


Alicja Łaska-Formejster*

 <https://orcid.org/0000-0002-8341-6268>

FUNKCJONOWANIE ŁÓDZKICH AGENCJI PRACY TYMCZASOWEJ W OPINII ZATRUDNIONYCH PRZEZ NIE PRACOWNIKÓW

Abstrakt. Celem przygotowanego artykułu jest prezentacja opinii pracowników zatrudnionych przez łódzkie agencje pracy tymczasowej na temat ich funkcjonowania. Szczególnie interesujące było stanowisko badanych dotyczące tej formy zatrudnienia oraz ocena tej instytucji ze względu na kompetencje i przestrzeganie przepisów ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych. Istotne znaczenie miały także motywy podjęcia pracy w tej formule. Badanie miało charakter ilościowy; zrealizowane zostało techniką ankietową za pośrednictwem łódzkich biur agencji pracy tymczasowej oraz w grupie na Facebooku poświęconej zatrudnieniu tymczasowemu w Łodzi. Wyniki analizy świadczą o tym, że głównym motywem podjęcia zatrudnienia przez badanych było przejściowe bezrobocie (51%) oraz fakt, iż konkretne firmy procedowały rekrutację jedynie poprzez pośrednictwo agencji (34%). Z kolei atrakcyjność formy tymczasowego zatrudnienia polega według badanych przede wszystkim na „łatwości rezygnacji z pracy”, „elastyczności”, „posiadaniu pracy”, „legalności”, „dorywczości” i że jest to „praca od zaraz”. Najczęściej wymienianymi negatywnymi aspektami były „krótkie umowy-zlecenia”, „tymczasowość” (brak pewności zatrudnienia). Pozytywną ocenę zatrudnienia przez agencje pracy tymczasowej wzmacniała opinia badanych o przestrzeganiu prawa pracy wobec pracowników.

Słowa kluczowe: agencja pracy tymczasowej, zatrudnienie tymczasowe, rynek pracy, prawa pracownika.

* Dr hab. prof. UŁ, Katedra Socjologii Polityki i Moralności, Instytut Socjologii, Wydział Ekonomiczno-Socjologiczny, Uniwersytet Łódzki, ul. Rewolucji 1905 r. 41/43, 90-214 Łódź, e-mail: alicja.formejster@uni.lodz.pl

1. Wprowadzenie

Rynek pracy jest dynamicznie zmieniającym się obszarem życia społecznego. Na przestrzeni lat zaobserwować można było liczne przemiany, na które wpływało wiele czynników. W kontekście powstawania agencji pracy tymczasowej jednym z nich było wstąpienie Polski do Unii Europejskiej, co spowodowało otwarcie zagranicznego rynku pracy dla Polaków oraz zachęciło zagranicznych przedsiębiorców do lokowania swoich zasobów i siedzib firm w naszym kraju. W Polsce pojawiło się wiele nowych przedsiębiorstw, a co za tym idzie, powstały nowe miejsca pracy. W związku m.in. z emigracyjnymi wyjazdami Polaków stopniowo zmniejszało się bezrobocie i zwiększał się popyt na pracowników „od zaraz”. W dużej mierze zjawisko to przyczyniło się do wdrożenia nowych form zatrudnienia i skutkowało tym, że na polskim rynku pracy znalazły swoje miejsce właśnie agencje pracy tymczasowej, które wpisały się w ówczesny model zapotrzebowania na pracowników.

Obecnie działalność agencji pracy tymczasowej na rynku pracy ma rzeszę zwolenników. Jak pokazują dane porównujące chociażby drugi kwartał 2017 roku z analogicznym kwartałem w roku 2016, odnotowany został wzrost liczby agencji zatrudnienia w Polsce o 32%. W drugim kwartale 2017 roku liczba agencji pracy tymczasowej wynosiła 7 974 i było to więcej o 1 920 w porównaniu z drugim kwartałem w poprzednim roku (6 054) (Błaszczuk 2017). Z bieżących danych rejestru zatrudnienia Ministerstwa Rozwoju i Technologii wynika, że na koniec 2020 roku w kraju funkcjonowało 8 818 agencji zatrudnienia, tj. o 61 agencji więcej niż w roku poprzednim. Do pracy tymczasowej skierowanych zostało 660 702 pracowników tymczasowych, tj. o ponad 51 tys. mniej niż rok wcześniej (w 2019 roku – 712 327), jednak należy pamiętać, że na ten stan wpływ miała epidemiczna sytuacja w Polsce, Europie i na świecie. Pomimo trwającej epidemii w 2020 roku w połowie województw nastąpił przyrost liczby agencji zatrudnienia w stosunku do roku poprzedniego. Są to województwa: dolnośląskie, lubelskie, lubuskie, łódzkie, mazowieckie, opolskie, podlaskie oraz pomorskie (Serwis Rzeczpospolitej Polskiej 2021). I choć dane świadczą o tym, że zatrudnienie z tytułu świadczonych usług pośrednictwa pracy znalazło mniej osób niż w 2019 roku (o ponad 106 tys.), to zaobserwowano, że spośród pozostałych 206 077 osób 142 298 skierowano do pracy za granicą. A zatem agencje zatrudnienia stwarzają coraz bardziej realną szansę osobom poszukującym pracy na znalezienie jej także poza granicami naszego kraju (Serwis Rzeczpospolitej Polskiej 2021).

W związku ze wzrostem liczby agencji zatrudnienia pojawiają się nowe wyzwania, którym rynek pracy musi sprostać. W trakcie realizacji projektu badawczego mówiło się np. o problemie rynku pracownika, czyli sytuacji, w której to pracownik, a nie pracodawca, dyktuje warunki zatrudnienia. Dotyczyło to głównie wysoko wykwalifikowanych osób, specjalistów, lecz okazało się, że „szeregowi pracownicy także starają się wynegocjować jak najkorzystniejsze warunki zatrudnienia”

(Poradnik Przedsiębiorcy 2016). Problem wynikał z emigracji Polaków, najniższej stopy bezrobocia od 25 lat oraz wzrostu wynagrodzeń. Spowodowało to dużą konkurencję w zakresie pozyskiwania pracowników. Lata pandemii 2019–2021 zasadniczo zmieniły warunki pracy także w agencjach pracy tymczasowej. W artykule zaprezentowane zostały zatem wyniki analizy dotyczące opinii osób zatrudnionych w łódzkich agencjach pracy tymczasowej w okresie sprzed pandemii.

2. Zatrudnienie tymczasowe – przyczyny i konsekwencje

Wystąpienie nowych zjawisk na rynku pracy w Polsce jest ściśle związane ze zmianami w jego obszarze. Bez wątplenia można do takich zmian zaliczyć pojawienie się pracy tymczasowej jako nowej formy zatrudniania pracowników. Jej początki w naszym kraju odnotowano w latach 90., zaś pierwsza ustawa jej dotycząca pojawiła się w 2003 roku (Dz.U. 2003 Nr 166 poz. 1608). Zgodnie z przywołaną ustawą praca tymczasowa definiowana jest jako:

[...] wykonywanie na rzecz danego pracodawcy użytkownika, przez okres nie dłuższy niż wskazany w ustawie, zadań: a) o charakterze sezonowym, okresowym, doraźnym lub b) których terminowe wykonanie przez pracowników zatrudnionych przez pracodawcę użytkownika nie byłoby możliwe, lub c) których wykonanie należy do obowiązków nieobecnego pracownika zatrudnionego przez pracodawcę użytkownika (Dz.U. 2003 Nr 166 poz. 1608, art. 2, pkt 3).

Przywołując jednak opinię, że „omawiana forma stanowi instrument polityki zatrudnienia umożliwiający pracodawcy sprawne gospodarowanie personelem, a zarazem jest jednym z narzędzi zwalczania bezrobocia” (Spytek-Bandurska, Szyłko-Skoczny 2008: 7), warto zastanowić się, czy zaproponowaną formę zatrudnienia można uznać za atrakcyjną. Z analizy wyników badań na temat niestandardowych form zatrudnienia z 2014 roku, których celem była ocena atrakcyjności poszczególnych form zatrudnienia, wynika, że najbardziej cenioną formą jest umowa o pracę na czas nieokreślony. Daje ona pracownikom poczucie stabilizacji oraz podnosi wartość wykonywanej pracy i ich samoocenę. Jako najmniej atrakcyjne badani wskazali właśnie zatrudnienie za pośrednictwem agencji pracy tymczasowej (Bąk-Grabowska 2016: 119).

