut Ekonomik Stosowanych i Informatyki, Wydział Ekonomiczno-Socjologiczny, Uniwersytet Łódzki.

² Pierwsza agencja pracy tymczasowej powstała w USA w 1948 r, a w Polsce w 1994 r.

³ Król H., Transformacja pracy i funkcji personalnej, [w:] Zarządzanie zasobami ludzkimi. Tworzenie kapitału ludzkiego organizacji, H. Król, A. Ludwiczynski (red.), PWN, Warszawa 2006, s. 31.

⁴ Badanie Manpower Polska - Pracownicy zatrudnienia zewnętrznego w strategii zatrudnienia firm, zrealizowane w 2009 roku na reprezentatywnej próbie 750 pracodawców, https://candidate.manpower.com/wps/wcm/connect/20f9e40041e0f3088d20bf94a9a2d887/1_24.pdf?MOD=AJPERES. [dostęp z dn. 20.09.2013].

ło zatrudnienia zewnętrznego⁵ jako kluczowego elementu strategii zatrudnienia w ich firmach. Tylko 11% pracodawców uznało zatrudnienie zewnętrzne za ważny element ich strategii zatrudnienia. Dla tych pracodawców powodami zatrudniania zewnętrznego było: płynne realizowanie zadań w okresie większej aktywności (12,5%), zapewnienie zastępstw pracownikom pozostającym na urloпах macierzyńskich, opiekuńczych czy zdrowotnych (4,5%) oraz wypróbowywanie kandydatów do zatrudnienia na stałe (3,5%). Na plus należy zaliczyć, iż 79% ankietowanych pracodawców uznało, iż pracownicy zatrudnienia zewnętrznego podlegają identycznemu procesowi wprowadzania i wdrażania jak pracownicy zatrudnieni na stałe.

1. Praca tymczasowa w świetle danych statystycznych

W 2012 roku agencje pracy tymczasowej skierowały do pracy tymczasowej 509,4 tys. pracowników. Pracownicy tymczasowi przepracowali w 2011 r. sumie 342 276 649 godzin, tj. o 40% więcej niż rok wcześniej. Obserwuje się, iż liczba umów cywilnoprawnych w skali kraju jest na ogół wyższa niż liczba umów o pracę od 2007 roku. Jeżeli agencja pracy tymczasowej zawiera umowę cywilnoprawną, to obniża koszty zatrudnienia, a tym samym staje się bardziej konkurencyjna. Jednakże traci na tym pracownik, któremu nie gwarantuje się praw wynikających z ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, m.in. prawa do 2 dni urlopu za każdy przepracowany miesiąc. Jeśli chodzi o strukturę wieku pracowników tymczasowych, to w 2011 roku przeważały osoby do 25 roku życia (prawie 50%), następnie osoby w przedziale wiekowym 25-50 lat (42%) oraz 8% stanowiły osoby po 50 roku życia⁶.

Z badań przedstawionych w rozdz. VI niniejszej monografii oraz zawartych w raporcie na temat rynku agencji zatrudnienia, sporządzonym przez Polskie Forum HR⁷ wynika, iż liczba agencji zatrudnienia w Polsce nieustannie rośnie. Najbardziej popularną formą prawną wśród tych podmiotów są osoby fizyczne, które stanowiły ponad 40% ogólnej liczby agencji tymczasowych.

Według danych Polskiego Forum HR za 2012 r., wartość rynku pracy tymczasowej szacuje się na 2960 mln zł. Liczba pracowników tymczasowych sięga pół miliona osób (w przeliczeniu na pełne etaty to 160 tys.). Z kolei obroty z zakresu pracy tymczasowej w poszczególnych sektorach gospodarki w 2012r. kształtowały się następująco - największy udział zanotował sektor: motoryzacyjny (20,8%) oraz przemysł maszynowy, elektryczny i paliwowy (91,2%) oraz spożywczy (12,03%). Najmniejszy – telekomunikacja (1,89%), sektor publiczny/ochrona zdrowia/edukacja (0,34%) i hotele/restauracje (0,13%). W przypadku struktury przeprowadzonych rekrutacji pracowników tymczasowych, najwięcej ich było na stanowiska specjalistyczne (54% wszystkich rekrutacji), szeregowo (31%) oraz menedżerskie (11%) i dyrektorskie (3%).

⁵ Zatrudnienie zewnętrzne daje możliwość korzystania przez organizację z zewnętrznej siły roboczej i obejmuje oprócz zatrudnienia tymczasowego także inne alternatywne wobec niego metody outsourcingu.

