

PRACA TYMCZASOWA

Droga do kariery czy ślepy zaułek?

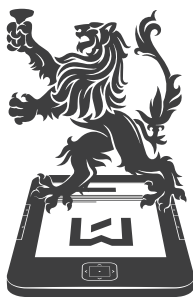
pod redakcją
Bogusławy Urbaniak i Piotra Oleksiaka



WYDAWNICTWO
UNIWERSYTETU
ŁÓDZKIEGO

PRACA TYMCZASOWA

Droga do kariery czy ślepy zaułek?



WYDAWNICTWO
UNIwersytetu
ŁÓDZKIEGO

PRACA TYMCZASOWA

Droga do kariery czy ślepy zaułek?

pod redakcją
Bogusławy Urbaniak i Piotra Oleksiaka

 WYDAWNICTWO
UNIwersytetu
ŁÓDZKIEGO

ŁÓDŹ 2014

Bogusława Urbaniak, Piotr Oleksiak – Uniwersytet Łódzki, Wydział Ekonomiczno-Socjologiczny
Instytut Ekonomik Stosowanych i Informatyki, Katedra Pracy i Polityki Społecznej
90-214 Łódź, ul. Rewolucji 1905 r. nr 39

RECENZENT

Elżbieta Jędrych

REDAKCJA NAUKOWA

Bogusława Urbaniak, Piotr Oleksiak

REDAKTOR STATYSTYCZNY

Justyna Wiktorowicz

SKŁAD I ŁAMANIE KOMPUTEROWE

Dorota Jary

PROJEKT OKŁADKI

Stämpfli Polska Sp. z o.o.

Zdjęcie na okładce: © shutterstock.com

Wydrukowano z gotowych materiałów dostarczonych do Wydawnictwa UŁ
przez Katedrę Pracy i Polityki Społecznej

© Copyright by Uniwersytet Łódzki, Łódź 2014

Wydane przez Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego
Wydanie I. W.06747.14.0.K

ISBN 978-83-7969-433-4 (wersja papierowa)
ISBN 978-83-7969-548-5 (wersja elektroniczna)

Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego
90-131 Łódź, ul. Lindleya 8
www.wydawnictwo.uni.lodz.pl
e-mail: ksiegarnia@uni.lodz.pl
tel. (42) 665 58 63, faks (42) 665 58 62

Spis treści

Wprowadzenie - <i>Bogusława Urbaniak</i>	9
Rozdział I - <i>Bogusława Urbaniak</i>	
Praca okresowa przejawem rosnącej niepewności na rynku pracy	15
1. Wzrost niepewności pracy	15
2. Pojęcie i cechy pracy okresowej	18
3. Skala zatrudnienia na czas określony w krajach UE28	20
4. Dotkliwość niepewności pracy związanej z zatrudnieniem na czas określony w ocenach pracowników	23
5. Szanse podjęcia stałej pracy przez osoby wykonujące pracę okresową	27
Zakończenie	30
Bibliografia	30
Rozdział II - <i>Piotr Oleksiak</i>	
Specyfika pracy tymczasowej jako elastycznej formy gospodarowania kapitałem ludzkim w świetle raportów i statystyk	33
Wprowadzenie	33
1. Praca tymczasowa w świetle danych statystycznych	34
2. Praca tymczasowa w świetle raportów tematycznych na podstawie badań przeprowadzonych w Polsce	35
2.1. Poziom satysfakcji pracowników tymczasowych	35
2.2. Poziom motywacji pracowników tymczasowych	36
2.3. Praca tymczasowa a wynagrodzenie pracowników tymczasowych	38
2.4. Pracownicy tymczasowi a warunki pracy	39
3. Specyfika pracy tymczasowej w krajach Unii Europejskiej	40
Zakończenie	41
Bibliografia	42
Rozdział III - <i>Piotr Oleksiak</i>	
Aspekty prawne pracy tymczasowej	43
Wprowadzenie	43
1. Uregulowania prawne w zakresie pracy tymczasowej	44
2. Praca tymczasowa a uregulowania unijne	46
3. Tendencje zmian w ustawodawstwie odnośnie pracy tymczasowej	47
Zakończenie	49
Bibliografia	49

Rozdział IV - *Anna Rogozińska-Pawełczyk*

Analiza trójstronnej relacji zawodowej pomiędzy agencją pracy tymczasowej, firmą użytkownikiem a pracownikiem tymczasowym	51
Wprowadzenie	51
1. Trójstronny charakter tymczasowych relacji zawodowych z perspektywy agencji pracy tymczasowej	52
2. Wady i zalety pracy tymczasowej z perspektywy organizacji - użytkownika	54
3. Trójstronny charakter tymczasowych relacji zawodowych z punktu widzenia pracownika tymczasowego	57
Zakończenie	60
Bibliografia	61

Rozdział V - *Anna Rogozińska-Pawełczyk*

Zatrudnienie w kontekście tymczasowego kontraktu psychologicznego	65
Wprowadzenie	65
1. Tymczasowy kontrakt psychologiczny	66
2. Nowy paradygmat kontraktu psychologicznego	68
3. Formowanie i funkcjonowanie tymczasowego kontraktu psychologicznego	69
4. Satysfakcja z pracy tymczasowej	71
5. Koszty psychologiczne w tymczasowych formach zatrudnienia	73
6. Ramy czasowe tymczasowego kontraktu psychologicznego	75
Zakończenie	77
Bibliografia	78

Rozdział VI - *Łukasz Kozar*

Rozwój agencji pracy tymczasowej w województwie łódzkim w latach 2003-2012	81
Wprowadzenie	81
1. Charakterystyka ilościowa agencji pracy tymczasowej	82
1.1. Agencje zatrudnienia w Polsce i w województwie łódzkim	82
1.2. Przeszkody w oszacowaniu liczby agencji pracy tymczasowej	83
1.3. Opis zachodzących zmian w liczbie agencji pracy tymczasowej w latach 2003-2012	84
2. Charakterystyka pracowników tymczasowych oraz pracodawców użytkowników w województwie łódzkim	88
2.1. Opis zachodzących zmian w liczbie pracowników tymczasowych w latach 2005-2012	88
2.2 Charakterystyka pracodawców-użytkowników w latach 2005-2012	95
Zakończenie	97
Bibliografia	98