Jednak mimo że praca tymczasowa uznawana jest za nieatrakcyjną, i tak jest często wybieraną opcją zatrudnienia. Jak wynika z badań statystycznych OECD, Polska jest krajem o najwyższym odsetku osób zatrudnionych tymczasowo spośród państw Unii Europejskiej. W 2016 roku odsetek ten wynosił dla Polski 27,5%. Państwami o równie wysokim odsetku, które charakteryzuje częste zatrudnianie pracowników na czas określony, są Hiszpania (26,1%) oraz Portugalia (22,3%) (OECD 2018). Badania przeprowadzane we wcześniejszych latach również udowadniają, iż skala tego zjawiska w Polsce utrzymuje się na podobnym wysokim poziomie. Według Eurostatu w 2013 roku odsetek osób w przedziale wiekowym 15–64 lata pracujących na umowach czasowych wynosił 26,8%, zaś w 2016 roku

Polska miała najwyższy wskaźnik procentowy, wraz z Hiszpanią (23,2%) i Portugalią (21,5%), wśród krajów Unii Europejskiej (Urbaniak 2014a: 21). Z danych z 2019 roku wynika, że Polska wciąż ma czwarty najniższy udział zatrudnionych na czas nieokreślony w populacji na 28 krajów Unii Europejskiej (Indeks 2019).

Przyczyn tego zjawiska może być wiele: od sztywności regulacji pracy (skutkującej zatrudnianiem osób mniej wykwalifikowanych lub w rejonach o niskim poziomie płac na umowy-zlecenia, w ramach których nie obowiązuje kodeks pracy, bądź na umowy o dzieło albo samozatrudnienie, gdzie nie obowiązuje ani kodeks pracy, ani płaca minimalna), przez źle skonstruowany system pomocy społecznej, niski wiek emerytalny (w Polsce obowiązuje najniższy wiek emerytalny kobiet w UE), po niewielki sektor przedsiębiorstw (duży udział zatrudnienia w mikrofirmach i rolnictwie). Znaczenie i wpływ na daną sytuację może mieć także zjawisko pracy prekaryjnej, w ramach której pracownicy nie znają swojego statusu prawnego, „nie posiadają umowy o pracę i nie mają dostępu do podstawowych praw pracowniczych takich jak urlop czy przerwy w pracy. [...] zapłatę otrzymują do ręki, poniżej ustawowej płacy minimalnej, i [...] mogą nieświadomie pracować na tzw. czarnym rynku” (WoRC b.d.w.). Wciąż brakuje więc rozwiązań systemowych umożliwiających pracownikom i firmom elastyczne dostosowanie do zmian na rynku pracy.

Pojawienie się zjawiska uelastyczenia rynku pracy – elastyczności zatrudnienia rozumianego w szerokim zakresie (Rosenberg 1989; Sengenberger 1990; Adnett 1996; Solow 1998; Wiśniewski 1999; Standing 2000) – jest związane ze zmianami zachodzącymi w gospodarce światowej. Zdaniem badaczy za rozwój takiej sytuacji odpowiadają procesy globalizacji, wprowadzenie nowych technologii, otwarcie rynków pracy oraz rosnąca konkurencja. Związane jest to również z pojęciem tzw. deregulacji, która jest rozumiana jako „[...] działanie zmierzające do usuwania ograniczeń w swobodnym działaniu rynku czy też jako proces zmniejszania integracji państwa oraz zwiększania swobody podmiotów gospodarczych w dziedzinie stosunków pracy” (Spytek-Bandurska, Szyłko-Skoczny 2008: 10). Skutkiem deregulacji jest segmentacja rynku pracy, czyli usankcjonowanie podziałów na dobre i złe miejsca pracy oraz ograniczenie dostępu do niektórych z nich (Spytek-Bandurska, Szyłko-Skoczny 2008: 12). Przykładem mogą być rodzące się „[...] nowe konflikty – pomiędzy pracownikami stałymi pracującymi w pełnym wymiarze czasu pracy a pracownikami zatrudnionymi czasowo, w nietypowych formach” (Spytek-Bandurska, Szyłko-Skoczny 2008: 22). Taka sytuacja prowadzi do podziału grupy pracowników na zatrudnionych za pośrednictwem agencji pracy tymczasowej i zatrudnionych bezpośrednio przez firmę, w której pracują, a tym samym odbiera jednej z nich dostęp do zatrudnienia na lepszych warunkach.

Okazuje się jednak, że niektórzy pracownicy są zmuszeni do procedowania zatrudnienia za pośrednictwem agencji, ponieważ to pracodawcy zlecają rekrutację pracowników agencjom pracy tymczasowej. W tym przypadku można więc mówić

o przymusowym zatrudnieniu w elastycznych formach. Zatrudnienie tymczasowe bywa również często wymuszone na bezrobotnych w związku z długotrwałym bezrobociem i wykorzystaniem wszelkich form poszukiwania pracy.

Kiedy jednak o takim zatrudnieniu nie decyduje przymus, możemy określić zatrudnienie na czas określony jako dobrowolne postanowienie jednostki, które może wynikać z różnych osobistych pobudek. Nietypowe zatrudnienie „[...] pozwala lepiej dostosować aktywność zawodową do indywidualnych, zróżnicowanych potrzeb wiążących się ze stylem życia i pracy” (Spytek-Bandurska, Szyłko-Skoczny 2008: 23). Przykładem osób, dla których tego typu forma zatrudnienia może być atrakcyjna, są: kobiety wychowujące dzieci – które dzięki zmniejszeniu wymiaru godzin pracy mogą pozostać aktywne zawodowo oraz mieć swój wkład w domowy budżet; osoby młode, dopiero wkraczające na rynek pracy, które mogą zyskać potrzebne im doświadczenie zawodowe; studenci chcący sfinansować studia; osoby zbliżające się do wieku emerytalnego, które chcą powoli wycofać się z rynku pracy; osoby niepełnosprawne i bezrobotne (Skórska 2016: 148). Taka forma zatrudnienia ma jednak wiele ograniczeń i niedogodności, do których należą: mniejsze poczucie stabilizacji zatrudnienia, większe prawdopodobieństwo wypowiedzenia umowy przez pracodawcę, fakt, że ciągłość wynagrodzenia nie jest chroniona prawem, niższe poczucie bezpieczeństwa, mniejsze możliwości awansu oraz wymagany udział w szkoleniach, mniejsza integracja ze środowiskiem pracowniczym i słabsze przywiązanie do pracodawcy, brak wyraźnej granicy między czasem pracy i czasem wolnym od pracy, uczucie odosobnienia (alienacji), wykluczenie pracowników tymczasowych związane z brakiem kontaktów z pozostałymi pracownikami oraz problemy z pogodzeniem roli zawodowej z życiem rodzinnym (Skórska 2016: 148). Jednak jedną z najbardziej charakterystycznych cech tymczasowego zatrudnienia w ocenach pracowników jest „[...] subiektywnie odczuwana niepewność zatrudnienia i jej konsekwencje psychologiczne wynikające z niestałości zawartego kontraktu” (Urbaniak 2014a: 23).

Tymczasowe zatrudnienie okazuje się atrakcyjną formą dla pracodawców, którzy biorąc pod uwagę np. sezonowość wykonywanych czynności związanych z działalnością przedsiębiorstwa, nie muszą zatrudniać stałego personelu. Ponadto zatrudniając pracowników za pośrednictwem agencji pracy tymczasowej, obniżają koszty związane z poszukiwaniem i rekrutacją pracowników, ich szkoleniem, rozwiązaniem z nimi umowy (Skórska 2016: 147) oraz testowaniem ich kompetencji i przydatności na danym stanowisku, gdyż „[...] pracodawcy wskazują, że w początkowym okresie pracy ujawniają się cechy i możliwości pracowników” (Bednarski 2012: 54). Ponadto pracodawcy mogą zatrudniać pracowników, kiedy istnieje rynkowa potrzeba, czyli kiedy popyt na produkty firmy jest większy lub kiedy konieczne jest zastąpienie pracowników etatowych podczas ich absencji spowodowanej np. chorobą czy urlopem macierzyńskim. Również w tych przypadkach korzystniejsze dla pracodawcy jest zatrudnienie na czas określony niż stałą umowę o pracę. „Pracodawcy obawiają się, że pracownik okaże się nierzetelny, pijący,

a procedury zwolnienia, nawet dyscyplinarnego, nie są proste. Obawy w przypadku kobiet budzą też ciężę” (Bednarski 2012: 40).