⁶ Udział Polskiego Forum HR w całym rynku agencji pracy tymczasowej na podstawie danych Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej <http://www.polskieforumhr.pl/blog/praca-tymczasowa/udzial-polskiego-forum-hr-w-calym-rynku-agencji-pracy-tymczasowej-na-podstawie-danych-ministerstwa-pracy-i-polityki-spolecznej>. [dostęp z dn. 20.09.2013 r.].

⁷ Rynek agencji zatrudnienia w 2012 roku. Analiza danych, trendów, prognozy, dobre praktyki agencji Polskiego Forum HR http://admin.polskieforumhr.pl/dir_upload/site/70c12353731d477c-8cda0204c7564695/raport/Rynek_agencji_zatrudnienia_w_2012.pdf. [dostęp z dn. 20.09.2013].

Rynek pracy tymczasowej w Polsce jest jeszcze dosyć młody z racji tego, iż pierwsze, dotyczące jej regulacje weszły w życie w 2004 roku. Od samego początku można zauważyć dynamiczny rozwój rynku pracy tymczasowej, a chwilowe osłabienie tempa tego wzrostu było powiązane z kryzysem gospodarczym w Polsce, który rozpoczął się na przełomie 2008 i 2009 roku. Po tym okresie należy stwierdzić, iż rynek szybko odrobił (wzrasta liczba pracowników tymczasowych czy firm korzystających z ich usług).

2. Praca tymczasowa w świetle raportów tematycznych na podstawie badań przeprowadzonych w Polsce

2.1. Poziom satysfakcji pracowników tymczasowych

Istnieje wiele raportów dotyczących analizy poziomu satysfakcji z pracy pracowników tymczasowych. Przykładowo, z badań satysfakcji pracowników tymczasowych, przeprowadzonych przez agencję pracy tymczasowej Work Express⁸ w sierpniu 2012 roku w grupie 1532 pracowników tymczasowych, zatrudnionych w firmach z całej Polski⁹ wynika, iż większość pracowników tymczasowych dobrze oceniała warunki pracy. Najczęściej zadowolenie przynoszą: dobre relacje ze współpracownikami i przełożonymi, obowiązki dostosowane do możliwości pracownika, ośmiogodzinny tryb pracy. W przypadku gorzej ocenianych warunków pracy, pracownicy tymczasowi najczęściej wskazywali na brak klimatyzacji w miejscu pracy, hałas czy nieodpowiednią organizację i zbyt krótkie przerwy w pracy. Tylko 8% pracowników tymczasowych stwierdziło, że spotkało się z nierównym traktowaniem w pracy. Chodziło przede wszystkim o brak wsparcia ze strony współpracowników o dłuższym stażu pracy, brak świadczeń pozapłacowych (wczasy pod gruszą, bony, paczki dla dzieci), czy dodatkowe obowiązki, np. sprzątanie, których nie wymagano od pracowników stałych oraz przydzielanie cięższych prac pracownikom tymczasowym niż pracownikom stałym. Bardzo dobrze

⁸ Raport: Badanie Satysfakcji Pracowników Tymczasowych 2012, <http://www.hrnews.pl/reports/RA-PORT%20Badanie%20Satysfakcji%20Pracownikow%20Tymczasowych%202012.pdf>. [dostęp z dn. 20.09.2013].

⁹ Struktura badanych respondentów przedstawia się następująco: - pracę tymczasową podejmują przeważnie mężczyźni - 58%, ale zauważa się rosnący odsetek kobiet. Najwięcej kobiet zatrudnia sektor produkcji - 48%; - 65% badanych pracowników tymczasowych jest w wieku poniżej 30 lat. Oznacza to fakt rosnącej roli ofert pracy tymczasowej jako możliwości zdobycia przez osoby młode pierwszych doświadczeń zawodowych. Z toku badań wynika, iż dla 8% był to główny powód podjęcia zatrudnienia tymczasowego. Podział w pozostałych grupach wiekowych był następujący: 19% - osoby pomiędzy 31 a 40 rokiem życia, 10% - osoby od 41 do 50 lat. Tylko 6% badanej grupy stanowili pracownicy powyżej pięćdziesiątki; - 53% badanych pracowników tymczasowych posiada średnie wykształcenie, 27% - zasadnicze zawodowe, 3% pracowników jest w trakcie studiów, a 9% osób ma wykształcenie wyższe. Największy odsetek pracowników z wykształceniem wyższym lub w trakcie studiów pracuje w branży logistycznej - 15%; - 80% osób zatrudnionych po raz pierwszy w oparciu o umowę o pracę tymczasową, pracuje w firmach branży produkcyjnej. Jest to rezultat zatrudniania wielu zwalnianych pracowników stałych zakładów przemysłowych, przez agencje pracy tymczasowej; - największa grupa pracowników tymczasowych jest zatrudnionych u pracodawców użytkowników, powyżej 8 miesięcy. - pracownicy tymczasowi najczęściej pracują na stanowisku pracownik produkcji (32%). Inne rodzaje stanowisk to - magazynier (18%), pakowacz (11%), operator linii produkcyjnej (8%) czy pracownik montażu (6%).

