

Paweł Czaplinski

Akademia Pomorska
Słupsk

**PRACA TYMCZASOWA
W DZIAŁALNOŚCI AGENCJI ZATRUDNIENIA W POLSCE
(UJĘCIE REGIONALNE)**

**TEMPORARY WORK
IN THE ACTIVITIES OF EMPLOYMENT IN POLAND
(REGIONAL FOCUS)**

Zarys treści: W artykule przedstawiono mechanizm funkcjonowania elastycznych form zatrudnienia, wśród których wzrasta rola pracy tymczasowej. Współczesne procesy gospodarcze i społeczne, charakteryzujące się dużą dynamiką zmian, a jak pokazują ostatnie miesiące – również znaczną nieprzewidywalnością, sprzyjają tej formie zatrudnienia. Praca tymczasowa staje się w Polsce, obok pośrednictwa pracy (krajowego i zagranicznego), najważniejszym przedmiotem działalności agencji zatrudnienia. Zadaniem autora jest więc określenie zakresu oraz skali funkcjonowania agencji pracy tymczasowej w Polsce w latach 2007-2008. Nie bez znaczenia są przy tym ich uwarunkowania regionalne, które stanowią podstawę, a czasami granicę możliwości rozwoju tej formy zatrudnienia.

Słowa kluczowe: praca tymczasowa, agencje zatrudnienia, pośrednictwo pracy

Key words: temporary work, employment agencies, job placement

Wstęp

Zachodzące współcześnie procesy gospodarcze, będące konsekwencją rozwoju cywilizacyjnego, powodują wzrost sektora usługowego kosztem rolnictwa i przemysłu. Tym samym zmienia się dotychczasowy tradycyjny model organizacji pracy, jak również ulegają zmianie stosunki pracy. Usługi, których jedną z podstawowych cech (poza niematerialnością) jest niestandardowość, powodują, że wzrasta znaczenie nie tylko kompetencji i profesjonalizmu (wiedzy i umiejętności), ale także miejsca, czasu, formy i dostępności przestrzennej szeroko rozumianej oferty. Wykorzystując wszystkie te elementy, przedsiębiorstwo może osiągnąć istotną przewagę konkurencyjną, niwelując przynajmniej w części ryzyko wynikające z funkcjonowania na rynku przy dużej zmienności popytu aktualnego i przyszłego (Gołuchowski 2005, Papińska-Kacperek 2008).

Intensyfikacja nacisku konkurencyjnego i nieprzewidywalność rynku determinują potrzebę coraz większej elastyczności funkcjonowania przedsiębiorstwa, często z wykorzystaniem krótkoterminowych rozwiązań. Należy bowiem pamiętać, że ze względu na coraz krótszy cykl życia produktów i rosnące koszty ich magazynowania, przedsiębiorstwa nie produkują obecnie „zapasów”, lecz przyjmują strategię działania *just in time*, czyli produkcji takiej ilości i rodzaju dóbr, na które są w stanie prognozować bieżący popyt (Ciesielski 2009).

Elastyczność produkcji (zarówno materialnej, jak i niematerialnej) wymusza również okresową, zmienną dyspozycyjność i bardziej elastyczne podejście do zagadnienia funkcjonowania przedsiębiorstwa, także w zarządzaniu zasobami ludzkimi. Należy zatem przyjąć, iż w najbliższym czasie będzie postępował proces elastycznego dostosowywania się wielkości i formy zatrudnienia do zmieniających się potrzeb rynkowych. To wymusi szybkie w czasie, proste w procedurze oraz tanie nawiązywanie i rozwiązywanie stosunku pracy. Może też dochodzić do podziału pracowników na tych, którzy tworzą rdzeń firmy (pracownicy strategiczni), oraz tych, którzy będą wykonywali prace doraźnie, w zadaniowym, niepełnym wymiarze czasu pracy.

Elastyczne formy zatrudnienia

Elastyczność zatrudnienia w przedsiębiorstwie jest pojęciem bardzo złożonym i może być rozpatrywana w różnych kontekstach. Do najczęściej spotykanych w literaturze odniesień zaliczamy (Bąk 2006, 2008, Grotkowska i in. 2005, Kryńska 2003):

1. Elastyczność zewnętrzną, a więc taką, która jest niejako pomostem pomiędzy przedsiębiorstwem a otoczeniem. Formy tego typu elastyczności to: outsourcing, praca na czas określony, agencje pracy tymczasowej, dzielenie się pracownikami i samozatrudnienie.
2. Elastyczność wewnętrzną, związaną z czasem pracy, gdzie wyróżniamy pracę w niepełnym wymiarze, skompresowany tydzień pracy, zadaniowy czas pracy, przerywany czas pracy, pracę w weekendy, pracę o wydłużonym okresie rozliczeniowym, pracę w nadgodzinach, elastyczne godziny pracy w skali dnia.
3. Elastyczność funkcjonalną rozumianą jako elastyczność organizacji pracy. W tym przypadku szczegółowym rozważaniom podlega problematyka wielozadaniowości, pracy na zastępstwo, podziału stanowisk pracy, pracy na zmiany, pracy na akord, telepracy.
4. Elastyczność wynagradzania, czyli nietypowe formy wynagradzania, do których można zaliczyć: płacę powiązaną z wynikami, udział w zysku firmy czy opcje na akcje.