Wśród wad wymienia się mniejsze przywiązanie pracownika do firmy. Zdarza się, że skutkuje to odejściem wykwalifikowanego pracownika, który może jednak odczuwać alienację, samotność, brak satysfakcji z pracy, a odejście z danej firmy nie daje mu pewności, że znajdzie lepszą ofertę. Natomiast pracodawca dzięki współpracy z agencją pracy tymczasowej jest w stanie zastąpić „starego” pracownika nowym i wyszkolić go, nie tracąc na tym finansowo. Trudności w zatrudnianiu tymczasowym może sprawiać także właściwa organizacja i zarządzanie poszczególnymi komórkami, grupami pracowników czy ograniczona kontrola i rotacja pracowników (Skórska 2016: 147). Lecz bez wątplenia trudności związane z pracą tymczasową dla osób ją wykonujących są znacznie bardziej złożone i oddziałujące na ich życie niż w przypadku pracodawców (zob. Chojnacki 2014: 120–121). Mimo wskazanych konsekwencji pracy tymczasowej

[...] współcześnie zatrudnienie tymczasowe coraz częściej zastępuje zatrudnienie stałe. Korzystanie z pracowników tymczasowych jest traktowane jako mobilna grupa marginesowa, która pozwala w razie potrzeby uzupełnić stałą załogę i umożliwia pracodawcom zredukować poziom stałego zatrudnienia (Spytek-Bandurska, Szyłko-Skoczny 2008: 45).

Negatywne konsekwencje zatrudnienia za pośrednictwem agencji pracy tymczasowej można także scharakteryzować w uproszczeniu w kontekście opisywanego w literaturze zjawiska „substandardowego zatrudnienia” (*underemployment*), określanego jako fenomen ze względu na cztery wymiary, którymi są: „[...] określony czas zatrudnienia, niepełnoetatowość, istotnie niskie wynagrodzenie oraz praca poniżej kwalifikacji” (Bednarski 2012: 36). W konsekwencji „obok pełnowartościowych miejsc zatrudnienia istnieją na znaczącą skalę tzw. śmieciowe miejsca pracy (*junk jobs*), które kreują groźną z ekonomicznego i społecznego punktu widzenia grupę biednych pracujących (*working poor*)” (Bednarski 2012: 36). Powiększać się zatem może rynek pracy prekaryjnej, skutkującej np. długoterminowym ubóstwem pomimo zatrudnienia, brakiem pewności owego zatrudnienia, izolacją społeczną czy nawet deportacją w przypadku pracowników z UE (WoRC b.d.w.).

3. Funkcjonowanie agencji pracy tymczasowej na rynku pracy

Analizując działania agencji pracy tymczasowej oraz zatrudnianych przez nią osób, czyli pracowników tymczasowych, nie można zapomnieć o regulach prawnych decydujących o postępowaniu stron zawierających umowę. Według ustawy o zatrudnieniu pracowników tymczasowych umowa ma charakter trójstronny i podpisują ją: agencja pracy tymczasowej, pracodawca użytkownik oraz pracownik tymczasowy (Reńda 2011: 49). By skierować pracownika tymczasowego do pracy, w pierwszej kolejności agencja pracy tymczasowej musi podpisać umowę z pracodawcą użytkownikiem,

na rzecz którego pracownik będzie wykonywać pracę, zaś pracodawca użytkownik „[...] ma prawa i obowiązki pracodawcy w zakresie niezbędnym do korzystania z pracy pracownika tymczasowego” (Drzewiecka 2004: 1).

W ustawie o zatrudnieniu pracowników tymczasowych ustawodawca nie zdefiniował jednak agencji pracy tymczasowej. „Z treści art. 1 u.zpt. wynika jedynie, iż agencje pracy tymczasowej to podmioty, które kierują pracownikami, a także osoby nieposiadające statusu pracowniczego, do wykonywania pracy na rzecz pracodawcy użytkownika” (Reda 2011: 50). Jednak z treści ustawy z 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. z 2004 r. Nr 99 poz. 1001) wynika, że agencja pracy tymczasowej, jako pracodawca pracownika tymczasowego, jest określana również jako instytucja rynku pracy, będąca niepublicznym podmiotem świadczącym usługi rynku pracy (Jończyk 2004: 3). Pozostałe instytucje rynku pracy w Polsce to: Publiczne Służby Zatrudnienia, Ochotnicze Hufce Pracy, instytucje szkoleniowe, instytucje dialogu społecznego, instytucje partnerstwa lokalnego (Kukulak-Dolata 2007: 31).

W związku z powyższym agencja pracy tymczasowej odgrywa podobną rolę jak inne tego typu instytucje (np. PUP – Powiatowy Urząd Pracy), odróżnia ją jednak fakt, iż jest niepubliczna. Działalność agencji „musi dotyczyć szeroko rozumianego zatrudnienia. Nie wymaga się jednak, aby zatrudnienie było jedynym lub podstawowym przedmiotem działalności agencji” (Makowski 2006: 44). W skład oferowanej pomocy wchodzi zatem usługi z zakresu „[...] pośrednictwa pracy, pośrednictwa do pracy za granicą u pracodawcy zagranicznego, poradnictwa zawodowego, doradztwa personalnego i pracy tymczasowej” (Makowski 2006: 44).

Kolejna ustawa z 7 kwietnia 2017 roku (o zmianie ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych oraz niektórych innych ustaw; Dz.U. z 17 maja 2017 poz. 962) wprowadza dwa rodzaje agencji zatrudnienia: a) świadczące usługi pracy tymczasowej oraz b) świadczące usługi: pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego i poradnictwa zawodowego. Oba rodzaje agencji otrzymują odmienne certyfikaty. Wprowadzono także obowiązek certyfikacji usługi kierowania do pracy cudzoziemców do podmiotów działających na terytorium Polski oraz nowe zasady świadczenia tej usługi (Dz.U. z 17 maja 2017 poz. 962). Istotne jest, iż mimo tego, że APT¹ są niepubliczne, współpracują z publicznymi instytucjami rynku pracy, które mogą im zlecać zadania określone w ustawie. Dzięki temu spełniają one komplementarną funkcję dla publicznego rynku pracy, obsługując osoby niekorzystające z usług instytucji publicznych (Pichla 2008: 17–18). Ponadto wpisują się w lukę organizacyjną PUP-ów, gdyż te nie posiadając bieżących informacji o wolnych miejscach pracy, pozyskują je właśnie od APT. Agencje oferują zatem pomoc poprzez „[...] dysponowanie takimi ofertami, które można przedstawić bezrobotnym zarejestrowanym w urzędzie pracy, mającym niskie kwalifikacje zawodowe albo w ogóle nieprzygotowanym do wykonywania jakiegokolwiek

¹ APT – agencja pracy tymczasowej.

zawodu” (Kukulak-Dolata 2007: 85). Od 1 czerwca 2017 roku weszły w życie przepisy wspomnianej już ustawy z 7 kwietnia 2017 roku (Dz.U. z 17 maja 2017 poz. 962). Wprowadzone regulacje mają na celu poprawę warunków zatrudnienia pracowników tymczasowych, zwiększając zarówno ochronę klientów agencji zatrudnienia, jak i bezpieczeństwo prawne samej agencji pracy tymczasowej i pracodawców użytkowników. Rozwiązania prawne zawarte w ustawie mają także na celu podniesienie skuteczności kontroli prowadzonych przez Państwową Inspekcję Pracy. Wszystkie zmiany mają przyczynić się do podniesienia standardów pracy tymczasowej.

4. Formy zatrudnienia obowiązujące w agencjach pracy tymczasowej

W procesie współpracy z agencją pracy tymczasowej potencjalny kandydat może otrzymać propozycję zawarcia umowy o pracę na czas określony lub umowy prawa cywilnego. Specyfiką umów zawieranych z pracownikami tymczasowymi jest np. krótszy czas wypowiedzenia. Jeżeli umowa została zawarta na okres krótszy niż dwa tygodnie, to okres wypowiedzenia wynosi trzy dni. Natomiast w przypadku, gdy umowa obejmuje czas dłuższy niż dwa tygodnie, to okres wypowiedzenia wynosi tydzień. Ponadto pracownik zyskuje dwa dni urlopu za każdy przepracowany miesiąc.