oceniło swoje relacje z pracownikami stałymi u pracodawcy - użytkownika aż 64% pracowników tymczasowych, 62% bardzo dobrze oceniło swoje relacje z bezpośrednimi przełożonymi.

Z badań na temat satysfakcji pracowników tymczasowych przeprowadzonych przez Start People¹⁰ w 2012 r. w grupie 1093 respondentów z 36 firm¹¹ wynika, iż 52,7% badanych pracowników tymczasowych nie odczuwało żadnych negatywnych przejawów złego traktowania ze względu na fakt tymczasowego zatrudnienia. W szczególności:

- 67% pracowników tymczasowych uważało, że tempo pracy pozwala wykonywać dobrze zlecane im zadania;
- 73,9% pracowników tymczasowych było zdania, iż ilość przydzielonych im zadań określona została w sposób rozsądny;
- 81,2 % było przekonanych, że bezpieczeństwo ich pracy oraz relacje ze współpracownikami i przełożonymi były prawidłowe;
- 75% ankietowanych uważało, że jest szanowana przez swoich przełożonych, a ponad połowa (55%) stwierdziła, iż przełożeni zauważają i doceniają ich zaangażowanie w proces pracy.

W ocenie 77% ankietowanych pracowników tymczasowych współpracownicy byli pomocni, a 66% odczuwało, iż pracownicy innych działów odnosili się do ich próśb z szacunkiem i profesjonalizmem. Ponad 50% respondentów uważało pracę tymczasową za drogę do znalezienia stałego zatrudnienia, a 61,2%, że wykonywanie pracy tymczasowej daje im poczucie pewności siebie.

Należy stwierdzić, iż pozytywnym aspektem przywołanych badań jest brak potwierdzenia obiegowej opinii, iż pracownicy tymczasowi są gorzej traktowani niż pracownicy etatowi w tych samych przedsiębiorstwach.

2.2. Poziom motywacji pracowników tymczasowych

Agencja zatrudnienia Manpower przeprowadziła badania dotyczące motywacji pracowników tymczasowych (w 2012 roku wśród 205 pracowników tymczasowych¹² zatrudnionych w tej APT). Celem badania było uzyskanie wypowiedzi pracowników tymczasowych na temat poziomu ich motywacji i zaangażowania (w tym czynników i świadczeń mających największy wpływ na poziom ich motywacji). Raport z tych badań¹³ wskazał, że:

¹⁰ Praca tymczasowa - badanie satysfakcji pracowników tymczasowych przeprowadzone przez Start People, <http://praca.studentnews.pl/s/2578/64882-Praca-newsy/4009580-Praca-tymczasowa-badanie-satysfakcji-pracownikow-tymczasowych-przeprowadzone-przez-Start-People.htm>. [dostęp z dn. 20.09.2013],

¹¹ W powyższym badaniu główną grupę pracowników tymczasowych (36%) stanowiły osoby w wieku 18 – 25 lat, z wykształceniem średnim (45,6%). Aż 28,5% respondentów miało staż pracy dłuższy niż rok.

¹² Grupę badanych respondentów stanowiło 54,1% mężczyzn oraz 45,9% kobiet. Pod względem rozkładu wiekowego, największą grupę pracowników stanowiły osoby między 18 a 25 rokiem życia (łącznie 46,3% wszystkich badanych). Zdecydowana większość badanych pracowników tymczasowych wykonywała pracę o charakterze fizycznym (80%).

¹³ Motywacja pracownika tymczasowego: wyzwania i korzyści, http://www.hrnews.pl/reports/Moty-wacja%20Pracownika%20Tymczasowego_wyzwania%20i%20korzy%C5%9Bci_raport%20Manpower-Group.pdf. [dostęp z dn. 20.09.2013].