Warto jednak zadać pytanie: czy elastyczna organizacja pracy w przedsiębiorstwie niesie ze sobą same korzyści? Oczywiście przedsiębiorstwo, które kreuje elastyczność (także w wymiarze zatrudnienia), daje sobie szansę uzyskania bądź utrwalenia pozycji konkurencyjnej, zapewniając tym samym możliwość kontynuowania działalności i dalszy rozwój. Elastyczność zatrudnienia powoduje, że przedsiębiorstwo lepiej znosi fluktuacje koniunktury i lepiej odpowiada na wyzwania

rynkowe. Dzięki elastyczności dużo szybciej następuje proces adaptacji rynkowej, a to z kolei wpływa na zdolności do restrukturyzacji. Ponadto mniejsza jest wrażliwość na zmiany otoczenia (szczególnie na gwałtowne zmiany – szoki) oraz szybciej przyswajane są nowe technologie. Wreszcie elastyczność zatrudnienia ma wpływ na skuteczność przyciągania i utrzymywania wartościowych pracowników (Strzeмиńska i in. 2002, Żarczyńska-Dobiesz 2008).

Elastyczne formy zatrudnienia są korzystne dla przedsiębiorstwa, ponieważ dzięki nim następuje lepsze (ilościowe i jakościowe) dopasowanie zatrudnienia do bieżących potrzeb jego funkcjonowania. Niższe są przy tym jednostkowe koszty pracy, w tym koszty pozapłacowe, co wpływa na niższe koszty utrzymania miejsca pracy. Elastyczność zatrudnienia umożliwia również stosowanie dużo większej swobody w określaniu, a potem egzekwowaniu praw i obowiązków, zarówno po stronie pracodawcy, jak i pracobiorcy. To z kolei może mieć wpływ na większą motywację i niższą absencję pracowników, co z czasem będzie się odbijać na wyższej produktywności i efektywności pracy – a to wszystko bez konieczności wzrostu zatrudnienia (Grzegorzczak 2009).

W świetle powyższych ustaleń należy jednak podkreślić, że istnieją również zastrzeżenia do wprowadzania elastycznych form zatrudnienia (EFZ) przez przedsiębiorstwo. Dotyczą one m.in. (Borkowska 2003):

- mniejszej kontroli wysiłku i uczciwości pracownika – przy zlecaniu pracy na zewnątrz, np. pracy w domu,
- krótkotrwałego charakteru relacji, który obniża motywację pracownika do sumiennej pracy,
- konieczności częstszego wdrażania nowych pracowników,
- trudności z ustaleniem adekwatnego wynagrodzenia.

W dotychczasowych rozważaniach na temat elastyczności zatrudnienia uwzględniono tylko poziom przedsiębiorstwa, jednak dla pełniejszej oceny należy także odnieść się do poziomu pojedynczego pracownika, dla którego elastyczne formy zatrudnienia mogą być korzystne, gdy prowadzą do lepszej płacy lub gdy obniżają jej koszty, np. poprzez eliminację dojazdów. Za ważny argument należy też przyjąć fakt, że praca w tej formie może poprawić stosunek między czasem pracy a czasem wolnym. Ponadto możliwa jest lepsza, łagodniejsza, mniej stresogenna relacja pracującego z rynkiem pracy i jego podmiotami. Nie wolno jednak zapominać o tym, że elastyczność zatrudnienia powoduje mniejszą jego stabilność, a dodatkowo osłabienie więzi społecznych w miejscu zatrudnienia czy trudności w pogodzeniu życia prywatnego z pracą zawodową (Grudzień 2009).

Praca tymczasowa

Jak już wspomniano, jedną z elastycznych form zatrudnienia jest praca tymczasowa. Czym ona w istocie jest? W myśl ustawy¹ praca tymczasowa to: „wykonywa-

¹ Ustawa o zatrudnianiu pracowników tymczasowych z dnia 9 lipca 2003 r., art. 2, pkt 3 (DzU 2003, nr 166, poz. 1608).

nie na rzecz danego pracodawcy użytkownika, przez okres nie dłuższy niż wskazany w ustawie, zadań albo o charakterze sezonowym, okresowym, doraźnym, albo których terminowe wykonanie przez pracowników zatrudnionych przez pracodawcę użytkownika nie byłoby możliwe, lub też których wykonanie należy do obowiązków nieobecnego pracownika zatrudnionego przez pracodawcę użytkownika”.

Praca tymczasowa jest jedną z form szerszego, znanego już zjawiska nazywanego wypożyczaniem pracowników, określanego również jako leasing pracownicy (Poliński 1997, Szczepkowska 2004). Jej charakterystyczną cechą jest trójstronny charakter umowy, która zawierana jest pomiędzy: przedsiębiorstwem (podmiot zlecający), agencją pracy tymczasowej (podmiot pośredniczący) oraz pracownikami tymczasowymi (podmiot realizujący). Pracownicy wykonują pracę dla przedsiębiorstwa zlecającego, ale wynagrodzenie otrzymują od agencji pracy tymczasowej. Wynajmująca ich agencja jest odpowiedzialna za organizację całego procesu wykonawczego. Przedsiębiorstwo zlecające i agencja pracy tymczasowej są związane umową gospodarczą, a agencja podpisuje z wynajmowanym pracownikiem tymczasowym umowę o pracę bądź umowę cywilnoprawną na wykonywanie określonego zadania. Charakterystyczne jest to, że żadna umowa nie wiąże pracownika tymczasowego z przedsiębiorstwem, na rzecz którego w rzeczywistości świadczy on pracę (Bąk 2006, 2008).