Mogłoby się wydawać, że przedstawione reguły pracy tymczasowej mimo pewnych niedogodności są atrakcyjne, jednak polskie prawo pracy postawiło pewien warunek, który uniemożliwia dłuższą współpracę z jedną firmą. Otóż nowe przepisy wprowadzają 18-miesięczny limit pracy tymczasowej, wykonywanej w okresie 36 kolejnych miesięcy kalendarzowych, zarówno w odniesieniu do agencji pracy tymczasowej, jak i pracodawcy użytkownika. Limit ten obowiązuje niezależnie od tego, czy skierowanie do danego pracodawcy następuje z jednej, czy też z kilku agencji pracy tymczasowej. Zapobiega to zjawisku tworzenia kolejnych agencji pracy tymczasowej jedynie w tym celu, aby tego samego pracownika tymczasowego można było wielokrotnie kierować do wykonywania pracy tymczasowej na rzecz tego samego pracodawcy – proces ten nazywany jest „pączkowaniem” agencji pracy tymczasowej. Limit dotyczy wykonywania pracy tymczasowej zarówno na podstawie umów prawa cywilnego, jak i w przypadku, gdy dana osoba wykonuje taką pracę naprzemiennie na podstawie umowy o pracę i umowy prawa cywilnego (Dz.U. 2017 poz. 962). Oznacza to, że jeżeli pracodawca wynajmujący pracownika nie zatrudni go po upływie tego czasu bezpośrednio w swojej firmie, to ten wówczas straci możliwość pracy w niej i będzie zmuszony do jej zmiany (Polskie Forum HR 2017). Jest to z pewnością jeden z ważniejszych niekorzystnych warunków pracy za pośrednictwem agencji pracy tymczasowej. Ustawa z 2017 roku wprowadza pewien zakres asekuracji, m.in. większą ochronę wybranych grup, np. pracownic w ciąży, zapewniając im w określonych warunkach otrzymanie zasiłku

macierzyńskiego, czy sprawowanie większej kontroli poprzez poszerzenie katalogu wykroczeń dotyczących nieprzestrzegania przepisów ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych przez agencje pracy tymczasowej i pracodawców użytkowników. Chodzi tu zwłaszcza o nieprzestrzeganie przepisów dotyczących limitów pracy tymczasowej oraz powierzanie pracownikowi tymczasowemu pracy, która nie może być przez niego wykonywana. Jednak – jak nazwa wskazuje – przewodnią ideą tej formuły zatrudnienia jest jej tymczasowość, czyli powinna być ona przeznaczona dla osób, które szczególnie jej potrzebują, np. bezrobotnych, osób uczących się, niepełnosprawnych czy matek wychowujących dzieci. Nie powinna przybierać formuły stałego zatrudnienia, a raczej powinna mieć charakter przejściowy i być podejmowana w wyjątkowych sytuacjach życiowych.

5. Projekt badawczy

Wstępny plan projektu zakładał realizację badania wśród osób zatrudnionych poprzez agencje działające na łódzkim rynku, ogłaszające nabór w internecie w 2018 roku. Jednak rzeczywistość badawcza szybko zweryfikowała owe plany, gdyż zdecydowana większość agencji, do których wysłana została prośba o włączenie się do badania (łącznie 21 agencji), nie odpowiedziała na nią, inne nie wyraziły zgody (4 agencje). Istotną barierą okazał się także dostęp do osób zatrudnianych przez agencje. Ochrona danych osobowych uniemożliwiła realizację projektu na większą skalę. Ostatecznie zgodę na udział w badaniu wyraziły 3 agencje, a dostęp do potencjalnych badanych możliwy był jedynie dzięki życzliwości pracowników tychże agencji i samych zatrudnionych, którzy wyrazili zgodę na udział w badaniu oraz metodą kuli śniegowej wskazywali kolejne osoby bądź prosili je o wypełnienie elektronicznej wersji ankiety. Ostatecznie badania zostały zrealizowane² w 2018 roku w 3 agencjach, których przełożeni zgodzili się na pozostawienie ankiet dla pracowników. Od koordynatorów i rekruterów pobranych ich zostało ok. 220. Elektroniczna wersja ankiety została zamieszczona także w grupie na Facebooku, poświęconej zatrudnieniu tymczasowemu w Łodzi. Pomimo szeroko zakrojonych starań ostatecznie do analizy danych wykorzystać można było jedynie odpowiedzi 113 osób. Zdecydowaną większość ankiet cechował brak danych uniemożliwiający włączenie ich do analizy. Pragnę także zaznaczyć, że projekt obejmował szerszy zakres badanych aspektów – jednak ze względu na ograniczenia objętościowe – a przede wszystkim cel artykułu – do opracowania wybrane zostały adekwatne dane.

Wśród badanych było 58 kobiet (51,3%), 53 mężczyzn (46,9%). Ankietowani to osoby w przedziale wiekowym od 19 do 64 lat, z których najliczniejszą grupę (65,5%) stanowiły te w wieku od 26 do 45 lat. Najmniej liczną grupą byli respondenci w przedziale od 46 do 64 lat (9,7%), następnie – do 25. roku życia (21,2%),

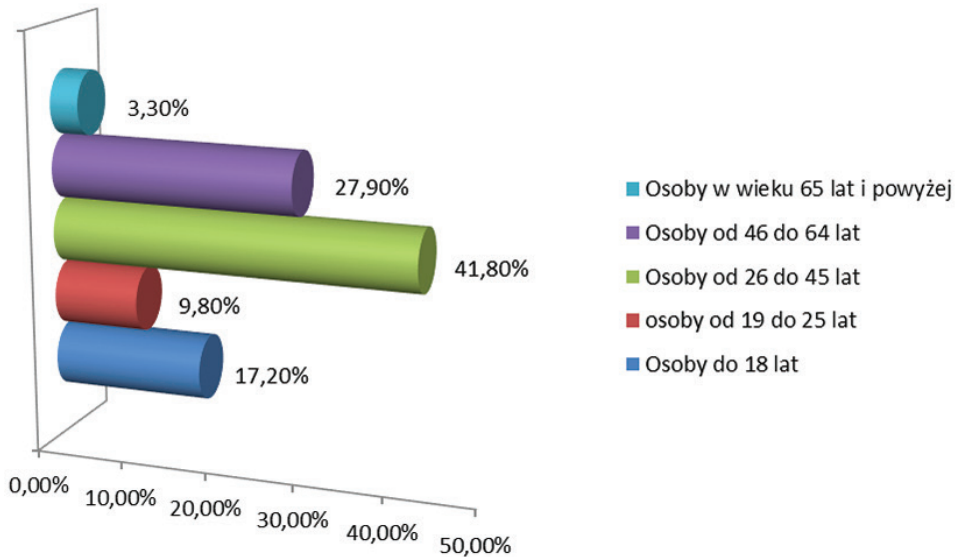
² Terenowa część badań została zrealizowana przez studentkę socjologii – Katarzynę Zielińską.

4 badanych nie podało swojego wieku. Do badania przystąpiły głównie osoby z wykształceniem średnim (50,4%) i wyższym (32,7%). Badani z wykształceniem zasadniczym zawodowym stanowili 8,8%, gimnazjalnym 3,5% i podstawowym 2,7%. Większość osób biorących udział w badaniu zamieszkiwała Łódź (75,2%), pozostałe prawdopodobnie pochodziły z podłódzkich gmin, nikt z badanych nie mieszkał zaś na wsi.

Ze względu na fakt, że sytuacja ekonomiczna jest istotnym czynnikiem wpływającym na decyzje o konieczności i sposobach poszukiwania pracy, zapytano także o tę kwestię. Wielu badanych, zanim zostało zatrudnionych przez agencję pracy tymczasowej, oceniało sytuację finansową swojego gospodarstwa domowego jako przeciętną, czyli oprócz opłacenia rachunków i kupna żywności mogli sobie czasami pozwolić np. na wyjście do kina, do restauracji, na imprezę (52,2%), natomiast niemal jedna czwarta (24,8%) badanych oceniała swoją sytuację jako dobrą, umożliwiającą im realizację wszystkich niezbędnych potrzeb; mogli sobie pozwolić także na dodatkowe wydatki oraz wyjazd na wakacje. Ocena finansowej kondycji rodziny w momencie realizacji badania ukazała, iż zatrudnienie przez agencję pracy tymczasowej nieco poprawiło sytuację finansową gospodarstw domowych badanych. Porównując odpowiedzi na oba pytania, zauważalny był spadek o 8% odpowiedzi „przeciętnie” (44,2%) oraz wynoszący 11,5% wzrost odpowiedzi oceniającej sytuację gospodarstwa domowego jako dobrą (36,3%). Sytuacja osób udzielających niemal skrajnych odpowiedzi także świadczy o poprawie ich sytuacji finansowej. Przed zatrudnieniem przez agencje pracy tymczasowej więcej osób oceniło swoją sytuację ekonomiczną jako złą (13,3%), niż kiedy byli już zatrudnieni (8%), więcej osób także oceniło sytuację ekonomiczną gospodarstwa domowego jako bardzo dobrą w trakcie badania (5,3%) niż przed zatrudnieniem (2,7%). Zatem jedną z pierwszych istotnych informacji o specyfice grupy poszukującej zatrudnienia poprzez agencje pracy tymczasowej, która zgodziła się na udział w badaniu, była ta, że zdecydowana większość badanych nie była w skrajnie trudnej sytuacji finansowej mogącej w istotny sposób wpływać na decyzje o strategii poszukiwania pracy. Były to osoby młode oraz w średnim wieku, z wykształceniem średnim i wyższym, zamieszkujące głównie Łódź, ze stabilną sytuacją finansową i rodzinną – co wynikało z kolejnego pytania.

