Wprowadzenie

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Bogusława Urbaniak

Odpowiadająca za nadzór merytoryczny badań