Rozdział VII - *Michał Sobczak*

Charakterystyka metodyki badań nad pracą tymczasową w regionie łódzkim	101
Wprowadzenie	101
1. Cele badawcze i hipotezy	101
2. Metody i techniki badań	102

3. Omówienie konstrukcji kwestionariuszy ankiet	103
4. Realizacja badań nad pracą tymczasową w regionie łódzkim	107
Rozdział VIII - Piotr Chojnacki	
Pracownicy tymczasowi o swojej pracy	110
Wprowadzenie	110
1. Charakterystyka grupy badanej	110
2. Zalety pracy tymczasowej zdaniem pracowników tymczasowych	113
3. Wady pracy tymczasowej zdaniem pracowników tymczasowych	119
4. Wpływ aktualnie wykonywanej pracy tymczasowej na rozwój zawodowy w ocenach pracowników tymczasowych	124
5. Ogólna ocena pracy tymczasowej jako formy zatrudnienia	126
Zakończenie	128
Bibliografia	129
Rozdział IX - Piotr Bohdziewicz	
Praca tymczasowa jako epizod w przebiegu kariery zawodowej - ujęcie teoretyczne i weryfikacja empiryczna	131
Wprowadzenie	131
1. Obszary i procesy tranzycji do zatrudnienia tymczasowego	131
2. Psychologiczny kontrakt zatrudnienia a zatrudnienie tymczasowe	139
3. Budowanie indywidualnego kapitału kariery zawodowej w ramach zatrudnienia tymczasowego	141
4. Preferencje karierowe pracowników tymczasowych	149
Zakończenie	155
Bibliografia	157
Rozdział X - Dominika Sznajder	
Praca tymczasowa – motywy wyboru i problemy związane z jej realizowaniem	159
Wprowadzenie	159
1. Motywy wyboru pracy tymczasowej w wypowiedziach świadczących ją pracowników	160
2. Problemy napotymane przez pracowników wykonujących pracę tymczasową	166
Zakończenie	170
Bibliografia	172
Rozdział XI - Justyna Przywojska	
Pracownicy tymczasowi w firmie w perspektywie pracodawców - agencji pracy tymczasowej	173
Wprowadzenie	173
1. Praca tymczasowa jako elastyczna forma zatrudnienia	173
2. Znaczenie pracy tymczasowej na współczesnym rynku pracy	175
3. Promocja elastycznych form zatrudnienia jako element polityki regionalnej w województwie łódzkim	176

4. Miejsce i znaczenie pracowników tymczasowych w organizacji w ocenach przedstawicieli agencji pracy tymczasowej	179
Zakończenie	183
Bibliografia	184
Rozdział XII - <i>Bogusława Urbaniak, Michał Sobczak</i>	
Zarządzanie pracownikami tymczasowymi w firmach – użytkownikach	185
1. Koncepcja zarządzania zasobami ludzkimi w oparciu o pracowników wewnętrznych i zewnętrznych	185
2. Specyfika zarządzania pracownikami tymczasowymi według pracowników działów personalnych u pracodawców-użytkowników	189
3. Kierownicy liniowi o zarządzaniu pracownikami tymczasowymi	193
Zakończenie	196
Bibliografia	197
Rozdział XII - <i>Dominik Majewski</i>	
Praca tymczasowa w doświadczeniach i ocenach studentów na podstawie wyników badań ankietowych	199
Wprowadzenie	199
1. Charakterystyka respondentów	200
2. Wyobrażenia na temat pracy tymczasowej wśród ogółu badanych studentów	202
3. Doświadczenia związane z pracą tymczasową badanych studentów	211
4. Problemy spotykane w pracy tymczasowej	215
5. Wady i zalety pracy tymczasowej w wypowiedziach studentów	216
Zakończenie	219
Bibliografia	219
Rozdział XIV - <i>Tomasz Karkowski</i>	
Korzystanie przez podmioty lecznicze z agencji pracy tymczasowej w zatrudnianiu pielęgniarek a jakość świadczonych usług i bezpieczeństwo pacjentów	221
Wprowadzenie	221
1. Czas pracy pielęgniarek	222
2. Minimalne normy zatrudnienia pielęgniarek	226
3. Zatrudnianie pracowników tymczasowych w podmiotach leczniczych	227
Zakończenie	227
Bibliografia	229
<i>Bogusława Urbaniak</i>	
Nie taki diabeł straszny jak go malują. Końcowa ocena pracy tymczasowej na podstawie wyników badań	231
„Temporary work – a road to career or a dead end ?”	243
Załączniki	249

Wprowadzenie

Niestałość jako cecha współczesności wyraźnie modeluje sytuację na rynku pracy. Scenariusz, w którym ryzyko związane z turbulencją środowiska gospodarczego coraz mocniej obciąża zachowania pracodawców jak i pracowników staje się coraz bardziej powszechny.