Choć nie wszyscy badani udostępnili dane na temat liczby osób zamieszkujących wspólne gospodarstwo domowe oraz czy są to osoby samodzielne finansowo (N=83), to jednak zdecydowana większość wskazała na stabilną sytuację, zaznaczając, że żyje w parach: sformalizowanych (N=16) oraz niesformalizowanych związkach (N=12), w sformalizowanych związkach z jednym bądź dwojgiem dzieci (N=15), z rodzicami (lub jednym z rodziców) (N=8). Pojedyncze osoby zamieszkują z rodzicami i rodzeństwem (N=7), z dzieckiem lub dziećmi, ale bez partnera/partnerki, męża/żony (N=6), ze współlokatorem lub samotnie (N=5). Respondenci najczęściej mieszkają z osobami w podobnym wieku – prawdopodobnie z partnerem lub partnerką, najrzadziej z osobami w wieku 65 lat i więcej

(Wykres 1). Istotne jest także, że z uzyskanych odpowiedzi na temat 124 osób, które badani wskazali jako zamieszkujące wraz z nimi, wynika, iż w większości są to osoby samodzielnie finansowo (79,8%). Informacja ta świadczy zatem o tym, że badani w zdecydowanej większości nie byli jedynymi członkami rodziny łożącymi na jej utrzymanie.



Wykres 1. Wiek osób zamieszkujących gospodarstwo domowe respondentów

Źródło: badanie własne.

Warto także nadmienić, że w zdecydowanej większości ankietowani mieli już doświadczenie zawodowe, gdyż na pytanie o poprzednich pracodawców 97 osób udzieliło 251 odpowiedzi, z których wynika, że najczęściej zatrudniani byli przez firmy prywatne (41,8% wszystkich wskazań) oraz agencje pracy tymczasowej (43,4%), co może świadczyć o tym, że wśród pracowników tymczasowych panuje tendencja do wielokrotnego zatrudniania się przez agencje pracy tymczasowej. Jedyne 9 osób pracowało w firmach państwowych (10,8% odpowiedzi).

Praca za pośrednictwem agencji pracy tymczasowej charakteryzuje się delegowaniem pracowników do firmy w celu wykonania zleconych przez nią zadań. Czasem ze względu na sezonowy charakter zleceń pracownicy są delegowani do różnych firm w ciągu całego okresu swojego zatrudnienia. Mają zatem różne doświadczenia, a pozyskana wiedza wydaje się niezwykle ważna chociażby w kontekście analizy respektowania zapisów prawa o pracownikach tymczasowych, z których wynika, iż w ciągu trzech lat mogą być oni delegowani przez jedną lub wiele agencji do pracy dla jednego pracodawcy użytkownika, na łączny okres nie dłuższy niż półtora roku.

5.1. Skojarzenia dotyczące instytucji agencji pracy tymczasowej przywołane przez osoby przez nią zatrudnione

Na ocenę funkcjonowania agencji pracy tymczasowej wpływ ma wiele czynników o charakterze indywidualnym (subiektywnym), instytucjonalnym, społecznym, ekonomicznym czy prawnym. Sama nazwa agencji może budzić negatywne skojarzenia, sugerujące brak stabilizacji i pewności zatrudnienia. Jednak, co ciekawe, badani definiując i następnie przywołując skojarzenia dotyczące tej formuły zatrudnienia, opisywali ją, posługując się raczej pojęciami obiektywnymi – i tylko część z ich wypowiedzi miała pejoratywny charakter, wynikający z osobistych, raczej negatywnych doświadczeń. Najczęściej opisywali agencję jako pośrednika pracy między firmą, na rzecz której wykonują pracę, a firmą, która ich zatrudnia (31%), np. „Przedsiębiorstwo działające jako pośrednik w zatrudnianiu pracowników dla zleceniodawców, wyszukujące odpowiednich pracowników na rynku pracy” (R 104). Oprócz sformułowania „pośrednik” padały także przykłady innych pojęć, na podstawie których zostały utworzone następujące kategorie: pomoc w znalezieniu pracy (19,5%), np. „biuro, które pomaga znaleźć pracę” (R 57); praca na czas określony (15,9%); szybkie podjęcie pracy „od zaraz” (7,1%), np. „praca od zaraz” (R 88); „miejsce, gdzie szybko zaoferują mi pracę” (R 89). W pojedynczych wypowiedziach odnotowano negatywny wydźwięk doświadczeń wpisywanych przez badanych w nazwę agencji: wyzysk (7,1%), np. „wyzysk młodych i ludzi w potrzebie” (R 81), „wyzysk człowieka przez człowieka” (R 20); praca fizyczna/źle płatna (3,5%), np. „agencja ułatwiająca możliwość szybkiego zdobycia niezbyt dobrze płatnej pracy” (R 15); „instytucja oferująca głównie prace na magazynach itp.” (R 112); rekrutacja/selekcja pracowników (3,5%), np. „jest to firma zajmująca się rekrutacją osób na różne stanowiska w różnych firmach” (R 42).

Prawdopodobnie to specyfika struktury badanej grupy wpłynęła na dominujący – obiektywny rodzaj narracji, który potwierdził się w wypowiedziach dotyczących skojarzeń przywoływanych przez samą nazwę agencji. W pierwszym skojarzeniu badani znowu nawiązywali do **typu umowy** (16% wskazań): umowa-zlecenie, umowa śmieciowa, krótka umowa, umowa na czas określony, umowa tymczasowa; **okresu pracy** (11,1% wskazań): praca dorywcza, praca tymczasowa, zatrudnienie okresowe, sezon, wakacje; **zarobków** (10,5% wskazań) – opisywanych jako niskie, małe, średnie; **warunków pracy** (10,1%) dość szeroko ujmowanych przez 31 badanych jako: niepewność, brak stabilności zatrudnienia, nadgodziny; **pracy** (9,8% wskazań) – 30 badanych podało skojarzenia związane z „pracą” bądź pomocą w jej znalezieniu; **typu pracy** (8,2% wskazań), jaki można wykonywać za pośrednictwem agencji. Według badanych charakteryzuje ją głównie praca: fizyczna, produkcyjna, zmianowa, w fabrykach. Agencja pracy tymczasowej była także kojarzona z **liczbą ofert pracy** (5,9% wskazań): dużo ofert pracy, różnorodność ofert pracy, szeroki wachlarz wyboru pracy/zawodu oraz ich adresatami (4,9%), którymi według respondentów są studenci, obcokrajowcy, Ukraińcy, pracownicy delegowani, osoby

o niskich kwalifikacjach, bez wykształcenia. Co stoi w sprzeczności z faktem, że sami badani mając wykształcenie średnie bądź wyższe, także korzystają z tej formy zatrudnienia. Kolejnych 30 odpowiedzi zawierało opisy innych wymiarów **działania agencji**. Pojawiały się w nich sformułowania takie jak: pośrednictwo, biuro, selekcja, rekrutacja, CV, nabór. Warto także wskazać, że choć było ich najmniej, to w 15 opisach pojawiły się sformułowania pozytywnie kojarzące się z agencją: dobre zarobki, profesjonalizm, rzetelność, legalność. Skojarzenia dotyczące agencji pracy tymczasowej wynikały głównie z doświadczeń badanych, wiedzy potocznej, zasłyszanych opinii, regulacji prawnych, co przełożyło się w stosowanej narracji na formułowanie opinii racjonalnych i mających raczej obiektywny charakter. Większość respondentów zdaje się więc rozumieć i uzasadniać prawne wymogi, instytucjonalne strategie i organizację tej formy zatrudnienia, zdając sobie także sprawę z konsekwencji z nich wynikających – również tych określanych jako wady.

5.2. Czynniki motywujące do podjęcia decyzji o zatrudnieniu przez agencję pracy tymczasowej oraz determinanty tego zatrudnienia

Dla większości badanych czynnikiem motywującym do podjęcia pracy poprzez pośrednika było bezrobocie (51%), ale 39% chciało zmienić pracę, zaś 10% wskazało na inne powody, takie jak:

szukałam pracy dorywczej (R 1); ponieważ firma na początku zatrudnienia przyjmuje tylko za pośrednictwem agencji pracy (R 9); skończyłam szkołę i szukałam pracy (R 17); dostałam atrakcyjną propozycję pracy w obecnej firmie (R 34); jedynie w takiej formie firma Orange chciała przeprowadzić rekrutację (R 35); pierwsza praca (R 36, R 113); kontynuacja usług dla firmy, dla której pracowałam w ramach działalności gospodarczej (R 37); uczyć się zaocznie (R 68); mam 50 lat, w moim wieku niestety o pracę jest trudniej, agencja jest bardzo pomocna (R 70).