- ponad 2/3 badanych pracowników tymczasowych w pełni utożsamiała się z firmą, w której pracowali, ponad 85% oceniło swoje zaangażowanie w pracę na poziomie bardzo wysokim i wysokim;
- 2/3 badanych respondentów oceniło, iż czują się zmotywowani do pracy na rzecz pracodawcy użytkownika, zdaniem ponad 47% pracowników wykonywana praca tymczasowa dawała im możliwość podnoszenia kwalifikacji zawodowych;
- ponad 83% respondentów, w przypadku możliwości podjęcia pracy na stałe u dotychczasowego pracodawcy - użytkownika, nie wahałaby się ani chwili z jej przyjęciem. Perspektywa podjęcia stałego zatrudnienia zwiększyłaby poziom motywacji i zaangażowania do pracy u 79% badanych;
- zdaniem 61% pracowników tymczasowych taka forma zatrudnienia jest dla nich niesatysfakcjonująca lub raczej niesatysfakcjonująca. Wynika to przede wszystkim z niepewności otrzymania kolejnych umów o pracę (tak twierdziło ponad 72% badanych);
- większość respondentów (64,4%) oceniło ogólny poziom równego traktowania w pracy za satysfakcjonujący lub raczej satysfakcjonujący, choć jednocześnie zdaniem 60% badanych odczuwalne były różnice w warunkach zatrudnienia w porównaniu z pracownikami zatrudnionymi na stałe u pracodawcy - użytkownika;
- jeśli chodzi o motywacyjne oddziaływanie systemu motywacyjnego u pracodawcy - użytkownika, to ponad 31% respondentów nie było w stanie określić swojego stanowiska w tej sprawie, a prawie 30% oceniło ten system dość ostrożnie jako raczej satysfakcjonujący.

W powyższym badaniu respondenci ocenili także czynniki zadowolenia i niezadowolenia z wykonywanej pracy tymczasowej oraz stopień ważności materialnych i niematerialnych form motywowania u pracodawcy użytkownika.

W grupie czynników wpływających na zadowolenie z wykonywanej pracy respondenci zaliczyli:

- dobre relacje z przełożonym i konsultantem agencji zatrudnienia (77,1%);
- możliwość podjęcia stałego zatrudnienia (74,1%);
- możliwość awansu i rozwoju zawodowego (59,1%);
- stabilność zatrudnienia i pewność kolejnych umów o pracę (51,2%);
- możliwość podejmowania samodzielnych decyzji (49,8%);
- możliwość wpływu na wspólny sukces pracodawcy użytkownika (49,8%).

Do czynników wpływających na niezadowolenie z wykonywanej pracy respondenci natomiast wyodrębnili przede wszystkim niepewność zatrudnienia (67,3%), wysokość wynagrodzenia (52,7%) oraz niejasne zasady przedłużania umów o pracę tymczasową (41%).

Jeśli chodzi o ocenę znaczenia materialnych form motywowania, badani pracownicy tymczasowi na pierwszych miejscach wyodrębnili – co dość oczywiste - premie (92,7%), a następnie dofinansowanie do wypoczynku pracowników (81,4%), szkolenia (81%), opiekę medyczną (76,6%), nagrody (76,6%), dodatkowe ubezpieczenia (73,7%), oraz możliwość otrzymania dofinansowania do nauki języków obcych (70,7%). W przypadku wagi niematerialnych form motywowania, najsilniej oddziałują pewność zatrudnienia i stabilizacja zawodowa (93,1%), przyjazna atmosfera pracy (86,3%), spr-

wiedliwa ocena wkładu pracy (84,4%), dobra organizacja pracy (83%), uznanie ze strony przełożonego (76,1%), możliwość podejmowania decyzji (75,1%) oraz elastyczny czas pracy (69,8%).

Powyższe wyniki badań wskazują, iż pracownicy tymczasowi generalnie czują się zmotywowani do wykonywanej pracy. Głównymi czynnikami tej motywacji jest możliwość zdobywania kwalifikacji czy większa szansa znalezienia w przyszłości stałej pracy. Pośrednio ma to pozytywny wpływ na utożsamianie się pracowników tymczasowych z miejscem pracy.

2.3. Praca tymczasowa a wynagrodzenie pracowników tymczasowych

Istotnym elementem pracy tymczasowej są wynagrodzenia, które otrzymują pracownicy tymczasowi. Chodzi o to, aby nie byli pod tym względem gorzej traktowani niż pracownicy o statusie zatrudnionych przez tego samego pracodawcę - użytkownika na takich samych lub podobnych stanowiskach pracy i osiągający porównywalne efekty pracy.

Polskie Forum HR przeprowadziło w 2012 roku badania wynagrodzeń pracowników tymczasowych wśród 41 tys. pracowników tymczasowych w około 150 zawodach¹⁴. Z raportu opublikowanego z tych badań wynika, iż średnia stawka godzinowa pracowników tymczasowych wyniosła 13,85 zł, a średnia miesięczna płaca pracownika tymczasowego wyniosła 2 326 zł brutto (wyższe stawki godzinowe uzyskiwali mężczyźni – średnio 14,55 zł, natomiast kobiety 13,47 zł).