Obserwacja sytuacji na rynku pracy ukazuje wiele trudności uwarunkowanych zmianami koniunkturalnymi i strukturalnymi polskiej gospodarki. Ich efektem jest wysoki poziom bezrobocia, mimo pewnych oznak poprawy w ciągu minionych kilku lat. Stopa bezrobocia w Polsce, choć od 2010 r. utrzymuje się na zbliżonym poziomie (dla czerwca w okresie 2010-2014 wynosiła 12-13%¹), to jednak jej wysokość sytuuje kraj w grupie tych, które odnotowują dwucyfrową wartość tego wskaźnika. Wśród możliwych propozycji poprawy tego stanu rzeczy zwraca uwagę postulat wzrostu elastyczności rynku pracy. Wzbudza to jednak obawy, że jego konsekwencje mogą negatywnie wpłynąć na sytuację pracowników i poszukujących pracy, osłabiając ich pozycje przetargowe wobec pracodawców. Polscy pracownicy spędzają w pracy bardzo dużo czasu, średnio w roku 2012 aż 1929 godzin, to jest ponad miesiąc dłużej niż przeciętnie pracujący w krajach OECD (w 2012 r. średnia liczba przepracowanych godzin to 1765)². Większa elastyczność rynku pracy być może doprowadziłaby do zmniejszenia nakładów ilościowych czasu pracy na rzecz wzrostu produktywności pracy.

Jednym ze sposobów wzrostu elastyczności rynku pracy jest upowszechnienie elastycznych form zatrudnienia, do których należy praca na czas określony. Jej specyficzną odmianą jest praca tymczasowa, którą oferują agencje zatrudnienia pośredniczące między osobami ubiegającymi się o pracę i firmami poszukującymi pracowników na z góry określony czas. Praca tymczasowa ma swoje zalety i wady. Z punktu widzenia interesów pracownika podejmującego zatrudnienie w tej formie może być traktowana bądź jako niewygodna propozycja zatrudnienia, bądź jako preferowana oferta pozwalająca na rozwój kompetencji i nabywania doświadczeń w pracy zawodowej, szczególnie w przypadku osób młodych, dopiero wkraczających w życie zawodowe.

Celem podjętego wysiłku badawczego pracowników i doktorantów Katedry Pracy i Polityki Społecznej Uniwersytetu Łódzkiego w ramach badań statutowych są rozważania nad skutkami rozwoju pracy tymczasowej, na przykładzie woj. łódzkiego i Łodzi. Poszukiwania dotyczą odpowiedzi na pytanie – czy praca tymczasowa może być drogą do kariery, czy też ślepy m zaułkiem przynoszącym złudne korzyści dla pra-

¹ Bezrobocie rejestrowane wg danych <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/praca-wynagrodzenia/bezrobocie-stopa-bezrobocia/stopa-bezrobocia-w-latach-1990-2014,4,1.html>. [dostęp z dn. 29.09.2014].

² http://www.oecd-ilibrary.org/employment/average-annual-working-time-2013-1_annual-work-table-2013-1-en. [dostęp z dn.17.08.2014].

owników zawierających tego typu umowy o pracę krótkookresową. Komu i w jakich warunkach praca tymczasowa przynosi pożytek, jakie są jej atuty, a kiedy mamy do czynienia z jej negatywnymi stronami. Przyjęto następujące cele badawcze:

- rozpoznanie najważniejszych zalet i wad pracy tymczasowej z punktu widzenia pracowników i pracodawców: użytkowników i agencji pracy tymczasowej (APT);
- zdiagnozowanie wpływu pracy tymczasowej na oczekiwania i aspiracje kariery pracowników oraz kształtowanie się poziomu ich zatrudnialności (wartości na rynku pracy);
- określenie specyfiki zarządzania pracownikami tymczasowymi w odniesieniu do wybranych funkcji w organizacjach korzystających z pracy tymczasowej.
- Dla osiągnięcia postawionych celów badawczych przyjęto cztery hipotezy:
- H1 – Praca tymczasowa jest działaniem pozwalającym wyjść z sytuacji bezrobocia.
- H2 – Kariera zawodowa związana z wejściem w obszar pracy tymczasowej nie jest karierą preferowaną, ale ma charakter wymuszony, głównie pod presją bezrobocia.
- H3 – Pracownicy tymczasowi poszukują tranzycji do pracy stałej.
- H4 – Młodzi pracownicy tymczasowi, którzy nie ukończyli 25 roku życia próbują poprzez pracę tymczasową budować portfel kompetencji, który zwiększy ich wartość i szanse na rynku pracy. Szerzej na ten temat w rozdziale VII.
- Badaniami za pomocą techniki wywiadu kwestionariuszowego bądź ankiety objęto najważniejsze podmioty pracy tymczasowej, to jest:
- agencje pracy tymczasowej (wywiady z przedstawicielami trzech agencji pracy tymczasowej, takich jak: Manpower, oddział łódzki, Jobman, oddział łódzki, Flexidea;
- czterech pracodawców-użytkowników (ankiety do specjalistów ds. zasobów ludzkich lub kierownictwa działów personalnych), firmy produkcyjne Dakri, Dalkia, Hutchinson, oraz handlowa Selgros; piąty pracodawca –użytkownik to przedsiębiorstwoX produkujące AGD który uczestniczył w badaniach ankietowych kierowników liniowych zespołów zatrudniających pracowników tymczasowych.
- pracowników tymczasowych (126 osób wykonujących okresowo pracę na rzecz pracodawców użytkowników – Dalkia, Hutchinson, producent AGD firma X).

Dla poznania pogłębionych ocen tego typu elastycznej formy zatrudnienia zwrócono się – jak wskazano powyżej – nie tylko do kierownictwa bądź specjalistów ds. zasobów ludzkich, ale także do grupy 32 bezpośrednich przełożonych pracowników tymczasowych (kierowników liniowych), którzy są odpowiedzialni za wyniki pracy mieszanych zespołów pracowniczych, a więc mają doświadczenie w zarządzaniu pracownikami tymczasowymi u pracodawców-użytkowników. Dodatkowo badaniu poddano 390 studentów studiów II stopnia na Wydziale Ekonomiczno-Socjologicznym Uniwersytetu Łódzkiego; wśród nich 43 (częściej niż co dziesiąta osoba) w momencie wypełniania ankiety wykonywała pracę tymczasową. W stosunku do pozostałych zakładano, że jeśli nie mieli własnych bezpośrednich doświadczeń z tą formą zatrudnienia, to być może znali osoby ze swego środowiska, które okresowo bywają pracownikami tymczasowymi. Dzięki wypowiedziom badanych studentów uzyskano informacje na temat społecznego odbioru pracy tymczasowej wśród młodych ludzi kontynuujących studia, w szczególności dotyczącego oceny pracy tymczasowej w kontekście budowania kariery zawodowej.