Jak wskazuje A. Patulski (2008), instytucja pracy tymczasowej coraz częściej staje się jedynym rozwiązaniem w sytuacji niedoboru stałego personelu i czasowego zwiększenia zapotrzebowania na pracowników w przedsiębiorstwie.

Ta forma elastycznego zatrudnienia rozwija się w Polsce bardzo dynamicznie. W końcu 2008 roku było w kraju zarejestrowanych 2166 agencji pracy tymczasowej, które w ciągu roku skierowały do tego typu pracy 474 747 osób².

Szukając przyczyn tak dużej popularności tej formy zatrudnienia, należy zgodzić się z tezami M. Latos-Miłkowskiej (2009) oraz M. Ulatowskiej (2007), które twierdzą, że wzrost zainteresowania zatrudnieniem tymczasowym wynika z niestabilności liczby zamówień i okresów nasilenia produkcji, którym nie są w stanie sprostać pracownicy etatowi. Istnieją również trudności w oszacowaniu długoterminowego zapotrzebowania na pracowników.

Warto jednak podkreślić, że poza sezonowym zwiększeniem zapotrzebowania na personel praca tymczasowa może być stosowana w przedsiębiorstwie jako system zastępstw pracowników etatowych w sytuacjach losowych, na przykład w absencji z powodu choroby, urlopu macierzyńskiego lub wychowawczego. Forma pracy tymczasowej może być również wykorzystana, jako przejściowa, w przypadku trudności ze znalezieniem odpowiedniego pracownika etatowego na określone stanowisko lub też w obsadzaniu stanowisk o dużej rotacji (Ulatowska 2008).

Wśród korzyści dla przedsiębiorstwa związanych z wdrażaniem różnorodnych form pracy tymczasowej należy wymienić przede wszystkim (Ulatowska 2007):

- optymalizację kosztów pracy poprzez precyzyjne dopasowanie struktury zatrudnienia do realnych potrzeb przedsiębiorstwa w danym momencie,

² Informacja z działalności agencji zatrudnienia. *Agencje Zatrudnienia 2008 r.*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej. Departament Rynku Pracy, Warszawa 2009.

- przeniesienie na firmę zewnętrzną procesów i kosztów związanych z rekrutacją, selekcją i weryfikacją, przyuczaniem, szkoleniem, motywowaniem pracowników, bez angażowania pracowników etatowych przedsiębiorstwa,
- redukcję kosztów i ryzyka przedsiębiorstwa związanego z rotacją pracowników,
- ograniczenie biurokracji w przedsiębiorstwie.

Na zakończenie tej części rozważań należy jeszcze dodać, że praca tymczasowa jest szczególnym rozwiązaniem dla osób niemających doświadczenia zawodowego lub powracających na rynek pracy. Dzięki współpracy z wieloma pracodawcami mogą one w krótkim czasie uaktualnić i poszerzyć umiejętności i kwalifikacje lub zdobyć doświadczenie zawodowe w dziedzinach dotąd im nieznanych.

Agencje zatrudnienia

Według Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej w końcu 2008 roku funkcjonowało w Polsce 3811 podmiotów gospodarczych mających wpis do rejestru agencji zatrudnienia. Było to o 21,7% więcej niż w końcu 2007 roku.

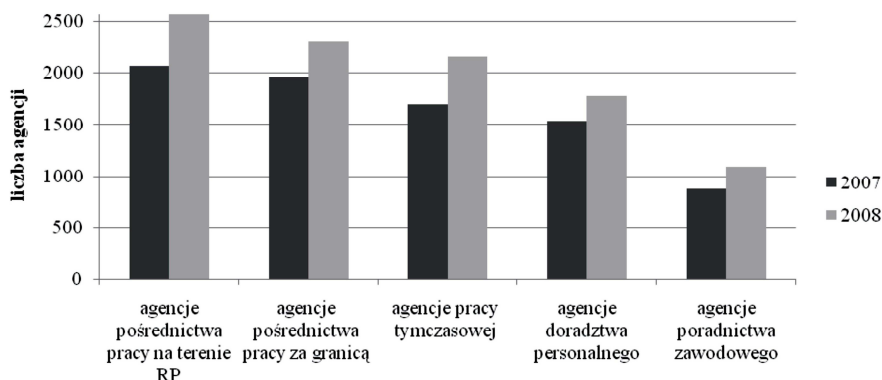
Profil działalności agencji zatrudnienia w Polsce jest bardzo zróżnicowany, ponieważ jeden podmiot może mieć wpis do rejestru w kilku kategoriach i otrzymać odpowiednio kilka certyfikatów. Istnieje więc możliwość, że jedna agencja zatrudnienia będzie figurować w tylu kategoriach, w ilu ma odpowiedni certyfikat.

Ogólna liczba posiadanych przez agencje zatrudnienia certyfikatów na świadczenie usług w poszczególnych kategoriach agencji zatrudnienia w końcu 2008 roku wyniosła 9925 i była wyższa niż w roku poprzednim o 21,8%, co było wynikiem nie tylko procesu powstawania nowych agencji, ale również częstego poszerzania zakresu ich działalności. W szczególności dotyczyło to świadczenia usług pośrednictwa pracy tymczasowej.