Już tych kilka przykładów wypowiedzi świadczy o tym, że czynniki, które zmotywowały badanych do podjęcia pracy za pośrednictwem agencji pracy tymczasowej, są zróżnicowane, uwarunkowane instytucjonalnymi (w przypadku firm rekrutujących jedynie poprzez agencje) bądź indywidualnymi kryteriami (takimi jak: bezrobocie, wiek, status ucznia lub studenta, wchodzenie na rynek pracy, interesująca oferta pracy). Dość znamienny wydaje się jednak fakt, że choć większość badanych wskazywała na stan bezrobocia jako główny czynnik motywujący, to były to osoby, które nie były długotrwale bezrobotne. Jedynie 3 spośród badanych można za takie uznać, gdyż spełniły ustawowy warunek, według którego na długotrwałym bezrobociu przebywają „osoby pozostające w rejestrze powiatowego urzędu pracy łącznie przez okres ponad 12 miesięcy w okresie ostatnich 2 lat, z wyłączeniem okresów odbywania stażu i przygotowania zawodowego dorosłych w miejscu pracy” (Dz.U. z 2021 r. poz. 1100 z późn. zm.). Dla 23 osób okres ten trwał od 1 do 3 miesięcy, 15 osób zadeklarowało, że ich bezrobocie trwało krócej niż miesiąc. W przypadku 8 było to od 6 miesięcy do roku, z kolei 7 osób wskazało okres od 4 do 5 miesięcy. W związku z tym można uznać, że okres bezrobocia

wśród badanych był raczej przejściowy, a jednak to on w większości zmotywował badanych do wyboru zatrudnienia poprzez APT, choć pozostałe wskazane indywidualne i instytucjonalne czynniki także odegrały znaczącą rolę w podjęciu decyzji.

Czynniki motywujące do podjęcia współpracy z agencją pracy tymczasowej okazały się jednak niejednorodne z tymi, które bezpośrednio wpłynęły na decyzję o zatrudnieniu w tej formule, gdyż choć to głównie bezrobocie było stymulatorem poszukiwań na rynku pracy, to o konieczności zatrudnienia poprzez agencję decydowały najczęściej wymogi formalne. Najczęstszym powodem podjęcia pracy za pośrednictwem agencji pracy tymczasowej był brak możliwości zatrudnienia bezpośrednio przez firmę (34%). Istotne znaczenie miał dla badanych także fakt, że agencje dysponowały ciekawą (33%) i bogatą (29%) ofertą pracy (o czym wspominali jednak zdawkowo). Dla 30% bezpośrednim powodem była zła sytuacja materialna (choć ocena sytuacji finansowej gospodarstwa rodzinnego wydawała się względnie stabilna). Z kolei 27% respondentów nie mogło znaleźć pracy w inny sposób. Najczęściej badani wskazywali na takie czynniki jak: dobre opinie innych (19%), długotrwałe bezrobocie (14%) czy dobre wynagrodzenie (12%). Za ledwie jedną osobą wśród badanych odpowiedziała: brak środków na życie (R 106). Można zatem przyjąć, że trzema głównymi powodami decydującymi o podjęciu przez badanych pracy za pośrednictwem agencji pracy tymczasowej były: brak możliwości uczestniczenia w innej procedurze rekrutacji do pracy w danej firmie, ciekawa oferta pracy oraz niesatysfakcjonująca sytuacja materialna.

5.3. Zalety i wady zatrudnienia za pośrednictwem agencji pracy tymczasowej

Istotnym wskaźnikiem oceny funkcjonowania instytucji jest określenie jej zalet i wad.

Okazuje się, że ponad połowa badanych nie dostrzega zalet bycia zatrudnionym za pośrednictwem agencji pracy tymczasowej (61%). Jednak 39% badanych dostrzegło je i uzasadniło swoją opinię pisemnie, wskazując na: posiadanie zatrudnienia, ze wskazaniem na takie cechy z nim związane jak: elastyczność, legalność, dorywczość, szybkość otrzymania (praca od zaraz), łatwość znalezienia (N=28); łatwość rezygnacji z pracy (N=15); otrzymanie: ubezpieczenia, pomocy w załatwieniu spraw urzędowych, pomocy w kontaktach z pracodawcą czy pewnością pracodawcy (N=13); zarobki, opisywane przez badanych jako nie najgorsze, wypłacane w terminie, lepsze dzięki pracy w weekendy (N=13); różnorodność ofert pracy dostępnych w jednym miejscu (N=11); możliwość rozwoju (N=7); praca niewymagająca większego zaangażowania (N=4); możliwość wzięcia wolnego dnia w każdej chwili (N=3) oraz wolność (N=3).

Konsekwentnie, odwrotna tendencja pojawiła się w kontekście prośby o wypunktowanie wad i ograniczeń zatrudnienia poprzez APT, gdyż 33% badanych nie odnotowało wad tej formuły pracy. Większość jednak (67%) wskazała na takie ograniczenia, a do wymienianych należą: krótkie umowy-zlecenia, tymczasowe itp.

(N=40); niskie wynagrodzenia (N=36); niestabilne zatrudnienie – praca tymczasowa z możliwością zwolnienia w każdym momencie, co skutkuje uczuciem niepewności i braku stabilizacji (N=30); praca zmianowa (N=14); brak kompetencji, a co za tym idzie, słaba organizacja pracy oraz częste zmiany (N=13); mniejsze przywileje, co wiąże się z brakiem benefitów, świadczeń socjalnych itp.; oferty dla pracowników o niskich kwalifikacjach – czyli głównie praca fizyczna (N=12); brak możliwości rozwoju (N=11); gorsze traktowanie pracowników tymczasowych niż pracowników stale zatrudnionych przez firmę (N=10); brak urlopów lub bezpłatne urlopy (N=8); rotacja pracowników i obcokrajowcy (N=2); takie same wady jak zalety (N=2).

W związku z licznymi wadami, jakie dostrzegają badani, nie dziwi fakt, że nie mają oni pewności, czy ponownie zdecydowałoby się na zatrudnienie za pośrednictwem APT (choć wcześniej niektórzy ponawiali ten rodzaj zatrudnienia – a w momencie realizacji badania jedna czwarta grupy badanych zgodziłaby się ponownie). Większość – bo 44% – nie potrafiła jednoznacznie odpowiedzieć na to pytanie, jednak 31% badanych nie planuje ponownego zatrudnienia przez APT. Badani, którzy zadeklarowali chęć ponownego podjęcia pracy za pośrednictwem agencji pracy tymczasowej, uzasadniali swoją decyzję zarówno indywidualnymi przymiotami, jak i pozytywnymi w ich poczuciu elementami organizacji pracy, takimi jak: brak wykształcenia; wysokie zarobki; dobra praca; elastyczny czas pracy; łatwość znalezienia pracy; aktualna sytuacja na rynku pracy; liczba ofert. Natomiast osoby, które nie chciałyby ponownie zatrudnić się w taki sposób, uzasadniają to: brakiem stałego zatrudnienia; złymi doświadczeniami; krótkimi umowami; niskimi zarobkami; brakiem pomocy ze strony agencji w sytuacji niezgodności wynagrodzenia; korzystniejszą sytuacją osób zatrudnionych bezpośrednio przez firmę. Z kolei dla osób niezdecydowanych możliwość/konieczność zatrudnienia byłaby uzależniona od takich czynników jak: sytuacja życiowa, materialna; wiek; zarobki; oferty pracy; chęć zmiany pracy; bezrobocie; chęć rozwoju; chęć podjęcia pracy bezpośrednio przez firmę. Przywołane uzasadnienia świadczą o tym, że to indywidualne doświadczenia badanych bezpośrednio wpływają na ich plany zawodowe.

5.4. Współpraca z agencją pracy tymczasowej, respektowanie przepisów ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych

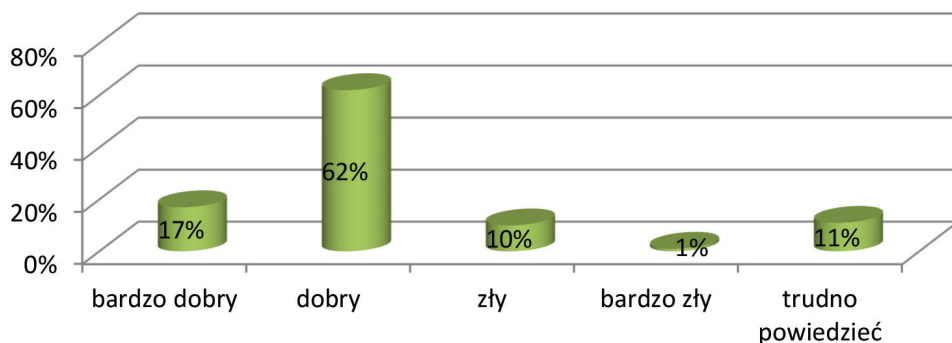
Choć w formule zatrudnienia przez agencje pracy tymczasowej większość badanych dostrzegła więcej wad niż zalet, to procedura rekrutacji, która w zdecydowanej większości (74%) przybrała formę indywidualnych rozmów z rekruterem i często była wieloetapowa, oceniana była jako profesjonalna (59%), a oferta pracy w większości zgodna z doświadczeniem zawodowym badanego (54%). W Tabeli 1. przedstawiony został rozkład odpowiedzi ankietowanych dotyczących zgodności stanowiska zaproponowanego przez agencje pracy tymczasowej z określonymi cechami badanych.