W badaniach wykorzystano trzy kwestionariusze ankiet, specjalnie przygotowane na potrzeby postępowania badawczego, tj. kwestionariusz skierowany do działów personalnych, kierowników liniowych w przedsiębiorstwach, pracowników tymczasowych (zatrudnionych w badanych przedsiębiorstwach-użytkownikach i studentów, którzy aktualnie wykonywali pracę tymczasową). W przypadku zbiorowości ogółu studentów (niezależnie od ich czynnego zaangażowania w pracę tymczasową w momencie badań) skierowano krótką ankietę audytoryjną, stanowiącą sondażowy zestaw siedmiu pytań testujących ich stosunek do pracy tymczasowej w aspekcie budowania przyszłej kariery zawodowej.

Badania przeprowadzono w pierwszym półroczu 2013r. na terenie Łodzi siłami pracowników, doktorantów Katedry Pracy i Polityki Społecznej UŁ oraz studentów należących do koła naukowego działającego przy tej Katedrze. Wybór agencji zajmujących się pracą tymczasową oraz pracodawców-użytkowników do badania miał charakter doboru celowego; firmy dobierano tak, aby reprezentowały różne rodzaje działalności – od produkcji przemysłowej po handel i produkcję i dystrybucję ciepła.

Rozważania na temat pracy tymczasowej rozpoczynamy od ukazania najważniejszych cech pracy okresowej. Jej upowszechnienie powoduje, że wiążąca się z nią niepewność, z którą mają do czynienia zarówno pracownicy jak i pracodawcy, prowadzi do nowych zjawisk na rynku pracy. Powstają nowe szanse i zagrożenia, gdyż coraz większe rzesze osób, w tym absolwentów mają do czynienia głównie z ofertami pracy na czas określony, w tym pracy tymczasowej. Nawet studenci, zanim ukończą cykl kształcenia na poziomie wyższym nabierają pewnych doświadczeń we współpracy z agencjami pracy tymczasowej. Tworzą pewne wyobrażenia i kształtują własne oczekiwania wobec tej formy krótkookresowego zatrudnienia. W rozdziale I monografii przedstawiamy rozważania ogólne dotyczące właściwości i trendów związanych z upowszechnieniem pracy trwającej z góry określony czas w oparciu o przegląd dostępnej literatury, zaś w rozdz. II omawiamy specyfikę pracy tymczasowej jako elastycznej formy gospodarowania kapitałem ludzkim w świetle raportów i statystyk.

Skutki rozwoju czasowych form zatrudnienia zależą od ich instytucjonalizacji i stopnia regulacji prawnej w jej funkcji ochronnej obejmującej osoby wykonujące ten rodzaj pracy. Chodzi o to, aby nie dopuścić do naruszenia zasady równego traktowania. Te i inne aspekty prawne pracy tymczasowej zostały przedstawione w rozdz. III.

Praca tymczasowa z punktu widzenia pracodawców, którzy wypożyczają pracowników tymczasowych od agencji zatrudnienia jest jedną z form zatrudnienia zewnętrznego, czyli uzyskanego w drodze outsourcingu od podmiotu zewnętrznego na podstawie zawartej umowy biznesowej. Tym samym zasoby ludzkie danej firmy mają charakter patchworkowy –oprócz zatrudnionych pracowników wewnętrznych coraz częściej wykonują okresowo swoją pracę pracownicy wypożyczeni od innych firm/agencji. Takimi pracownikami są pracownicy tymczasowi, dla których miejsce zatrudnienia (agencja) i wykonywania realnej pracy (pracodawca-użytkownik) są odmienne. Niesie to za sobą skutki odmiennego zarządzania zasobami ludzkimi w firmie użytkującej, która realizuje odrębną politykę personalną w stosunku do „swoich” i „wypożyczonych” pracowników w taki sposób, by osiągnąć cele organizacyjne i jednocześnie zaspokoić potrzeby obu grup pracowników. Wśród pracowników tymczasowych mogą

znaleźć się pracownicy więcej niż jednej agencji zatrudnienia. Analiza skomplikowanej trójstronnej relacji zawodowej pomiędzy agencją pracy tymczasowej, firmą użytkownikiem a pracownikiem tymczasowym jest przedmiotem rozdziału IV. Pogłębieniem tego typu rozważań są poszukiwania istoty zatrudnienia w kontekście tymczasowego kontraktu psychologicznego (rozdział V).

Jak już zauważono powyżej, terenem badań są agencje pracy tymczasowej oraz wybrani pracodawcy – użytkownicy z terenu Łodzi. Szczegółowy przebieg rozwoju agencji pracy tymczasowej i skali zatrudnienia pracowników tymczasowych w województwie łódzkim w latach 2003-2012 zawiera rozdział VI. W rozdziale VII opisano szczegółowo proces badawczy.

Charakterystykę badanych pracowników tymczasowych oraz ich wypowiedzi na temat pracy tymczasowej zamieszczono w rozdziale VIII. Wynika z nich, że są nimi raczej osoby młode, poniżej 30 roku życia, w nieco większym stopniu mężczyźni (59,5%) niż kobiety (40,5%), z wykształceniem średnim. Tak scharakteryzowana zbiorowość pracowników wypowiadała się przede wszystkim na temat najważniejszych zalet i wad pracy tymczasowej, oczekiwania co do jej wpływu na własny rozwój zawodowy. Badania zależności między wytypowanymi zmiennymi przeprowadzono testem Chi-kwadrat, a jeśli dane nie spełniały jego założeń, stosowano dokładny test Fishera. Poziom istotności przyjęty w tej pracy to 0,05. Obliczenia wykonano w pakiecie SPSS. Uogólnienie wyników badania należy ograniczyć co najwyżej do pracowników tymczasowych sektora przemysłowego w województwie łódzkim. Generalizowanie wyników poza tak zdefiniowaną populację mogłoby się wiązać ze znacznym błędem szacunku.