Obecnie w Polsce wyróżnia się pięć podstawowych kategorii agencji zatrudnienia. Są to: agencje pośrednictwa pracy na terenie Rzeczypospolitej, agencje pośrednictwa pracy za granicą, agencje pracy tymczasowej, agencje doradztwa personalnego oraz agencje pośrednictwa zawodowego³ (ryc. 1).

Najliczniejszą kategorię agencji zatrudnienia w końcu 2008 roku stanowiły agencje pośrednictwa pracy na terenie RP, których łączna liczba wyniosła 2578, co stanowiło 26,0% wszystkich agencji zatrudnienia w Polsce. Dodać przy tym należy, że w stosunku do roku 2007 odnotowano znaczną dynamikę wzrostu tej kategorii, wynoszącą 24,5%. Drugą pod względem liczby podmiotów kategorią były agencje pośrednictwa pracy za granicą, a ich liczba w analizowanym okresie również wzrosła, osiągając wartość 2305. Jednak dodatnia dynamika była znacznie niższa i wy-

³ Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (DzU nr 99, poz. 1001, z późn. zm.). Ustawa z dnia 28 lipca 2005 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (DzU nr 164, poz. 1366). Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 13 października 2005 r. w sprawie wpisu do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia oraz informacji składanych przez agencje zatrudnienia (DzU nr 212, poz. 1770).



Ryc.1. Liczba agencji zatrudnienia w poszczególnych kategoriach w Polsce w latach 2007-2008
Fig. 1. Number of agency staff in each category in Poland in 2007-2008

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Krajowego Rejestru Agencji Zatrudnienia, Centrum Informacji Społeczno-Gospodarczej Ministerstwa Gospodarki, Warszawa 2009

niosła 17,5%, co należy łączyć głównie z wyhamowaniem wielkości transferu zasobów pracy do państw Unii Europejskiej.

Z punktu widzenia podjętej tematyki na szczególną uwagę zasługują agencje pracy tymczasowej, w których działalność wpisują się elastyczne formy zatrudnienia, ponieważ to właśnie ta kategoria agencji odnotowała najwyższy roczny wzrost liczby jednostek, wynoszący 27,2%, co wskazuje na rosnące zainteresowanie tego typu działalnością zarówno po stronie popytu, jak i podaży. Ponadto udział agencji pracy tymczasowej w ogólnej liczbie agencji wzrósł o 0,9%, a tym samym był najwyższy spośród wszystkich kategorii.

Mimo że w 2008 roku wszystkie kategorie agencji zatrudnienia zanotowały wzrost liczby jednostek w stosunku do 2007 roku, to jednak zarówno agencje pośrednictwa pracy za granicą, jak i agencje doradztwa personalnego odnotowały spadek udziału w ogólnej liczbie agencji o odpowiednio 0,84 punktu procentowego i 0,92 punktu procentowego.

Struktura przestrzenna agencji zatrudnienia według województw była bardzo zróżnicowana. Pod względem ogólnej ich liczby dominowały województwa: mazowieckie (942), śląskie (403) i pomorskie (391), zaś najmniejszą liczbą charakteryzowały się podlaskie (43), świętokrzyskie (54) i warmińsko-mazurskie (58). Bardzo zbliżony obraz statystyczny uzyskano, zestawiając liczbę agencji z liczbą aktywnych zawodowo ogółem. Województwa regionów wschodniego oraz północnego (z wyjątkiem województwa pomorskiego) cechowała znacznie wyższa od średniej dla Polski liczba osób przypadających na jedną agencję. Natomiast w zachodniej części kraju, mimo czasem niewielkiej liczby agencji (np. w województwie lubuskim), liczba aktywnych zawodowo na jednego mieszkańca nie przekraczała 6 tysięcy osób. Zatem była znacznie niższa aniżeli średnia krajowa, która wynosiła 6585,3 osoby na jedną agencję zatrudnienia (tab. 1).

Układ przestrzenny rozmieszczenia agencji zatrudnienia według województw może wskazywać nie tylko na zróżnicowany poziom szeroko rozumianej przedsię-

Tabela 1

Liczba posiadanych certyfikatów ogółem oraz w poszczególnych kategoriach agencji zatrudnienia w 2008 roku według województw

Table 1

Total numbers of certificates held and in each category employment agencies in 2008 by province

Województwo	Liczba posiadanych certyfikatów							Liczba agencji zatrudnienia ogółem	Liczba aktywnych zawodowo ogółem na 1 agencję
	ogółem	pośrednictwa pracy na terenie RP	pośrednictwa pracy za granicą	pracy tymczasowej	doradztwa personalnego	pośrednictwa zawodowego			
Dolnośląskie	936	233	236	232	150	85	343	3685,1	
Kujawsko-pomorskie	183	47	34	45	32	25	78	10 333,3	
Lubelskie	306	78	64	61	56	47	115	9391,3	
Lubuskie	203	55	51	51	24	22	81	5493,8	
Łódzkie	461	129	82	99	84	67	173	8248,6	
Małopolskie	682	175	168	150	126	63	249	5654,6	
Mazowieckie	2536	669	493	518	550	306	942	2799,4	
Opolskie	533	122	162	118	94	37	200	2060,0	
Podkarpackie	281	79	54	61	47	40	103	9233,0	
Podlaskie	98	27	14	11	26	20	43	12 348,8	
Pomorskie	937	233	279	218	134	73	391	2150,9	
Śląskie	1001	268	231	214	176	112	403	4838,7	
Świętokrzyskie	128	38	33	25	16	16	54	11 981,5	
Warmińsko-mazurskie	133	35	26	25	25	22	58	10 413,8	
Wielkopolskie	977	256	211	227	171	112	368	3755,4	
Zachodniopomorskie	530	134	167	111	71	47	210	2976,2	
Razem	9925	2578	2305	2166	1782	1094	3811	x	