Należy zaznaczyć, iż średnie wynagrodzenie pracowników tymczasowych było znacznie wyższe niż płaca minimalna (o 45%), co przeczy panującemu przekonaniu, iż forma zatrudnienia w postaci pracy tymczasowej wiąże się z niską płacą, krzywdzącą pracowników tymczasowych¹⁵.

Poniższa tabela 1 przedstawia powiązanie poziomu wynagrodzeń pracowników tymczasowych z wiekiem i okresem zatrudnienia pracowników oraz miejscem wykonywania przez nich pracy.

Tabela 1. Związek wynagrodzeń pracowników tymczasowych z wiekiem, długością okresu zatrudnienia i miejscem wykonywania pracy w badaniach Polskiego Forum HR w 2012 r

Cechy	Poziom wynagrodzenia
Wiek	najwyższe stawki uzyskują pracownicy w wieku 25 – 50 lat (średnio 14,32 zł/h), po przekroczeniu 50. roku życia stawki godzinowe są niewiele niższe (14,24 zł/h), natomiast najniższe stawki otrzymują najmłodsi pracownicy - do 25 lat - średnio 12,57 zł/h;
Długość okresu zatrudnienia	najwięcej zarabiają zatrudnieni ponad rok (14,22 zł/h), pracujący od 3 do 12 miesięcy -13,63 zł/h, natomiast zatrudnieni krócej niż 3 miesiące tylko 12,49 zł/h;

¹⁴ Raport: Pensja pracownika tymczasowego o 45 proc. wyższa od wynagrodzenia minimalnego, <http://www.pulshr.pl/wiadomosci/raport-pensja-pracownika-tymczasowego-o-45-proc-wyzsza-od-wynagrodzenia-minimalnego,14413.html>. [dostęp z dn. 20.09.2013].

¹⁵ Szepietowska A., Pracownik na godziny. Ile zarobili pracownicy tymczasowi w I kwartale 2012 roku?, *Personel i Zarządzanie*, 2012, nr 8, s. 25.

Usytuowanie geograficzne	najwyższe stawki godzinowe mają pracownicy tymczasowi w woj. zachodniopomorskim (16,92 zł/h) i mazowieckim (16,65 zł/h), następnie w woj. pomorskim, małopolskim i podkarpackim (ponad 15,00 zł/h), najniższe stawki występują w woj.: lubelskim, kujawsko-pomorskim i warmińsko mazurskim (poniżej 13 zł/h);
Grupa zawodowa i dział gospodarki	najwyższe wynagrodzenia za godzinę pracy w przekroju grup zawodowych i działów gospodarki kształtują się następująco: <ul style="list-style-type: none"> • pracownicy tymczasowi wyższego szczebla, np. kierownik ds. obsługi i zarządzania – 29 zł/h; • specjaliści, np. specjaliści ds. sprzedaży – 21,32 zł/h; • technicy, elektromechanicy, monterzy, np. technik mechanik – 17,51 zł/h; • pracownicy administracyjni średniego szczebla, np. sekretarki – 17,29/h; • handlowcy, np. konsultanci w centrach sprzedaży telefonicznej – 16,64 zł/h; • transport i logistyka, np. spedytorzy -18 zł/h; • przemysł (średnio 11 zł/h), np. operatorzy maszyn i urządzeń – 12,36 zł/h, hydraulicy – ponad 22 zł/h, spawacze – 18 zł/h, szlifiernie i ślusarze – około 12 zł/h, szwaczki – 11 zł/h, robotnicy zatrudnieni przy prostych pracach – średnio 11 zł/h.

Źródło: opracowanie własne na podstawie raportu – Raport: Pensja pracownika tymczasowego o 45 proc. wyższa od wynagrodzenia minimalnego, <http://www.pulshr.pl/wiadomosci/raport-pensja-pracownika-tymczasowego-o-45-proc-wyzsza-od-wynagrodzenia-minimalnego,14413.html>. [dostęp z dn. 20.09.2013].

2.4. Pracownicy tymczasowi a warunki pracy

Omawiając specyfikę pracy tymczasowej, warto także przytoczyć rezultaty badań odnośnie warunków pracy pracowników tymczasowych. Badania takie zostały przeprowadzone za pośrednictwem agencji pracy tymczasowej w Warszawie, Krakowie i Gdańsku w grupie 122 pracowników tymczasowych¹⁶.