Tabela 1. Zgodność stanowiska zaproponowanego przez agencje pracy tymczasowej z określonymi cechami badanych

Czy rekruter zaproponował badanym pracę zgodną z ich:			
	tak	nie	trudno powiedzieć
doświadczeniem	54%	27%	19%
wykształceniem/kwalifikacjami	34%	45%	21%
miejszem zamieszkania	69%	19%	12%

Źródło: badanie własne.

Wydaje się zatem, że to miejsce zamieszkania kandydatów zatrudnianych do pracy za pośrednictwem agencji pracy tymczasowej jest jednym z ważniejszych czynników, jakimi kierują się osoby rekrutujące, proponując ofertę zatrudnienia, co jest o tyle racjonalne, że w zdecydowanej większości ułatwia codzienne funkcjonowanie w środowisku pracy. Oprócz wcześniej wymienionych czynników istotnym wskaźnikiem oceny funkcjonowania APT są opinie dotyczące przebiegu całego okresu współpracy z agencją. W zdecydowanej większości (niemal 80%) badani pozytywnie ocenili przebieg tej współpracy, zaś szczegółowy rozkład zaprezentowany został na Wykresie 2.



Wykres 2. Ocena kontaktu badanych z agencją pracy tymczasowej podczas całego okresu współpracy

Źródło: badanie własne.

Badani, którzy oceniali kontakt z agencją jako bardzo dobry i dobry, uzasadniali to, podkreślając, że pracownicy agencji zawsze byli pomocni i udzielali wszelkich informacji, np. „Zawsze można się zwrócić o radę w razie jakichkolwiek wątpliwości, zawsze odbierany jest telefon i odpowiedzi udzielane są w sposób zadowolający i wyczerpujący” (R 7); „Komunikacja z agencją była dobra. Zawsze chętnie odpowiadano na moje pytania i wątpliwości” (R 95). Natomiast osoby oceniające kontakt z zatrudniająca je agencją jako zły lub bardzo zły tłumaczyły

taką ocenę brakiem jakiegokolwiek zainteresowania ze strony pracowników agencji, np. „Po zatrudnieniu w ogóle się nie interesują pracownikiem” (R 33); „brak zainteresowania pracownikiem, brak wiadomości co do kolejnych umów” (R 27). Z kolei ci, którzy mieli trudność z oceną współpracy z agencją, uzasadniali to najczęściej zbyt krótkim okresem współpracy: „pierwszy raz korzystam z APT” (R 50). A zatem to otwartość, gotowość do pomocy w rozstrzygnięciu wątpliwości, przekazywanie wyczerpujących informacji i kompetentna, rzeczowa komunikacja decydowały o ogólnej ocenie współpracy z pracownikami agencji zatrudniającej.

Niezwykle istotne było uwzględnienie w tej ocenie kwestii przestrzegania przepisów ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych. Konkretnie obszary szczegółowo wskazano w Tabeli 2.

Tabela 2. Przestrzeganie prawa pracy przez agencje pracy tymczasowej w opinii zatrudnionych przez nie osób

	Zawsze	Często	Rzadko	Bardzo rzadko	Nigdy	Trudno powiedzieć
Terminowość podpisywania umów	52%	33%	8%	3%	2%	3%
Terminowość wypłacania wynagrodzenia	74%	16%	4%	1%	2%	4%
Zgodność wysokości wynagrodzenia	57%	24%	8%	5%	1%	5%
Możliwość wykorzystania nabytych dni urlopowych	33%	31%	11%	6%	4%	16%
Terminowość wydawania dokumentów/zaświadczeń	32%	33%	13%	5%	1%	17%
Terminowość zgłaszania pracowników do ubezpieczenia społecznego	45%	23%	8%	3%	1%	20%

Źródło: badanie własne.

Z pozyskanych danych wynika, że zdaniem badanych zasady prawa pracy w większości były respektowane przez APT. Ponad połowa badanych twierdzi, że agencja zawsze: w terminie podpisywała umowy z pracownikami (52%), w terminie wypłacała wynagrodzenia (74%) oraz że wynagrodzenia te były zawsze zgodne (57%). Badani wskazali również, że zawsze mają możliwość wykorzystania nabytych dni urlopowych (33%) oraz że zawsze byli zgłaszani w terminie do ubezpieczenia społecznego (45%) i w terminie otrzymują dokumenty i zaświadczenia. Niski odsetek odpowiedzi w kategoriach „rzadko”, „bardzo rzadko” i „nigdy” potwierdza ogólną pozytywną ocenę funkcjonowania agencji pracy tymczasowej.

6. Zakończenie

Zrealizowany projekt badawczy i analiza pozyskanych danych świadczą o tym, że opinie na temat zatrudnienia za pośrednictwem agencji pracy tymczasowej są zróżnicowane, czasami niekonsekwentne, i zależą w zdecydowanej mierze od indywidualnej sytuacji i doświadczeń osób uczestniczących w badaniu. Dostrzeżenie zalet i wad takiej formy zatrudnienia także jest uwarunkowane własną kondycją, sytuacją życiową oraz doświadczeniem zawodowym. Udało się jednak ustalić, że zatrudnienie czasowe zdaniem badanych ma więcej wad niż zalet oraz że postrzegane jest jako „deska ratunku” dla osób bezrobotnych bądź jako konieczność dla tych, których zatrudnienie w konkretnej firmie uwarunkowane jest procedowaniem go poprzez APT.

Warto nadmienić, że choć uzyskane wyniki potwierdzają inne publikowane w literaturze, to stoją one w sprzeczności z efektami badania zrealizowanego na potrzeby międzynarodowej agencji pracy tymczasowej OTTO Work Force Polska w latach 2016–2017, w grupie 976 osób (597 to pracownicy z Polski, pozostali z Ukrainy; 627 osób to pracownicy tymczasowi). Z badania tego wynika, że

[...] doświadczenie pracy tymczasowej powoduje istotny wzrost pozytywnego jej postrzegania (wynik na podstawie badania testem t-Studenta dla jednej próby, porównującego średni poziom oceny postrzegania pracy tymczasowej przed jej podjęciem i w trakcie jej wykonywania) (Kubicka 2017: 81).

A polscy pracownicy tymczasowi pozytywnie oceniają tę formę zatrudnienia, wskazując na:

możliwość zdobycia dodatkowego dochodu, zwiększenie szans na podjęcie stałej pracy dzięki zdobytemu doświadczeniu, również u dotychczasowego tymczasowego pracodawcy, możliwość utrzymania stałego kontaktu z rynkiem pracy i uniknięcia tzw. białych plam w życiorysie poprzez możliwość zaprezentowania się przed wieloma pracodawcami (Kubicka 2017: 82).

Może to jednak świadczyć o wciąż silnym związku oceny pracy tymczasowej z indywidualną sytuacją zawodowo-życiową badanych.

Opinie badanych o funkcjonowaniu i działalności agencji w zdecydowanej mierze miały obiektywny i pozytywny charakter, a proces współpracy oceniany był dodatnio, na co wpływ miało także przestrzeganie prawa pracy przez agencje pracy tymczasowej.

Tematyka zatrudnienia przez agencje pracy tymczasowej jest złożona już chociażby ze względu na motywy podejmowania tego typu pracy, gdyż takie zmienne jak wiek, wykształcenie czy stan bezrobocia determinują decyzje o zatrudnieniu za pośrednictwem APT. Jak wcześniej zasygnalizowałam – wyniki te potwierdzają inne już przywołane badania, w których wskazuje się na istotę uwarunkowań emocjonalnych podejmowanych decyzji, etap rozwoju kariery zawodowej, wiek oraz posiadane kwalifikacje formalne (Urbaniak 2014b: 236). Oceniając zaś pracę tymczasową, warto mieć na względzie, że jest to jednak jedna z lepszych

alternatywnych form umożliwiających zachowanie płynności na rynku pracy, przywracanie ludzi na rynek pracy i wspieranie elastyczności przedsiębiorstw oraz, co ważne, że stanowi alternatywę dla poszukujących pracy.