Praca tymczasowa w kontekście rozważań nad jej wpływem na kształt i przebieg kariery zawodowej wymaga postawienia szczegółowych pytań takich jak, czy, i ewentualnie w jakiej mierze praca ta może pełnić rolę katalizatora rozwoju kariery zawodowej oraz jak są ukierunkowane aspiracje pracowników tymczasowych odnośnie procesu rozwoju ich dalszej kariery zawodowej. W oparciu o wypowiedzi pracowników tymczasowych podjęto próbę w rozdziale IX oceny wpływu pracy tymczasowej na przebieg kariery zawodowej osób, które doświadczyły tej formy zatrudnienia.

W rozdziale X przedstawiono główne motywy podjęcia pracy tymczasowej z perspektywy pracowników, które podzielono na 4 grupy, tj. te wynikające z problemów jakie stwarza trudny rynek pracy, następnie - nieumiejętności poruszania się na rynku pracy, oczekiwania jednostki związanych z budowaniem własnej kariery zawodowej oraz chęć poprawy sytuacji materialnej. Opisano główne problemy, na które napotykać pracownicy tymczasowi zarówno w agencjach pracy tymczasowej jak i u pracodawców- użytkowników (np. dotyczące warunków pracy, niedotrzymania warunków umowy przez pracodawcę – użytkownika, gorsze traktowanie przez pracodawcę pracowników tymczasowych w porównaniu ze stałymi pracownikami zatrudnionymi w przedsiębiorstwie).

W kolejnych rozdziałach XI i XII zaprezentowano poglądy na pracę tymczasową pracodawców, tj. agencji pracy tymczasowej oraz pracodawców - użytkowników, którzy korzystają z efektów pracy pracowników tymczasowych. Ich punkt zapatrywania różni się, gdyż to agencje pracy tymczasowej są odpowiedzialne za ofertę pracy jak najlepiej dopasowaną do oczekiwań pracodawców-użytkowników, natomiast „przej-

mujący” pracowników pracodawcy -użytkownicy, po zawarciu umowy z agencjami pracy tymczasowej, kładą nacisk na jak najlepsze wyniki pracy zespołów, w których pracują pracownicy spoza organizacji, czasowo wypożyczeni przez agencję pracy tymczasowej do wykonania określonych zadań. Tym samym rośnie znaczenie umiejętności zarządzania pracownikami tymczasowymi przez kierownictwo liniowe u pracodawców-użytkowników, w szczególności w aspekcie ich motywowania, komunikowania czy kształtowania relacji w zróżnicowanej załodze. Szerzej na ten temat napisano w rozdziale XII.

Istotne dla oceny pracy tymczasowej jako etapu kształtowania kariery młodych osób są wypowiedzi studentów, które omówiono w rozdziale XIII. W zdecydowanej większości (84,4%) studenci znali samo pojęcie pracy tymczasowej. Jako główną zaletę - uznawali jej elastyczność czasową. W ocenach wpływu pracy tymczasowej na przyszłość karier zawodowych skłaniali się w kierunku akceptacji jej pozytywnego znaczenia.

Analizy pracy tymczasowej jako pozytywnego bądź negatywnego doświadczenia na drodze do budowy stabilnej kariery zawodowej kończą (rozdział XIV) rozważania na temat upowszechniającego się zjawiska zatrudnienia tymczasowego wśród pielęgniarek, które traktują tę formę jako dogodny sposób na zatrudnienie dodatkowe, równoległe z zatrudnieniem w podstawowym miejscu pracy. Rozważania prowadzone są w kontekście jakości świadczonych usług i bezpieczeństwa pacjentów.

Opracowanie kończy podsumowanie, którego idea jest ustosunkowanie się do pytania zawartego w tytule monografii – czy praca tymczasowa jest drogą donikąd, czy realną szansą na budowę kariery w realiach współczesnego rynku pracy, w oparciu o przeprowadzone badania literaturowe oraz wyniki badań zrealizowanych w 2013 r. na terenie wybranych firm w Łodzi. Odniesiono się do przyjętych celów i hipotez badawczych, które kierunkowały podjęty wysiłek badawczy przez zespół pracowników, doktorantów i studentów Wydziału Ekonomiczno-Socjologicznego Uniwersytetu Łódzkiego.

Bogusława Urbaniak

Odpowiadająca za nadzór merytoryczny badań

Bogusława Urbaniak¹

Rozdział I

Praca okresowa przejawem rosnącej niepewności na rynku pracy

1. Wzrost niepewności pracy

Współcześnie dokonuje się zasadnicza zmiana w strukturze rynku pracy pod wpływem upowszechnienia zróżnicowanych form zatrudnienia nacechowanych słabnącą przewidywalnością dalszej perspektywy trwania relacji między pracującym i jego pracodawcą. Socjolodzy wiążą ten fakt z przełomem związanym z przejściem od społeczeństwa przemysłowego do „społeczeństwa ryzyka” i wszelkich konsekwencji budowy struktur opartych na demokracji, która „oznacza wybór warunków, które nie sprzyjają budowaniu pewności²”.