Z badań wynika, iż pracownicy są przeszkalani w zakresie bhp oraz posiadają aktualne badania lekarskie (niezależnie od tego, czy wymóg przeprowadzenia badań lekarskich jest ustawowo przypisany jednej ze stron, czy też jest wynikiem porozumienia pomiędzy nimi). W przypadku zapewnienia środków ochrony indywidualnej, odzieży czy obuwia roboczego, niestety ponad 25% pracodawców - użytkowników nie dostarczało tych rzeczy pracownikom tymczasowym.

Respondenci byli usatysfakcjonowani otrzymywaniem informacji w sprawie ochrony zdrowia i życia w miejscu pracy – 97% pracowników miało przekazywane informacje przez bezpośrednich przełożonych, 84% otrzymywało informacje o ryzyku zawodowym oraz komu należy zgłaszać wypadki przy pracy i inne uchybienia w systemie ochrony, 82% otrzymywało informacje odnośnie zagrożeń związanych z wykonywaną pracą. Respondenci pozytywnie ocenili fakt przekazywania informacji odnośnie sposobu rozliczania czasu pracy – 93% pracowników tymczasowych otrzymywało takie informacje. Także większość pracowników (86%) była zadowolona z przekazywania im informacji o rozkładzie czasu pracy, a 80% z ustalania i ewidencjonowania czasu pracy oraz rozliczania godzin nadliczbowych.

W odniesieniu do powyższych badań, respondenci byli pytani o przyczyny podjęcia pracy tymczasowej. Powtarzała się informacja z innych badań, że była to chęć unik-

¹⁶ Warunki pracy pracowników tymczasowych – badania ankietowe, <http://www.ciop.pl/43150>. [dostęp z dn. 20.09.2013].

nięcia bezrobocia (42%). Co trzeci badany (34%) chciał osiągnąć dodatkowe zarobki, a co czwarty – zdobyć nowe kwalifikacje i doświadczenie zawodowe.

Pracownicy tymczasowi na ogół pozytywnie oceniali poziom swoich warunków pracy. Taka pozytywna ocena warunków pracy jest szczególnie ważna z tego względu, iż następuje szybki wzrost liczby pracowników tymczasowych. Poza tym ta forma zatrudnienia występuje stosunkowo od niedawna w polskich warunkach, a wymagania dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy są sformułowane dość ogólnie.

3. Specyfika pracy tymczasowej w krajach Unii Europejskiej

Przedstawione poniżej badania na temat pracy tymczasowej w krajach UE zostały przeprowadzone przez Eurociett i UNI Europa¹⁷. Wynika z nich, że:

- w niektórych krajach panuje względna równowaga według płci w strukturze zatrudnienia tymczasowego, tj. na Węgrzech, we Włoszech, w Holandii, w Polsce i w Rumunii; są kraje, w których widoczna jest przewaga kobiet, np. w Danii, Finlandii, Szwecji, Wielkiej Brytanii lub mężczyzn – w Austrii, Belgii, Francji, Niemczech, na Słowacji i w Słowenii;
- w krajach, gdzie sektor produkcji ma duży udział w gospodarce narodowej zauważono także większy udział pracy tymczasowej w tym sektorze, np. 70% pracowników tymczasowych w Polsce pracuje w produkcji, 61% na Węgrzech, 52% w Czechach, 46% w Niemczech. W innych krajach, np. Hiszpanii, Holandii i Wielkiej Brytanii ponad 50% pracowników tymczasowych pracuje w sektorze usług. Należy zaznaczyć, iż liczba pracowników tymczasowych pracujących w rolnictwie jest niska w całej Europie;
- osoby młode stanowią znaczny odsetek pracowników tymczasowych, np. 46% pracowników tymczasowych w Holandii ma poniżej 25 lat, 37% w Belgii, 33% we Włoszech. W starszych grupach wiekowych, udział pracowników tymczasowych powyżej 45 roku życia waha się od 10% w Polsce, Grecji lub Słowenii do prawie 30% w Wielkiej Brytanii;
- najczęściej pracownicy tymczasowi to osoby z wykształceniem średnim. W niektórych krajach przeważają osoby, które nie ukończyły szkoły średniej, np. w Czechach stanowią 70% pracowników tymczasowych, 56% w Hiszpanii. Są też kraje o dużym udziale osób z wyższym wykształceniem jak np. Bułgaria (40%), Szwecja (40%), Wielka Brytania (30%) i Belgia (31%).

