

AGENCJE PRACY TYMCZASOWEJ: RAPORTY ZA LATA 2003–2005

Agnieszka Lipińska-Grobelny
Uniwersytet Łódzki

WPROWADZENIE

Od kilkunastu lat możemy obserwować w Polsce intensywny rozwój instytucji, które świadczą usługi rekrutacyjne. K. Konecki (1998) wymienia trzy typy agencji rekrutacyjnych:

- wynagradzane za wykonanie usługi (*retainer*),
- wynagradzane za zatrudnienie kandydata (*contingency companies*),
- agencje pracy tymczasowej (*temporary employment agencies*).

Pierwszy rodzaj firm otrzymuje wynagrodzenie w całości lub w części jeszcze przed rozpoczęciem poszukiwań, z reguły wysokiej klasy specjalistów oraz osób na stanowiska menedżerskie. Z tego tytułu czas rekrutacji może wynosić nawet 3–4 miesiące, samej selekcji zaś około 6 tygodni.

Agencje wynagradzane za zatrudnienie kandydata otrzymują zapłatę tylko w sytuacji złożenia kandydatowi oferty pracy przez klienta zleciendawcę. Proces poszukiwań jest zdecydowanie krótszy, trwa około kilku tygodni.

Trzecim rodzajem instytucji rekrutacyjnych są agencje pracy tymczasowej, które poszukują raczej pracowników o niższych kwalifikacjach i otrzymują wynagrodzenie tylko w przypadku zatrudnienia kandydata.

Celem artykułu jest dokonanie przeglądu działalności agencji pracy tymczasowej na podstawie danych za lata 2003–2005, przygotowanych przez Departament Rynku Pracy Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej. Są to ciekawe informacje, ponieważ

same agencje pracy tymczasowej funkcjonują na rynku pracy od ponad dziesięciu lat, ale to właśnie w ciągu ostatnich dwóch lat mówi się o prawdziwym zapotrzebowaniu na pracę tymczasową.

Warto nadmienić, że prowadzenie miarodajnych statystyk związanych z agencjami pracy tymczasowej w Polsce jest dopiero możliwe od 2003 r., ponieważ 6.02.2003 r. Ustawą z dnia 20.12.2002 r. o zmianie Ustawy o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu, wprowadzono pojęcie agencji zatrudnienia oraz agencji pracy tymczasowej. Wcześniej instytucje udostępniające zatrudnionych u siebie pracowników do wykonywania pracy na rzecz innych podmiotów korzystały z zasady swobody świadczenia usług i działalność ta nie była regulowana.

PRACA TYMCZASOWA I AGENCJE PRACY TYMCZASOWEJ – PODSTAWOWE POJĘCIA

Wzrost konkurencyjności oraz poszukiwanie elastycznych form zatrudnienia spowodowały zwiększenie popytu na pracę tymczasową. Pierwsze agencje powstały w Stanach Zjednoczonych. W samej Europie praca tymczasowa rozwinęła się najwcześniej we Francji w latach 60. XX w., w Polsce zaś pojawiła się dopiero w latach 90. XX w. Mimo problemów gospodarczych, braku regulacji prawnych i wprowadzenia restrykcyjnych przepisów¹, praca tymczasowa w Polsce rozwija się niezwykle dynamicznie². Wzmiankowana ustawa włącza do polskiego systemu prawa pracy pracę tymczasową oraz samych pracowników

tymczasowych, którzy są zatrudniani przez agencje pracy tymczasowej wyłącznie w celu skierowania do pracy na rzecz innych firm. Zgodnie z art. 2 pkt 3 Ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, **praca tymczasowa** ma sezonowy, okresowy czy doraźny charakter, lub której terminowe wykonanie przez pracowników zatrudnionych przez pracodawcę byłoby niemożliwe, lub której wykonanie należy do obowiązków nieobecnego pracownika zatrudnionego przez pracodawcę użytkownika.

Z kolei **agencją pracy tymczasowej** może być podmiot prowadzący działalność gospodarczą, po uzyskaniu wpisu do rejestru agencji zatrudnienia prowadzonego przez ministra właściwego do spraw pracy (art. 37 ust. 5 Ustawy o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu³). Agencja zatrudnienia nie posiada uprawnień do rejestracji bezrobotnych i poszukujących pracy w rozumieniu art. 13 Ustawy o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu. Agencja musi prowadzić w sposób czytelny ewidencję osób zgłaszających się do agencji, nie może dyskryminować pracowników, osób bezrobotnych i poszukujących pracy ze względu na płeć, wiek, niepełnoprawność, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, orientację seksualną, przekonania, zwłaszcza polityczne i religijne, lub ze względu na przynależność związkową. Agencja współpracuje z organami zatrudnienia w zakresie realizacji polityki rynku pracy. Ponadto przedstawia ministrowi właściwemu do spraw pracy oraz marszałkowi województwa i wojewodzie informację o działalności w okresach rocznych, w terminach do dnia 15 stycznia (Orłowski 2004).