Jednak niepokojący jest fakt, że duże firmy wynajmują pracowników na mało korzystnych warunkach. Bezpośrednie zatrudnianie pracowników w firmie mogłoby znacznie poprawić ich warunki socjalne i ułatwić wyjście np. z długotrwałego ubóstwa pomimo zatrudnienia (jako jednej z konsekwencji pracy precaryjnej). Pracodawcy często jednak stosują zasady obniżania kosztów i zmniejszenia odpowiedzialności za pracowników, oferując im zatrudnienie tymczasowe. Te działania w znacznym stopniu wpływają negatywnie na sytuację życiową osób zatrudnianych przez agencje pracy tymczasowej. Jednak w licznych źródłach podkreśla się, iż organa odpowiedzialne za kontrolę tego typu instytucji dążą do polepszenia bytu pracowników, wprowadzając i regulując system prawny. Bez wątplenia zjawisko podejmowania zatrudnienia w nietypowych formach wymaga kontroli, która pozwoliłaby wychwycić wszelkie nieprawidłowości. Warto zatem podejmować dyskusję na ten temat w celu wprowadzania nowych rozwiązań na ciągle zmieniającym się rynku pracy, do którego niektóre jednostki, ze względu na niewystarczające kwalifikacje lub wykształcenie, nie potrafią się dostosować.

Bibliografia

- Adnett N. (1996), *European Labour Markets: analysis and policy*, Longman, London–New York.
- Bąk-Grabowska D. (2016), *Zarządzanie zasobami ludzkimi w warunkach stosowania niestandardowych form zatrudnienia*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego, Wrocław.
- Bednarski M. (2012), *Zatrudnienie na czas określony. Perspektywa pracodawców*, [w:] M. Bednarski, K.W. Frieske (red.), *Zatrudnienie na czas określony w polskiej gospodarce. Społeczne i ekonomiczne konsekwencje zjawiska*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa, s. 54.
- Błaszczuk A. (2017), *Agencje pracy tymczasowej łapią zadyszkę*, „Rzeczpospolita”, <http://www.rp.pl/Rynek-pracy/309269883-Agencje-pracy-tymczasowej-lapia-zadyszke.html> (dostęp: 6.02.2018).
- Chojnacki P. (2014), *Pracownicy tymczasowi o swojej pracy*, [w:] B. Urbaniak, P. Oleksiak (red.), *Praca tymczasowa – droga do kariery czy ślepy zaułek?*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź, s. 111–130, <https://doi.org/10.18778/7969-433-4.09>
- Drzewiecka E. (2004), *Agencje pracy tymczasowej – trójstronny charakter zatrudnienia*, „Monitor Prawa Pracy”, nr 2, <http://czasopisma.beck.pl/monitor-prawa-pracy/artukul/agencje-pracy-tymczasowej-trojstronny-charakter-zatrudnienia/> (dostęp: 9.02.2021).
- Indeks Elastyczności Zatrudnienia (2019), *Komunikat 3/2019*, <https://for.org.pl/pl/a/6559,komunikat-3/2019-indeks-elastycznosci-zatrudnienia-2019-polska-w-ogonie> (dostęp: 4.01.2022).
- Jończyk J. (2004), *Promocja zatrudnienia przeciwko bezrobociu*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, nr 9, s. 3.
- Kubicka J. (2017), *Związki między postrzeganiem pracy tymczasowej a formą zatrudnienia (stała/tymczasowa) i krajem pochodzenia pracownika (Polska/Ukraina)*, [w:] T. Kupczyk (red.), *Imigranci wsparciem dla rynku pracy i rozwoju przedsiębiorstw*, Gazeta Wyborcza–OTTO Work Force Polska, Wrocław–Kobierzyce, s. 71–88.

- Kukulak-Dolata I. (2007), *Instytucje rynku pracy w Polsce*, [w:] I. Kukulak-Dolata, J. Pichla, *Rola publicznych służb zatrudnienia i agencji zatrudnienia na rynku pracy*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa, s. 31.
- Makowski D. (2006), *Praca tymczasowa jako nietypowa forma zatrudnienia*, Difin, Warszawa.
- OECD (2018), *Temporary employment (indicator)*, <https://data.oecd.org/emp/temporary-employment.htm> (dostęp: 13.01.2022), <https://doi.org/10.1787/75589b8a-en>
- Pichla J. (2008), *Komplementarna rola agencji zatrudnienia i publicznych służb zatrudnienia na rynku pracy*, „Polityka Społeczna”, nr 2, s. 17–18.
- Polskie Forum HR (2017), *Sytuacja na rynku agencji zatrudnienia w 2Q2017*, Warszawa, https://www.polskieforumhr.pl/wp-content/uploads/2017/11/NP_26_09_2017_Sytuacja_na_ryнку_agencji_zatrudnienia_2Q2017.pdf (dostęp: 7.02.2020).
- Poradnik Przedsiębiorcy (2016), *Rynek pracownika – co on oznacza dla pracodawcy?*, <https://poradnikprzedsiębiorcy.pl/-rynek-pracownika-co-on-oznacza-dla-pracodawcy> (dostęp: 13.03.2018).
- Reda A. (2011), *Pracodawca użytkownik jako podmiot prawa pracy*, Ars Boni et Aequi, Poznań.
- Rosenberg S. (1989), *Labor Market Restructuring in Europe and the United States: The Search for Flexibility*, [w:] S. Rosenberg (red.), *The State and the Labor Market*, Plenum Press, New York–London, s. 3–16, https://doi.org/10.1007/978-1-4613-0801-0_1
- Sengenberger W. (1990), *Flexibility in the Labour Market – Internal versus External Adjustment in International Comparison*, [w:] R. Schettkat, E. Appelbaum (red.), *Labour Market Adjustments to Structural Change and Technological Progress*, Praeger, New York.
- Serwis Rzeczypospolitej Polskiej (2021), *Informacja o działalności agencji zatrudnienia w 2020 r.*, <https://www.gov.pl/web/rozwoj-technologiea/informacja-o-dzialalnosci-agencji-zatrudnienia-w-2020-r>. (dostęp: 12.01.2022).
- Skórska A. (2016), *Rynek pracy – wybrane zagadnienia*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego, Katowice.
- Solow R.M. (1998), *What is Labour Market Flexibility? What is it Good For?*, “Proceedings of the British Academy”, nr 97, s. 189–211.
- Spytek-Bandurska G., Szyłko-Skoczny M. (2008), *Praca tymczasowa. Szanse i zagrożenia*, Dom Wydawniczy Elipsa, Warszawa.
- Standing V.G. (2000), *Elastyczne zatrudnienie i regulacje. Konstruktywne myślenie o przyszłości zjednoczonej Europy*, [w:] S. Golinowska, M. Walewski (red.), *Tworzenie zatrudnienia a restrukturyzacja ekonomiczna*, Centrum Analiz Społeczno-Ekonomicznych, Warszawa.
- Urbaniak B. (2014a), *Praca okresowa przejawem rosnącej niepewności na rynku pracy*, [w:] B. Urbaniak, P. Oleksiak (red.), *Praca tymczasowa – droga do kariery czy ślepy zaułek?*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź, s. 15–31, <https://doi.org/10.18778/7969-433-4.02>
- Urbaniak B. (2014b), *Nie taki diabeł straszny, jak go malują. Końcowa ocena pracy tymczasowej na podstawie wyników badań*, [w:] B. Urbaniak, P. Oleksiak (red.), *Praca tymczasowa – droga do kariery czy ślepy zaułek?*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź, s. 231–243, <https://doi.org/10.18778/7969-433-4.16>
- Wiśniewski Z. (1999), *Kierunki i skutki deregulacji rynku pracy w krajach Unii Europejskiej*, Wydawnictwo Uniwersytetu Mikołaja Kopernika, Toruń.
- WoRC (Work Rights Centre) (b.d.w.), <https://pl.workrightscentre.org/czym-jest-praca-prekaryjna> (dostęp: 25.02.2022).

Akty prawne

- Ustawa z 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz.U. 2003 Nr 166 poz. 1608).
- Ustawa z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. z 2004 r. Nr 99 poz. 1001).
- Ustawa z 7 kwietnia 2017 r. o zmianie ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. 2017 poz. 962).

THE FUNCTIONING OF TEMPORARY WORK AGENCIES IN ŁÓDŹ IN THE OPINION OF THEIR EMPLOYEES

Abstract. The main goal of the article is to describe the opinions of employees working in temporary work agencies in Łódź on the way they function. Particularly interesting was the opinion of the respondents on this form of employment and evaluation of this institution in terms of competence and compliance with the provisions of the Act on the employment of temporary workers. The motives for taking up employment in this form were also important. The study was quantitative in nature; it was carried out using survey techniques via Łódź offices of temporary employment agencies and a Facebook group dedicated to temporary employment in Łódź. The results of the analysis show that the main motive of taking up this form of employment by the respondents was temporary unemployment (51%) and the fact that in a certain company only such a recruitment procedure was possible (34%). And in the opinion of the respondents, this form of employment is attractive mainly due to the easiness to resign from work, flexibility, having a job, legality, casualization and that it is a job right away. The most frequently mentioned negative aspects were: short contracts-commission, temporariness (lack of job security). Positive evaluation of employment by temporary work agencies was strengthened by the opinion of respondents about the respect of labor legislation of the employees employed by them.

Keywords: temporary work agency, temporary employment, labor market, employee rights.