Przyczyny podejmowania pracy tymczasowej są zróżnicowane. We Francji osoby młode, opuszczające szkołę chcą dzięki pracy tymczasowej szkolić się zawodowo lub zdobyć pierwsze doświadczenia w pracy (24%). Jest także grupa pracowników tymczasowych (14%), którzy zbudowali swoje życie zawodowe właśnie na pracy tymczasowej oraz osoby wykorzystujące pracę tymczasową w celu pogodzenia pracy płatnej z projektami osobistymi i niezależnością (14%). W Belgii 48% pracowników tymczasowych upatruje w tej formie zatrudnienia możliwości zwiększenia swoich szans na zatrud-

¹⁷ Raport: Rola pracy tymczasowej a poruszanie się ramach rynku pracy w Europie, http://admin.polskieforumhr.pl/dir_upload/site/70c12353731d477c8cda0204c7564695/raport/Podsumowanie_raportu_Rola_pracy_tymczasowej_a_poruszanie_sie_po_rynku_pracy_w_Europie.pdf. [dostęp z dn. 20.09.2013].

nienie stałe. Podobnie, choć w mniejszym wymiarze dzieje się w Holandii (28%), dla 15% ta forma pracy to dobra oferta pracy na wakacje, 15% chce zdobyć doświadczenie w czasie studiów, a 15% chce uzyskać dodatkowe wynagrodzenie.

Analiza związków między faktem podejmowania pracy tymczasowej a wychodzeniem z bezrobocia wykazuje na przykładzie Francji i Włoch, że ponad 40% pracowników tymczasowych było bezrobotnych przed podjęciem pracy tymczasowej. Z kolei w Niemczech ponad 60% osób rozpoczynających pracę tymczasową w 2011 roku było albo bezrobotnymi albo nigdy wcześniej nie pracowało. Również w Holandii i w Belgii udział osób wcześniej bezrobotnych wśród pracowników tymczasowych wynosił 30%.

Badania powiązań między wykonywaniem pracy tymczasowej a przechodzeniem od zatrudnienia tymczasowego do stałego pokazały, że np. w Holandii w 2009 roku 56% pracowników tymczasowych deklarowało, że wykorzystują pracę tymczasową do poszukiwań stałego zajęcia. Udało się to 29% pracowników tymczasowych, którzy tę pracę znaleźli w ciągu roku. Z kolei we Francji zauważono, że 16% pracowników, którzy mieli co najmniej jedno zlecenie na pracę tymczasową otrzymało umowę na czas nieokreślony w ciągu roku. Natomiast we Włoszech 66,5% pracowników w wieku 16-35 lat, którzy zakończyli pracę tymczasową w latach 1998-1999, przeszło do stałego zatrudnienia.

W przypadku ludzi młodych badania wykazały, iż praca tymczasowa jest ważnym sposobem ich wejścia na rynek pracy. W Niemczech 49,5% pracowników tymczasowych ma poniżej 35 lat; we Włoszech 44% pracowników tymczasowych ma mniej 30 lat, a w Holandii 46% - poniżej 25 lat. Duży odsetek młodych wskazuje, że praca tymczasowa ma dużą wagę dla przejścia pomiędzy edukacją a pracą. Z kolei we Francji 84% pracowników tymczasowych poniżej 25 lat nigdy wcześniej nie pracowało, gdyż albo się kształcili, albo byli bezrobotni. Po roku pracy tymczasowej 62% było zatrudnionych.

Z przytoczonych badań wynika, iż praca tymczasowa w UE jest formą zatrudnienia stosowaną przede wszystkim wobec osób młodych czy bezrobotnych, która pozwala im zdobyć doświadczenie i kwalifikacje czy uchronić się przed bezrobociem.

Zakończenie

Świadczenie pracy w postaci pracy tymczasowej jest formą zatrudnienia rozwijającą się coraz bardziej dynamicznie. Dowodem na to jest wzrost liczby agencji pracy tymczasowej, pracowników tymczasowych czy przedsiębiorstw zatrudniających pracowników tymczasowych. Praca tymczasowa daje możliwość tworzenia nowych miejsc pracy, a tym samym redukcji bezrobocia i lepszego dopasowania popytu na pracę i podaży. Dla pracownika tymczasowego, praca tymczasowa niesie podstawowe korzyści jakim jest elastyczny czas pracy (możliwość dopasowania dni i godzin pracy do innych obowiązków takich jak – opieka na dziećmi czy studiowanie), możliwość zdobycia dodatkowego doświadczenia poszerzenia swoich umiejętności zawodowych, uzyskanie dodatkowego źródła dochodu czy wreszcie możliwość uzyskania w przyszłości stałego zatrudnienia u pracodawcy użytkownika.

