

Źródło: <http://gu.us.edu.pl/node/221361>

## **Praca tymczasowa jako przykład nietypowej formy zatrudnienia**

Wśród wielu możliwych form zarobkowania coraz większą popularnością cieszy się tzw. praca tymczasowa. Wiele osób sceptycznie podchodzi do tej formy zatrudnienia, między innymi dlatego, że preferują pracę na stałe. Wśród naukowców zajmujących się problematyką rynku pracy panuje powszechne przekonanie, że należy ona do tzw. niestandardowych czy nietypowych form zatrudnienia. W Polsce pierwsze agencje oferujące takie zatrudnienie pojawiły się w 1994 roku.

Od tego czasu rynek bardzo się rozwinął, jednak wciąż daleko nam do krajów wysoko rozwiniętych, w których personel czasowy stanowi nawet 3 proc. wszystkich zatrudnionych, licząc łącznie ponad 7 milionów osób (dane Międzynarodowego Stowarzyszenia Agencji Pracy Tymczasowej z 2001 roku). Agencje pracy tymczasowej szacują, że w naszym kraju "czasowników", czyli pracowników czasowo zatrudnionych jest ok. 40 tysięcy, podczas gdy w krajach Unii Europejskiej w okresach szczytów urlopowych każdego dnia do pracy tymczasowej wyrusza ponad 100 tys. osób ("Praca(Kariera)", 6/2003;str.30-32). Statystyki i prognozy sugerują, że ta forma pracy może w ciągu najbliższych 30 lat zdominować polski rynek zatrudnienia, ze względu na wzrastające bezrobocie i zmniejszającą się liczbą umów o pracę na czas nieokreślony.

Czym jest praca tymczasowa, zwana czasem leasingiem pracowników? Jest to elastyczna forma zatrudnienia, w której zewnątrzni pracownicy są "wypożyczani" do pracy na określony, pożądany przez pracodawcę czas, najczęściej w zastępstwie nieobecnego, stałego personelu np. podczas urlopu bądź choroby pracowników lub w czasie wzmożonej intensywności produkcji (prace sezonowe).

Wypożyczanie pracowników umożliwia przedsiębiorcom znaczne ograniczenie kosztów i czasu w doborze personelu pracowniczego w sytuacjach sezonowego wzrostu produkcji, okresowego zwiększenia zamówień albo realizacji dodatkowych projektów. Usługi o tym charakterze, zgodnie z przepisami ustawy, mogą być świadczone wyłącznie przez wyspecjalizowane agencje pracy tymczasowej.

Ustawa o zatrudnianiu pracowników tymczasowych z dnia 9 lipca 2003 roku, która weszła w życie 1 stycznia 2004 roku dokonuje podziału uprawnień i obowiązków pracodawcy pomiędzy agencję a przedsiębiorcę. W jej rozumieniu pracownik tymczasowy znajduje się w stosunku pracy z agencją pracy tymczasowej, natomiast praca będzie wykonywana na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy, którego ustawa nazywa użytkownikiem. Agencja pracy tymczasowej jako podmiot zatrudniający zawiera i rozwiązuje umowę z pracownikiem, wypłaca mu wynagrodzenie, realizuje zobowiązania urlopowe, wydaje świadectwo pracy, odprowadza składki i podatki. Użytkownik natomiast ma obowiązek stworzyć pracownikowi bezpieczne i higieniczne warunki pracy, ewidencjonować czas pracy, pokrywać koszty delegacji. Pracownicy tymczasowi nie mogą wykonywać każdego rodzaju pracy, m. in. prac zaliczonych do niebezpiecznych oraz o dużej szkodliwości. Praca tymczasowa nie może być również świadczona w zastępstwie pracowników biorących udział w strajkach oraz na stanowiskach pracy wolnych po zwolnieniach grupowych. Ponadto ustawa zakazuje dyskryminacji pracowników tymczasowych w zakresie warunków zatrudnienia gwarantowanych pracownikom zatrudnionym w przedsiębiorstwie korzystającym z usług

agencji. Więcej szczegółów dotyczących regulacji prawnych zatrudniania pracowników tymczasowych znajduje się w Dzienniku Ustaw Nr 166, poz. 1608.