Niepewność jest cechą sytuacji, z którą mają do czynienia zarówno ci, którzy ubiegają się o pracę jak i ich potencjalni pracodawcy. Jednak nawet posiadanie pracy przez jednostkę nie jest wolne od stanu niestabilnego związanego w tym przypadku z brakiem pewności jej utrzymania w dłuższym czasie. Presja konkurencji gospodarczej w zglobalizowanym świecie sprawia, że sytuacja niestabilności z którą mają do czynienia przedsiębiorcy przenosi się na elastyczność pozyskiwania i uwalniania zasobów niezbędnych „tu i teraz”, a nie wiązania się z nimi „na zawsze”. Prowadzi to do pojawienia się ofert pracy tylko na określony czas. W efekcie pracownik znajduje się w permanentnym zawieszeniu między stanem pracy i bezrobociem, tracąc poczucie kontroli nad własnym losem. Różne są oceny tego stanu rzeczy. Socjolodzy zwracają np. uwagę, w jakim stopniu „reguły porządku społecznego budowanego na przewidywalności ludzkich zachowań są zastępowane przez reguły porządku rynkowego – wraz z wbudowaną w ten porządek zachętą do podejmowania ryzyka (...)”³ i jakie mogą być tego konsekwencje dla zmian tradycyjnych struktur społeczno-zawodowych.

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

² Douglas M., Wildavsky A., *Risk and Culture: an Essay on the selection of Technical and Environmental Dangers*, University of California Press, Berkeley, cyt. za Frieske K.W., *Zamienił stryjek... „społeczne” na „rynkowe”* [w:] *Zatrudnienie na czas określony w polskiej gospodarce. Społeczne i ekonomiczne konsekwencje zjawiska*, M. Bednarski, K.W. Frieske (red.), IPISS, Warszawa 2012, s. 21.

³ Frieske K.W., *Zamienił stryjek... „społeczne” na „rynkowe”* [w:] *Zatrudnienie na czas określony w polskiej gospodarce. Społeczne i ekonomiczne konsekwencje zjawiska*, M. Bednarski, K.W. Frieske (red.), IPISS, Warszawa 2012, s. 22.

Pojawienie się pracy na czas określony – niezależnie w jakiej formie wykonywanej – może łączyć się z zjawiskiem *underemployment*, sytuacji trudno definiowalnej w polskim języku, w prostym tłumaczeniu przyjmowanej jako „niepełne wykorzystanie zasobu pracy”, choć także nacechowanej pejoratywnie w wyrażeniu „praca niepełnowartościowa”⁴.

Czasowość wykonywania pracy jest w tym przypadku jednym z kilku aspektów tego zjawiska, występującego współcześnie na rynku pracy. Praca na czas określony prowadzi do stanu segregacji pracowników także wtedy, gdy nie odzwierciedla się to w ich świadomości. W konsekwencji jest drogą do ich społecznej marginalizacji, nawet jeśli w krótkim okresie stan ten będzie oceniany przez nich jako lepszy w stosunku do sytuacji braku jakiejkolwiek pracy. Jest sposobem na osłabienie ochronnej roli związków zawodowych. Śmielsze hipotezy idą w kierunku odtwarzania się tzw. „*working poor*” zidentyfikowanych po raz pierwszy w warunkach angielskich na przełomie XIX i XX w., lecz pojawiających się także obecnie w krajach wysoko rozwiniętych. Współcześnie ta kategoria osób pracujących nazywana jest „*in-work poverty*”. Stąd już niedaleko do określenia *junk jobs* (śmieciowe miejsca pracy), które pojawiło się wraz z upowszechnieniem sytuacji, w której wykonywanie pracy łączy się z degradującymi warunkami pracy i zatrudnienia.

Pojęcie *underemployment* łączy się ze zjawiskiem *overqualification*, czyli przerozaniem kwalifikacji w stosunku do wymogów pracy wykonywanej. Dotyczy absolwentów z uwagi na rosnącą nierównowagę między popytem i podażą określonego profilu kwalifikacji⁵. Na Światowym Forum Gospodarczym w 2014 r. zauważono, że maleje liczba nowopowstałych miejsc pracy wysoko wykwalifikowanej w stosunku do podaży osób dysponujących odpowiednimi kwalifikacjami, natomiast popyt na zawodowe kwalifikacje na średnim poziomie pozostaje niezaspokojony⁶. Z badań CEDEFOP (Europejskie Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego) wynika, że niedopasowanie kwalifikacyjne dotyczy średnio 36% społeczeństwa. Najwięcej osób pracujących poniżej możliwości zawodowych odnotowano w Hiszpanii, na Cyprze i w Irlandii. Z porównań między krajami członkowskimi UE wynika, że w Polsce problem niedopasowań kwalifikacyjnych skutkujących pracą poniżej możliwości ma mniejsze znaczenie niż średnio w UE27⁷. Być może pozostaje to w związku z bardzo niskim udziałem wolnych miejsc pracy w ogólnej liczbie dostępnych miejsc pracy w polskiej gospodarce na tle innych krajów UE28 – w pierwszym kwartale 2014 r. było ich zaledwie 0,4% (gorszy wynik odnotowano jedynie na Cyprze – 0,2%), gdy średnio w UE28-1,7%, a np. w Niemczech – 2,9%, w Wielkiej Brytanii – 2,1%⁸.

⁴ Jak wyżej, s. 11.

⁵ W literaturze występuje pojęcie niedopasowania wertykalnego (kwalifikacji), gdy poziom kwalifikacji jednostki różni się od wymaganych na zajmowanym przez nią stanowisku pracy oraz niedopasowania horyzontalnego, które odzwierciedla heterogeniczność kwalifikacji w obrębie danego poziomu edukacji, odnosi się do różnic między liczbą absolwentów o danym typie studiów i liczbą miejsc pracy odpowiadających przygotowaniu uzyskanemu w ramach edukacji danego rodzaju i poziomu – (European Commission, Employment and...2012, s. 360-362).

⁶ Europe 2020 targets (b), Skills mismatches and labour mobility, 2013, s.3, http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/themes/27_skills_gaps_and_labour_mobility_02.pdf. [dostęp z dn. 04.08.2014].

⁷ Jak wyżej, s. 4.