Z kolei dla firmy jest to możliwość wniesienia przez takiego pracownika świeżego spojrzenia, wiedzy czy doświadczenia, które mogą usprawnić realizowane zadania czy projekty. Firma zyskuje także dostęp do specjalistycznych umiejętności takiego pracownika, które mogą okazać się, np. niezbędne w ramach realizowanego projektu. W dłuższym przedziale czasowym firma może dostrzec zyski, które będą wynikały z efektywności pracy takiego pracownika tymczasowego (odpowiednie kompetencje, wysoka zdolność do uczenia się) i zdecydować się na zatrudnienie stałe. Nawiązanie stałej współpracy z takim pracownikiem będzie o tyle łatwiejsze, iż będzie on już znał zasady funkcjonowania firmy czy jej kulturę organizacyjną. Pracodawcy – poprzez współpracę z agencjami pracy tymczasowej - w coraz większym zakresie zaczynają dostrzegać możliwość wyeliminowania problemu braku wykwalifikowanych pracowników, a tym samym zwiększenia swoich dochodów i usprawnienie funkcjonowania. Natomiast osoby poszukujące zatrudnienia mogą liczyć na profesjonalną obsługę, specjalistyczne szkolenia oraz doradztwo zawodowe ze strony APT. Ponadto mają także dostęp do wielu ofert pracy, co zwiększa ich szanse na znalezienie zatrudnienia.

Bibliografia

- Król H., Transformacja pracy i funkcji personalnej, [w:] Zarządzanie zasobami ludzkimi. Tworzenie kapitału ludzkiego organizacji, H. Król, A. Ludwicyński (red.), PWN, Warszawa 2006.
- Motywacja pracownika tymczasowego: wyzwania i korzyści, http://www.hrnews.pl/reports/Motywacja%20Pracownika%20Tymczasowego_wyzwania%20i%20korzy%20C5%9Bci_raport%20ManpowerGroup.pdf. [dostęp z dn. 20.09.2013].
- Praca tymczasowa - badanie satysfakcji pracowników tymczasowych przeprowadzone przez Start People, <http://praca.studentnews.pl/s/2578/64882-Praca-newsy/4009580-Praca-tymczasowa-badanie-satysfakcji-pracownikow-tymczasowych-przeprowadzone-przez-Start-People.html>. [dostęp z dn. 20.09.2013].
- Raport: Badanie Satysfakcji Pracowników Tymczasowych 2012, <http://www.hrnews.pl/reports/RAPORT%20Badanie%20Satysfakcji%20Pracownikow%20Tymczasowych%202012.pdf>. [dostęp z dn. 20.09.2013].
- Raport: Pensja pracownika tymczasowego o 45 proc. wyższa od wynagrodzenia minimalnego, <http://www.pulshr.pl/wiadomosci/raport-pensja-pracownika-tymczasowego-o-45-proc-wyzsza-od-wynagrodzenia-minimalnego,14413.html>. [dostęp z dn. 20.09.2013].
- Raport: Rola pracy tymczasowej a poruszanie się ramach rynku pracy w Europie, http://admin.polskieforumhr.pl/dir_upload/site/70c12353731d477c8cda0204c7564695/raport/Podsumowanie_raportu_Rola_pracy_tymczasowej_a_poruszanie_sie_po_rynku_pracy_w_Europie.pdf. [dostęp z dn. 20.09.2013].
- Rynek agencji zatrudnienia w 2012 roku. Analiza danych, trendów, prognozy, dobre praktyki agencji Polskiego Forum HR, http://admin.polskieforumhr.pl/dir_upload/site/70c12353731d477c8cda0204c7564695/raport/Rynek_agencji_zatrudnienia_w_2012.pdf. [dostęp z dn. 20.09.2013].
- Szepietowska A., Pracownik na godziny. Ile zarobili pracownicy tymczasowi w I kwartale 2012 roku?, *Personel i Zarządzanie*, 2012, Nr 8.
- Warunki pracy pracowników tymczasowych – badania ankietowe, <http://www.ciop.pl/43150> [dostęp z dn. 20.09.2013].
- Udział Polskiego Forum HR w całym rynku agencji pracy tymczasowej na podstawie danych Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, <http://www.polskieforumhr.pl/blog/praca-tymczasowa/udzial-polskiego-forum-hr-w-calym-rynku-agencji-pracy-tymczasowej-na-podstawie-danych-ministerstwa-pracy-i-polityki-spoecznej> [dostęp z dn. 20.09.2013], https://candidate.manpower.com/wps/wcm/connect/20f9e40041e0f3088d20bf94a9a2d887/1_24.pdf?MOD=AJPERES. [dostęp z dn. 20.09.2013].