Największe zainteresowanie ofertami pracy tymczasowej przypada na okres wakacyjny, ponieważ rośnie wtedy zainteresowanie wszelkimi możliwościami podjęcia pracy. Agencje pracy tymczasowej dysponują obszerną bazą danych wszystkich potencjalnych kandydatów. Jak pisze Małgorzata Pyk z "Gazety Prawnej", są swoistego rodzaju pogotowiem personalnym dla firm, które w danym momencie pilnie poszukują pracownika. Oferty, którymi dysponują agencje, nie są jednolite. Zmieniają się w zależności od zapotrzebowania potencjalnego pracodawcy (od niezbyt skomplikowanych prac fizycznych, poprzez prace biurowe lub promocje po zlecenia wymagające specjalistycznej wiedzy i wysokich kwalifikacji). Jak zauważa Jolanta Porębska, doradca ds. zasobów ludzkich, do agencji trafia sporo aplikacji od osób długo pozostających bez pracy. Największe szanse na zdobycie zatrudnienia mają jednak młode osoby - studenci czy absolwenci. Najistotniejszym powodem wyboru tej grupy jest to, że takie osoby bardzo szybko przystosowują się do warunków i zmian, a także akceptują brak stałego zatrudnienia. Chętniej niż osoby starsze pracują wieczorami i w weekendy. Pracodawca ma poza tym możliwość zaoferowania młodym ludziom znacznie niższego wynagrodzenia niż miałyby to miejsce w wypadku doświadczonego specjalisty.

Co zyskuje osoba będąca pracownikiem tymczasowym? Po pierwsze - możliwość zarobkowania, po drugie - doświadczenie zawodowe, które jest szczególnie cenne dla osób młodych wkraczających dopiero na rynek pracy. Często absolwenci kończący studia w trybie dziennym uskarżają się na to, że poszukując pracy napotykać barierę trudną do pokonania, gdyż oprócz odpowiedniego wykształcenia przyszli pracodawcy wymagają od nich kilkuletniego doświadczenia zawodowego, a przecież trudno jest pogodzić pracę zawodową z zajęciami na uczelni. Praca tymczasowa daje im taką szansę, ponieważ firmy korzystające z usług agencji często zatrudniają "czasowników" w godzinach popołudniowych, wieczornych i w weekendy po to, by móc płacić im zwykłą stawkę zamiast wypłacać nadgodziny pracownikom pełnoetatowym. Ta korzyść jest powiązana z kolejną - możliwością pracy w niepełnym wymiarze godzin, co umożliwia podjęcie zatrudnienia osobom studiującym, pracującym lecz chcącym zdobyć dodatkowe źródło dochodów, a także matkom wychowującym dzieci, nie mogącym podjąć pracy w pełnym wymiarze. Praca tymczasowa daje również możliwość "sprawdzenia się" w danej branży, spojrzenia na pracę z perspektywy różnych zawodów i planowania własnej ścieżki kariery. Możliwe jest również nabycie doświadczenia w dostosowywaniu się do nowych warunków oraz kompetencji społecznych (komunikacja, asertywność) tak ważnych w relacji z drugim człowiekiem. Ponadto praca tymczasowa może zaowocować otrzymaniem stałego zatrudnienia w wypożyczającej firmie, gdy okaże się, że "czasownik" jest właściwą osobą na danym stanowisku. Poszukiwanie pracy przez agencję jest opłacalne także z tego względu, że daje szybsze efekty, niż ciągłe odpowiadanie na anonse prasowe.

Czy jednak praca tymczasowa przynosi pracownikom same profity? Niestety nie, gdyż stwarza ona możliwość wykorzystywania obecnej sytuacji na rynku pracy. Ponieważ zwiększa się liczba osób bezrobotnych i coraz trudniej zdobyć zatrudnienie, każda oferta pracy zyskuje na wartości. Ludzie uważając, że praca tymczasowa jest lepsza od żadnej decydują się na jej podjęcie licząc się z tym, że jest to praca na chwilę. Ciągłe zmienianie pracy i konieczność dostosowywania się do nowych warunków, by móc zarabiać na życie naraża takie osoby na określone koszty psychologiczne, zwłaszcza stres i poczucie alienacji. Istnieje również niebezpieczeństwo, że praca tymczasowa stanie się niebezpiecznym dla

poszukujących pracy, a wygodnym dla pracodawców sposobem pozyskiwania dość taniej siły roboczej dla własnego zysku bez ponoszenia z tego tytułu żadnych konsekwencji.

Praca tymczasowa, która stanowi ważne narzędzie walki z bezrobociem, nie jest idealną formą zatrudnienia, a korzyści z jej wykonywania nigdy nie będą porównywalne z pracą etatową. Oprócz różnicy w prawach pracowników tymczasowych i stałych istnieje także rozbieżność w ich wynagrodzeniach. Wydaje się, że taka polityka płacowa jest logiczna, gdyż z jednej strony pracodawca ma do czynienia z pracownikiem sezonowym, a z drugiej z wieloletnim, doświadczonym pracownikiem. Jednak badania wskazują, że o ile w pierwszych 5. godzinach pracy efektywność personelu zatrudnionego na stałe jest porównywalna z efektywnością "czasowników", o tyle w końcowych 3.-4. godzinach dniówki zdecydowanie skuteczniejsi są pracownicy tymczasowi (Krzysztof Polak, "Gazeta Prawna", 111/2002). Niewiele natomiast wiadomo o tym, czy pracownicy czasowi są równie lojalni co pracownicy etatowi, czy identyfikują się z firmą, przez którą zostali wypożyczeni i czy są zadowoleni z takiej formy zarobkowania.