⁸ Monitor Rynku Pracy, Sedlak & Sedlak, z dnia 27.06.2014, http://www.rynekpracy.pl/monitor_ryнку_pracy_1.php/n.302. [dostęp z dn.02.07.2014].

Najczęściej pracy poniżej możliwości jako pracy dostępnej chwytają się absolwenci. Jest nią na ogół praca czasowa, która może stać się pomostem do pracy odpowiadającej ich aspiracjom. Jak zauważono, praca poniżej możliwości przynosi mniejszą satysfakcję z pracy i sprzyja negatywnym doświadczeniom na początku kariery zawodowej młodych ludzi.

Czy w takim razie można zmniejszyć niepewność na rynku pracy, która nieuchronnie towarzyszy zglobalizowanej gospodarce rynkowej? Droga ku temu jest wzrost ingerencji państwa w jego roli ochronnej, ale w taki sposób, aby chronić elastyczność zachowań na rynku pracy. To ujęcie *flexicurity*, stanowiące „swoistą kompilację elastyczności i bezpieczeństwa w zatrudnieniu”⁹. Jego cechą jest m.in. upowszechnienie elastycznych form zatrudnienia, do których należą także formy pracy na czas określony, zarówno w ramach stosunku pracy jak i w postaci różnych niepracowniczych umów okresowych. Pojawia się także koncepcja *organizational flexicurity*, która upowszechnia ideę kojarzoną z polityką państwa. Przenosi jej założenia na poziom pracodawcy, m.in. poprzez planowanie rozwoju karier oraz szkolenia¹⁰.

Mamy bardzo wiele form pracy na czas określony, która występuje zarówno w pracowniczych i niepracowniczych formach zatrudnienia. W pierwszym przypadku będzie to np. praca w oparciu o umowę o pracę zawartą na z góry określony przeciąg czasu, ale także praca na zastępstwo, czy zawarta do czasu wykonania wyznaczonego zadania. Obejmuje świadczenie pracy na podstawie umów cywilno-prawnych, np. w oparciu o umowę – zlecenie czy umowę o dzieło, które okresowość mają wpisaną w swoją koncepcję. Do form okresowego zatrudnienia zalicza się także zatrudnienie tymczasowe, oferowane na pewien z góry wyznaczony okres w ramach dyspozycji agencji zatrudnienia, najczęściej na podstawie umowy o pracę tymczasową.

Praca tymczasowa, o której więcej w dalszej części opracowania nosi wszelkie znamiona pracy okresowej, o czym pisano powyżej. Jest więc obciążona niepewnością i konkuruje z innymi formami pracy okresowej na rynku pracy. Wybór – czy praca okresowa w ramach, np. umowy – zlecenia pozyskanego przez bezrobotnego na otwartym rynku pracy, czy dzięki ofercie przedstawionej przez agencję zatrudnienia – jest alternatywą między ofertami o różnym nasileniu niepewności i jej wpływu na dalsze szanse przejścia do bardziej stabilnego segmentu trwałych umów o pracę, czyli na czas nieokreślony. Ale także i one nie są pozbawione pewnej dozy niepewności, związanej nie tylko z możliwością jej utraty w wyniku np. redukcji zatrudnienia wywołanej sytuacją kryzysową pracodawcy, ale także przekształceniem, np. w zatrudnienie niepełnowymiarowe. Ma to wpływ na psychologiczne koszty pracy, wynikające z poznawczej oceny stanów rzeczy, których jednostka nie akceptuje. Konsekwencją niepewnej sytuacji w zatrudnieniu okresowym może być wzrost kosztów psychologicznych pracy, które przynoszą negatywne skutki związane np. ze stanem zdrowia,

⁹ Kryńska E.(red.), *Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy a aktywność zawodowa osób starszych*, IPISS, Warszawa, 2013, s. 31.

¹⁰ Kornelakis A., *Balancing flexibility with security in organizations? Exploring the links between flexicurity and Human Resource Development*, Human Resource Development Review, 2014, <http://hrd.sagepub.com/content/early/2014/07/29/1534484314543013>. [dostęp z dn. 30.07.2014].

albowiem – jak to wynika z badań Biegańskiej - koszty psychologiczne pracy są istotnymi predyktorami ogólnego stanu zdrowia osób pracujących¹¹.

Praca jest najlepszym gwarantem jakości życia człowieka, ale praca wykonywana poniżej możliwości pracownika przynosi mniejszą satysfakcję z pracy i tym samym przyczynia się do obniżenia produktywności. Dostępność pracy, a właściwie brak dostępności wiąże się ze wzrostem zagrożenia ubóstwem i wykluczeniem społecznym. Z badań porównawczych wynika, że Polska nie znalazła się wśród tych krajów UE28, które wyróżniają się ponadprzeciętną ilością gospodarstw domowych określanych jako gospodarstwa z osobami bez pracy (bezrobotnymi ale także biernymi zawodowo) bądź z bardzo niską aktywnością zawodową. Jednakże jak stwierdzono powyżej – posiadanie pracy nie gwarantuje współcześnie ochrony przed ubóstwem i wykluczeniem społecznym. Obliczono, że 9,1% osób pracujących jest obecnie zagrożonych ubóstwem; wśród krajów, w których występuje wyższy odsetek osób tej kategorii znalazła się także Polska (obok Grecji, Włoch, Luksemburga, Hiszpanii, Portugalii i Rumunii). Wśród kategorii zagrożonych ubóstwem pracujących wymienia się nie tylko osoby o niskich kwalifikacjach, niskiej intensywności pracy ale także osoby zatrudnione na kontraktach czasowych czy w niepełnym wymiarze czasu¹².

2. Pojęcie i cechy pracy okresowej

Praca okresowa towarzyszyła rozwojowi sytuacji gospodarczej w sposób stały, przyjmując przede wszystkim postać pracy sezonowej, związanej z okresowym zapotrzebowaniem na pewne rodzaje prac (np. jesienny zbiór jabłek). Z czasem okazało się, że popyt poszczególnych pracodawców na pewne rodzaje prac jest na tyle mały, że nie opłaca się zatrudniać w sposób ciągły pracownika a jedynie dorywczo na czas wykonania danej pracy/usługi.