Źródło: opracowanie własne na podstawie publikacji: *Informacja z działalności agencji zatrudnienia*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, Warszawa 2009

biorczości oraz aktywności firm pośredniczących na rynku pracy, lecz również na zdywersyfikowane zapotrzebowanie na usługi pracy tymczasowej. Interpretacja tego faktu jest jednak bardziej złożona i poza wymienionymi czynnikami na uwagę zasługuje chłonność regionalnego rynku pracy, a także brak promocji w upowszechnianiu i uwiarygodnianiu tej formy pracy. Można również przyjąć, że na skutek słabej dyfuzji informacji proces powstawania i osiągania pełnej zdolności rywalizacji rynkowej agencji w skali kraju nie jest równy w czasie, a wobec tego dają się zaobserwować wyraźne centra i peryferie przestrzenne tego typu działalności.

Rozpatrując strukturę przestrzenną agencji według uzyskanych certyfikatów, zauważyć można, że najwięcej ich znajduje się w województwach mazowieckim, śląskim, wielkopolskim, dolnośląskim i pomorskim. Potwierdzają to także wyniki badań nad poszczególnymi kategoriami agencji zatrudnienia.

W kategorii pośrednictwo pracy na terenie RP czołowe miejsce pod względem uzyskanych certyfikatów zajęły województwa mazowieckie (669), śląskie (268) i wielkopolskie (256). Tak duża liczba certyfikatów tego typu w podanych województwach świadczyć może przede wszystkim o pokaźnym i chłonnym rynku pracy. Ich liczba w województwach warmińsko-mazurskim (35), świętokrzyskim (34), ale przede wszystkim podlaskim (27) potwierdza prawidłowość, że im mniejszy rynek pracy, tym agencji zatrudnienia, zwłaszcza w tej kategorii, jest mniej.

Najwięcej podmiotów zarejestrowanych jako agencje pośrednictwa do pracy za granicą było w województwach mazowieckim (493), pomorskim (279), dolnośląskim (236) i śląskim (231), natomiast najmniej w województwach podlaskim (14) i warmińsko-mazurskim (26). Można zatem przyjąć ponownie, że liczba agencji jest proporcjonalna do wielkości rynku. Niemniej w tym przypadku na taki wynik mógł mieć również wpływ czynnik historyczno-kulturowy, a w tym szeroko rozumiane więzi rodzinne oraz poziom przygotowania zawodowego.

Z punktu widzenia tematu przewodniego rozważań, a więc pracy tymczasowej, dane potwierdzają fakt, że co prawda i w tej kategorii o liczbie uzyskanych certyfikatów, a co za tym idzie – liczbie agencji decyduje wielkość rynku, ale również poziom aktywności pracodawców i pracobiorców oraz etap rozwoju elastycznych form zatrudnienia. To z tych przesłanek wynika wysoka pozycja rankingu województw mazowieckiego (518), dolnośląskiego (232) oraz wielkopolskiego (227), które stają się niekwestionowanymi liderami w tej kategorii. Za tą grupą znajdują się województwa o umiarkowanie wysokiej liczbie agencji, które legitymują się certyfikatem do świadczenia usług pośrednictwa pracy tymczasowej. Są to województwa pomorskie (218) i śląskie (214), jednak siła wpływu wymienionych czynników jest tutaj nieco niższa i o nieco innej konfiguracji. Natomiast najmniej agencji upoważnionych do działalności w zakresie pośrednictwa w pracy tymczasowej znajduje się w województwach podlaskim (11), świętokrzyskim (25) i warmińsko-mazurskim (25). Przyczyny tak niskiego upowszechnienia się tego typu agencji w tej grupie województw są niejako przeciwstawne do wymienionych w grupie liderów tej kategorii.

Z punktu widzenia ich liczby ogółem, choć już nie zawsze według województw, najmniej istotne są agencje doradztwa personalnego i poradnictwa zawodowego. W obu tych kategoriach przoduje ponownie województwo mazowieckie (odpowiednio 550 i 306 wydanych certyfikatów). Jednak co ciekawe, agencji doradztwa per-

sonalnego w województwie mazowieckim było więcej niż agencji pracy tymczasowej i znacznie więcej niż agencji pośrednictwa pracy za granicą. Nie w każdym województwie występuje taka prawidłowość, ponieważ np. w województwach podkarpackim czy śląskim liczba agencji w poszczególnych kategoriach odpowiada porządkowi ich prezentowania w niniejszym opracowaniu. Można więc mieć pewne zastrzeżenia co do pozycji województwa mazowieckiego w kategorii agencji pracy tymczasowej, a przynajmniej do czynników, które to wyjaśniają.

Działalność agencji pracy tymczasowej

Pośród wszystkich agencji zatrudnienia na szczególną uwagę zasługują agencje pracy tymczasowej. Po pierwsze dlatego, że to ta kategoria zatrudnienia notuje w ostatnich czasach najwyższą dynamikę wzrostową. Po drugie, skala skierowań do pracy z tego typu agencji jest najwyższa spośród wszystkich analizowanych. Łączna liczba osób skierowanych do wykonywania pracy tymczasowej w 2008 roku wyniosła 474 747 osób i była o 2,83 razy wyższa od liczby pracowników tymczasowych w roku 2004⁴.