Istotą pracy okresowej jest obustronna, dobrowolna akceptacja formuły zatrudnienia trwającego tylko wyznaczony czas czemu towarzyszy odpowiednio zawarta umowa; w ujęciu szerokim może obejmować także umowę ustną oraz nieformalny rynek pracy¹³.

Najczęściej w ramach powszechnej regulacji przyjmuje się, że pojęcie pracy okresowej będziemy odnosić do osób wykonujących prace sezonowe, okresowe i doraźne oraz do osób wykonujących obowiązki nieobecnego pracownika. Ponadto pojęcie to jest stosowane wobec osób zatrudnionych przez agencje pracy tymczasowej lub podlegające wymianie zatrudnionych, wynajęte przez tzw. trzecią stronę do wykonywania wyspecyfikowanych zadań (dopóki nie zostanie zawarty kontrakt na czas pracy nieokreślony). W ramach tej kategorii pracujących odnajdują się także osoby na stażach szkoleniowych oraz odbywające praktyki. W przypadku Polski przyjmuje się, że pracownicy okresowi to także osoby wykonujące zadania, których terminowe wykonanie nie byłoby możliwe przez pracowników zatrudnionych przez pracodawcę.

¹¹ Biegańska K., Uwarunkowania psychologicznego funkcjonowania przedstawicieli różnych grup zawodowych, *Przedsiębiorczość i Zarządzanie*, 2013, zeszyt 5.

¹² Europe 2020 targets (a), Poverty and social exclusion. Active social inclusion, 2013, s. 10, http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/themes/33_poverty_and_social_inclusion_02.pdf. [dostęp z dn. 04.08.2014].

¹³ Por. np. określenia Eurostat <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/web/table/description.jsp>. [dostęp z dn. 15.05.2013]

Określona powyżej typologia prac zaliczanych do zatrudnienia okresowego nie obejmuje upowszechniających się w polskich warunkach przyjęć do pracy na czas określony tylko po to, aby pracodawca mógł uniknąć utrudnień rozwiązywania umów o pracę zawieranych na czas nieokreślony. Po prostu wraz z upływem terminu, na który opiewa umowa o pracę kontrakt wygasa, a więc pracodawca jest uwolniony od wielu obowiązków wynikających z Kodeksu pracy. Przykładowo w przypadku umów o pracę na czas określony, okres wypowiedzenia pracy jest znacznie krótszy i wynosi 2 tygodnie liczone od najbliższej soboty po wręczeniu wypowiedzenia, zamiast 3 miesięcy w przypadku umów na czas nieokreślony¹⁴.

Jednocześnie zawieranie umowy na czas nieokreślony nabiera powoli cech swego rodzaju przywileju dla osób, które w okresie początkowym, traktowanym jako testowy, wykazały się przydatnością z uwagi na posiadane kompetencje pracownicze. Bardzo często umowa na tzw. okres próbny jest czasem potrzebnym obu stronom na zorientowanie się, czy dalsza współpraca będzie korzystna. Dla pracodawcy staje się narzędziem testującym potencjalnego kandydata do pracy (*screening device*)¹⁵, szczególnie gdy jest nim osoba bez doświadczenia w pracy i trudno jest ocenić jej umiejętności przy pomocy dostępnych metod oceny z uwagi na ich koszt bądź niedostosowanie do potrzeb pracodawcy. Jednak w praktyce praca okresowa często staje się efektem silniejszej pozycji pracodawcy w stosunku do osób poszukujących pracy. Nie ma wspomnianej powyżej dobrowolności przy zawieraniu umowy na czas określony. Praca okresowa staje się kompromisem ze strony ubiegającego się o pracę, który jest niezdolny (z różnych powodów) do pozyskania stałej pracy, opiewającej nieokreślony przeciąg czasu.

Z punktu widzenia tematyki niniejszej monografii istotną kwestią jest to, że praca tymczasowa, wykonywana w ramach umów z agencjami zatrudnienia jest jednym z rodzajów pracy okresowej i posiada typowe dla niej charakterystyki, wynikające z niestabilności kontraktów zawieranych na określony przeciąg czasu. Rozwój pracy tymczasowej wpływa na upowszechnienie pracy okresowej i jej promocję. W związku z tym należy dokonać szacunku korzyści i niekorzyści związanych z dalszym upowszechnianiem pracy tymczasowej jako formy pracy na czas określony. Z jednej strony będą one charakterystyczne dla pracy nietrwałej, typowej dla zatrudnienia trwającego wyznaczony okres, z drugiej – będą uwzględniać specyfikę pracowników zewnętrznych, wynikającą z zatrudnienia w ramach agencji.

W związku z powyższym należy zadać kilka pytań, a mianowicie - czy praca okresowa, a tym samym praca tymczasowa to dla wielu osób, szczególnie absolwentów pierwszy krok w budowaniu stabilniejszej kariery zawodowej w przyszłości zaś dla osób bezrobotnych - szansa znalezienia jakiegokolwiek pracy w sytuacji nasilonego bezrobocia? Natomiast z punktu widzenia pracodawców czy dążenie do wzrostu zatrud-

¹⁴ W przygotowaniu jest poselski projekt ustawy o zmianie ustawy Kodeksu pracy, który ma na celu ograniczyć dopuszczalność zawierania umów o pracę na czas określony tylko do jednej takiej umowy oraz wprowadzić maksymalny okres jej trwania; jest to odpowiedź na występujące w praktyce wieloletnie zatrudnienie pracowników w ramach umów na czas określony.

¹⁵ Wang R., Weiss A., Probation, layoffs, and wage-tenure profiles: A sorting explanation, *Labour Economics*, 1998, nr 5(3), s. 359-383.