Z dość oczywistych powodów, choćby obowiązków rodzinnych, praca tymczasowa chętniej podejmowana jest przez kobiety. Potwierdzają to dane statystyczne,

Tabela 2

Zbiorcze wyniki działalności agencji pracy tymczasowej w Polsce w 2008 roku

Table 2

Summary results of the activities temporary work agencies in 2008

Wyszczególnienie		Ogółem osób	w tym kobiety		Z liczby ogółem osoby skierowane do zagranicznych pracodawców	
			w osobach	w %	w osobach	w %
Liczba osób skierowanych przez agencję do wykonywania pracy tymczasowej		474 747	256 932	54,1	14 313	3,0
w tym	zatrudnionych w agencji na podstawie umowy o pracę na czas określony oraz na czas wykonania określonej pracy	214 750	106 789	49,7	11 290	5,3
	niebędących pracownikami agencji, skierowanych na podstawie umowy prawa cywilnego	259 997	150 143	57,8	3023	1,2

Źródło: jak w tab. 1

⁴ Rok 2004 uznaje się za bazowy, ponieważ wcześniejsze dane z racji uwarunkowań prawnych są nieporównywalne.

gdyż liczba kobiet zatrudnionych czasowo w 2008 roku wyniosła 256 932 i w porównaniu do danych z roku poprzedniego wzrosła o 4,0%. Warto podkreślić, że to właśnie kobiety stanowiły 54,1% wszystkich pracowników tymczasowych (tab. 2).

Wśród pracowników tymczasowych 214 750 osób zatrudnionych zostało na podstawie umowy o pracę na czas określony oraz na czas wykonania określonej pracy, co stanowi 45,2% wszystkich pracowników tymczasowych. Jednak liczba ta w stosunku do roku poprzedniego zmalała o 7,1% kosztem osób skierowanych na podstawie umowy prawa cywilnego.

Za istotny należy uznać również wzrost liczby pracowników tymczasowych, którzy podjęli pracę tymczasową u pracodawców zagranicznych, z 13 353 osób w 2007 roku do 14 313 osób w 2008 roku. Niewątpliwie wiąże się to ze stosunkowo dużą liczbą zagranicznych pracodawców, którzy stanowią aż 18,8% ogółu korzystających z usług agencji pracy tymczasowej. I chociaż liczba pracodawców ogółem nieco zmalała w stosunku do 2007 roku, to nie odbyło się to kosztem pracodawców zagranicznych. Można zatem wysnuć wniosek, że walory pracy tymczasowej poza granicami naszego kraju (zwłaszcza w Europie Zachodniej) już zostały docenione. Niestety, mimo znacznego zainteresowania pracodawców zagranicznych tą formą zatrudnienia, liczba osób skierowanych przez agencję do wykonywania pracy tymczasowej u zagranicznych pracodawców wyniosła zaledwie 3,0% ogółu.

Za interesujący uznano rozkład przestrzenny liczby pracowników tymczasowych skierowanych do pracy przez agencje pracy tymczasowej według województw. Najliczniejsza grupa takich pracowników była w województwie mazowieckim, a osiągnięta skala (202 683 osoby) znacznie przewyższa dane z pozostałych województw. Na drugim i trzecim miejscu, według przyjętego kryterium, znalazły się województwa dolnośląskie i łódzkie, gdzie liczba skierowań wyniosła odpowiednio 62 087 i 55 929. Najmniej osób podjęło pracę tymczasową w województwach świętokrzyskim (138) i podlaskim (360). Niewątpliwym wpływem na uzyskane miejsca w tym rankingu miała wielkość rynku i jego zróżnicowanie. Województwa o większej liczbie mieszkańców oraz o znacznie większym potencjale społeczno-zawodowym znalazły się wyżej w rankingu. Ponadto w województwach, gdzie praca tymczasowa nie cieszyła się popularnością, dużą rolę odegrały szeroko rozumiane postawy społeczne, w tym także postawy wobec rynku pracy, na co mógł mieć wpływ czynnik historyczno-kulturowy (tab. 3).

W danych za 2008 rok widoczny jest znaczny udział kobiet w zatrudnieniu tymczasowym. W skali kraju wyniósł on 54,1%, co może sugerować rosnącą popularność tej formy zatrudnienia wśród kobiet, poszukujących nienormowanego lub doraźnego trybu pracy. Udział zatrudnienia kobiet według województw jest jednak bardzo zróżnicowany i wynosi od 19,6% w województwie świętokrzyskim do 66,8% w województwie warmińsko-mazurskim. Przyczyn tak dużego zróżnicowania należy upatrywać nie tylko w specyfice regionalnego rynku pracy, formowanego jeszcze w okresie gospodarki centralnie sterowanej, ale także w poziomie aktywności kobiet na dzisiejszym rynku pracy i w transformacji modelu rodziny polskiej. Wszystkie te stymulanty wykazują również pewne zróżnicowanie regionalne.

Adresatami skierowań do pracy tymczasowej w Polsce są przede wszystkim polscy pracodawcy (97,0%). Pracodawcy zagraniczni w bardzo niewielkim stopniu

Tabela 3

Liczba pracowników tymczasowych oraz pracodawców w 2008 roku według województw

Table 3

Number of temporary employees and employers in 2008 by province

Województwo	Liczba pracowników tymczasowych						Liczba pracodawców	Liczba pracowników tymczasowych na 1 pracodawcę
	ogółem		kobiety		u pracodawcy zagranicznego			
	w osobach	w %	w osobach	w %	w osobach	w %		
Dolnośląskie	62 087	54,8	34 015	54,8	1642	2,6	1121	55,4
Kujawsko-pomorskie	4957	50,5	2504	50,5	958	19,3	385	12,9
Lubelskie	919	39,5	363	39,5	322	35,0	175	5,3
Lubuskie	4290	49,1	2108	49,1	112	2,6	166	25,8
Łódzkie	55 929	51,0	28 522	51,0	158	0,3	1013	55,2
Małopolskie	41 895	57,9	24 250	57,9	761	1,8	740	56,6
Mazowieckie	202 683	55,6	112 611	55,6	1663	0,8	4392	46,2
Opolskie	7041	31,1	2186	31,1	3549	50,4	298	23,6
Podkarpackie	1928	56,6	1091	56,6	13	0,7	58	33,2
Podlaskie	360	56,9	205	56,9	2	0,6	13	27,7
Pomorskie	26 605	56,7	15 094	56,7	1260	4,7	527	50,5
Śląskie	39 769	55,3	21 993	55,3	1679	4,2	813	48,9
Świętokrzyskie	138	19,6	27	19,6	2	1,5	12	11,5
Warmińsko-mazurskie	1185	66,8	791	66,8	0	0,0	16	74,1
Wielkopolskie	20 674	45,6	9420	45,6	1303	6,3	853	24,2
Zachodniopomorskie	4287	40,9	1752	40,9	889	20,7	243	17,6
Razem	474 747	54,1	256 932	54,1	14 313	3,0	10 825	x

Źródło: jak w tab. 1

wykorzystują tę formę zatrudnienia ze względu na jej stosunkowo krótki czas funkcjonowania, co rzutuje na jej wiarygodność zarówno wśród pracodawców, jak i pracobiorców. Dotyczy to w zasadzie większości województw, chociaż istnieją wyjątki związane z przygranicznym położeniem, pojedynczą inwestycją bądź z konkretnym pracodawcą.

W końcu 2008 roku najwięcej pracodawców – podmiotów, do których kierowani byli pracownicy tymczasowi – funkcjonowało w województwie mazowieckim (4392), natomiast najmniej w województwach świętokrzyskim (12), podlaskim (13) i warmińsko-mazurskim (16). Na tym tle za ciekawe można uznać wyniki obciążenia pracodawców pracownikami tymczasowymi, które podobnie jak uprzednio omawiane cechy jest wyraźnie zróżnicowane regionalnie. Warto zauważyć, że obciążenie może wynikać nie tylko z niedoboru pracodawców, lecz również z niewielkiej liczby pracowników tymczasowych lub z obu tych wielkości i relacji między nimi. Stąd na przykład województwo lubelskie, gdzie liczba pracowników tymczasowych jest stosunkowo mała, a liczba pracodawców relatywnie duża, miało najniższe obciążenie – 5,3 pracownika tymczasowego na pracodawcę. Natomiast województwo warmińsko-mazurskie, gdzie – jak już wspomniano – liczba pracodawców i pracowników tymczasowych jest niewielka, ma najwyższe obciążenie – 74,1.

Praca tymczasowa w zasadzie może dotyczyć każdego sektora gospodarki, jednakże jak wynika z otrzymanych danych, większość skierowań dotyczyła sektora przemysłowego, a w dalszej kolejności usługowego i handlowego. Najliczniejszą

Tabela 4

Zatrudnienie według najliczniejszych grup zawodów w agencjach pracy tymczasowej w 2008 roku

Table 4

Employment according to the largest group of occupations in temporary employment agencies in 2008

Nazwa elementarnej grupy zawodu	Ogółem	Kobiety	
	w osobach	w osobach	w %
Robotnicy przy pracach prostych w przemyśle	114 329	61 382	53,7
Sprzedawcy i demonstratorzy	40 751	26 708	65,5
Magazynierzy i pokrewni	35 196	13 843	39,3
Operatorzy urządzeń do produkcji wyrobów	15 598	10 429	66,9
Kasjerzy i sprzedawcy biletów	14 435	10 882	75,4
Pracownicy obsługi biurowej gdzie indziej	14 081	9520	67,6
Operatorzy maszyn gdzie indziej niesklasyfikowani	8523	3233	37,9
Operatorzy maszyn i urządzeń do obróbki metali	8211	3062	37,3
Robotnicy pomocniczy transportu i tragarze	7779	3078	39,6

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Stowarzyszenia Agencji Zatrudnienia, Warszawa 2009

grupę osób skierowanych do pracy tymczasowej w 2008 roku stanowili robotnicy przy pracach prostych w przemyśle, których liczbę oszacowano na 114 329. Zaskakuje przy tym fakt, że w tej grupie dominują kobiety, stanowiąc 53,7% ogółu. Dominacja kobiet występuje również w kilku innych grupach zawodowych pracy tymczasowej, takich jak sprzedawcy (65,5%), operatorzy urządzeń (66,9%), kasjerzy (75,3%) czy pracownicy obsługi biurowej (67,6%). Mężczyźni natomiast wykazują dominację w profesjach bardziej ukierunkowanych, czasem specjalistycznych, bądź w zawodach, które z racji swojej specyfiki ich faworyzują, np. tragarze (tab. 4).

Podsumowanie

Jak wynika z przeprowadzonych analiz, w latach 2007-2008 obserwowaliśmy w Polsce dalszy ciąg rozwoju elastycznych form zatrudnienia, do których należy zaliczyć pracę tymczasową. Co prawda w roku 2008 nieznacznie zmalała liczba pracobiorców i pracodawców wykorzystujących tę formę pracy, to jednak tego typu agencje wykazują największą dynamikę wzrostu, co pozwala dobrze rokować na przyszłość. Efekty ekonomiczne osiągnięte przez agencje pracy tymczasowej skłaniają również do stwierdzenia, że praca tymczasowa cieszy się na polskim rynku wzrastającą popularnością, zwłaszcza wśród kobiet – być może dlatego, że korzyści płynące z tej formy zatrudnienia są liczne, a do najważniejszych należy zaliczyć zniesienie rygoru czasu, miejsca i sposobu pracy. Taka forma zatrudnienia staje się również przydatna w aktualizacji wiedzy i umiejętności wynikających z powrotu do pracy bądź przy zdobywaniu pierwszych doświadczeń zawodowych w krótkim czasie. Ponadto warto zwrócić uwagę na to, że zatrudnienie tymczasowe nie obciąża służb personalnych czy finansowych pracodawców.

Praca tymczasowa jako jedna z form elastycznego zatrudnienia wykazuje w Polsce duże zróżnicowanie regionalne. Dotyczy ono nie tylko samej liczby pracowników tymczasowych i pracodawców wykorzystujących tę formę zatrudnienia, ale odnosi się również do stopnia upowszechniania się pracy tymczasowej, na którą wpływ ma efekt dyfuzji informacji i przekazywania doświadczeń. Niewątpliwie skala zatrudnienia tymczasowego według województw ma silne podłoże ekonomiczne, które należy kojarzyć ze strukturą gospodarki regionu, jego zamożnością i konkurencyjnością w wielu wymiarach, np. rynku pracy. Nie wolno jednak zapominać o czynniku historyczno-kulturowym, który wywiera niemały wpływ na aktywność i przedsiębiorczość społeczności oraz inne elementy życia społeczno-gospodarczego, determinujące rozwój nowych form zatrudnienia w Polsce.

Literatura

- Bąk E., 2006, *Elastyczne formy zatrudnienia*, Warszawa
Bąk E., 2008, *Nietypowe formy zatrudnienia na rynku pracy*, Warszawa
Borkowska S., 2003, *Programy praca – życie a efektywność firm*, Warszawa
Ciesielski M., 2009, *Instrumenty zarządzania łańcuchami dostaw*, Warszawa

- Gołuchowski J., 2005, *Technologie informacyjne w zarządzaniu wiedzą*, Katowice
- Grotkowska G., Socha M.W., Sztanderska U., 2005, *Elastyczność zatrudnienia a bezpieczeństwo socjalne na rynku pracy. Doświadczenia Polski*, Warszawa
- Grudzień M., 2009, *Rynek pracy w Polsce – jak się zmienił?*, Wprost, 29
- Grzegorzczak J., 2009, *Elastyczność rynku pracy – polemika z teoriami liberalnymi*. www.syndykalista.org, data wejścia na stronę 7.01.2010
- Kryńska E., 2003, *Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy a popyt na pracę w Polsce*, Warszawa
- Latos-Miłkowska M., 2009, *Elastyczność czasu pracy*, Monitor Prawa Pracy, 3
- Papińska-Kacperek J., 2008, *Społeczeństwo informacyjne*, Warszawa
- Patulski A., 2008, *Nietypowe formy zatrudnienia. Elastyczność czy stabilizacja?*, cz. 2, Monitor Prawa Pracy, 3
- Poliński R., 1997, *Leasing pracowniczy jako metoda prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych*, *Ekonomika i Organizacja Przedsiębiorstwa*, 4
- Strzezińska H., Machol-Zajda L., Gasińska M., Ćwirko H., 2002, *Czas pracy w przedsiębiorstwie*, Warszawa
- Szczepkowska M., 2004, *Efekty prywatyzacji przedsiębiorstw metodą leasingu pracowniczego na przykładzie podmiotów regionu zachodniopomorskiego*, *Zagadnienia Techniczno-Ekonomiczne*, 49, z. 1-2
- Ulatowska M., 2007, *Przyczyny rozwoju elastycznych form zatrudnienia w Polsce*, Warszawa
- Ulatowska M., 2008, *Trendy i prognozy na rynku pracy tymczasowej*, *Personel Plus*, 7
- Żarczyńska-Dobiesz A., 2008, *Adaptacja nowego pracownika do pracy w przedsiębiorstwie*, Warszawa

Summary

In Poland between 2007-2008 is a noticeable development of the sector of temporary work. This applies to both quantitative and qualitative aspects, because many employment agencies have multiple certificates to guide people to work on very different principles. In particular, it applies to temporary work, because even though in 2008 slightly decreased the number of employees and employers operating within the boundaries of temporary work, but the agencies, their main business is temporary employment agency, show the greatest rate of growth. This allows the conclusion that in the next period flexible forms of employment, especially temporary work, is gaining in popularity, because this form of work is useful for gaining experience in a short period of time, as well as such employment don't charge personal or financial services of employers.