Pracownikiem tymczasowym (art. 2 pkt 2 Ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych) jest osoba zatrudniona przez agencję pracy tymczasowej wyłącznie w celu wykonania zadania na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy użytkownika. Zatrudnienie pracownika tymczasowego może mieć charakter pracowniczy lub cywilnoprawny (Orłowski 2004).

Jakie korzyści z pracy tymczasowej czerpie pracownik i pracodawca? Dla pracownika praca tymczasowa jest źródłem dochodu, umożliwia zdobycie cennego doświadczenia zawodowego, może stanowić podstawę stałego zatrudnienia, pozwala pogodzić obowiązki zawodowe, naukę z życiem rodzinnym.

Z kolei w firmach dzięki pracownikom tymczasowym zostaje uzupełniony niedobór stałego personelu oraz czasowo zwiększa się zdolność produkcyjna przedsiębiorstwa. Korzystanie z pomocy agencji pracy tymczasowej przyczynia się do przeniesienia na nią procesów i kosztów związanych z rekrutacją, selekcją, przyuczaniem, szkoleniem i motywowa-

niem pracowników. Dzięki temu pracodawca ponosi mniejsze ryzyko, ale również mniejsze koszty. Ponadto agencje pracy tymczasowej przygotowują umowy, placą ubezpieczenie, ZUS, wypłacają wynagrodzenie, przeprowadzają szkolenia bhp, fakturują usługę, nawet kredytują działalność swoich klientów.

Głównymi przyczynami korzystania z usług pracowników tymczasowych, podawanymi przez polskich pracodawców, jest przede wszystkim⁴:

- sezonowość produkcji i sprzedaży (52% firm),
- nagły wzrost zamówień (47% firm),
- zastępstwa nieobecných pracowników (36% firm),
- limity etatów oraz realizacja projektów specjalnych (21% firm),
- niekiedy wypróbowanie pracownika przed zatrudnieniem na stałe (14% firm),
- czasowe zastępstwa na wolnych stanowiskach pracy (6% firm),
- pozyskanie wiedzy eksperckiej (5% firm).

AGENCJE PRACY TYMCZASOWEJ – RAPORTY DEPARTAMENTU RYNKU PRACY ZA LATA 2003–2005

Jak już wcześniej wspomniano, z racji regulacji prawnych wiarygodne statystyki dotyczące działalności agencji pracy tymczasowej są przeprowadzane dopiero od 2003 r. Niemniej jednak oficjalne dane za 2003 r. i tak nie odzwierciedlają rzeczywistego stanu na polskim rynku pracy, ponieważ ówczesne Ministerstwo Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej wydało pozwolenie podmiotom utworzonym przed 6.02.2003 r. na prowadzenie działalności bez uzyskania wpisu do rejestru do dnia 1.01.2004 r. Raporty Departamentu Rynku Pracy resortu pracy, których wyniki tylko w odniesieniu do przedmiotu artykułu będą prezentowane poniżej, zostały przygotowane na podstawie zbiorczych informacji z 16 województw nadesłanych ministrowi właściwemu do spraw pracy przez marszałków województw⁵.

2003 rok

Z nadesłanych informacji do Ministerstwa Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej wynika, że w 2003 r. w Polsce działało 56 agencji pracy tymczasowej (w tym efektywność wykazały 32 agencje). Najwięcej agencji pracy tymczasowej powstało w województwach: mazowieckim – 19, dolnośląskim – 7, śląskim – 7 i małopolskim – 6, natomiast żadnej agencji nie utworzono w województwach: lubelskim, lubuskim, podkarpackim i podlaskim.

Tabela 1. *Działalność agencji pracy tymczasowej w 2003 r.*

Wyszczególnienie		Ogółem	W tym kobiety	W tym u pracodawców zagranicznych
Liczba osób skierowanych do wykonywania pracy czasowej		31 628	16 096	8 088
z tego	będących pracownikami zatrudnionymi w agencji na podstawie umowy o pracę	877	311	157
	z tego			
	na okres do 10 dni	48	27	14
	na okres 11–30 dni	184	71	28
	powyżej 30 dni	645	213	115
niebędących pracownikami agencji skierowanymi w ramach umów cywilnoprawnych		30 751	15 785	7 931
Liczba pozyskanych ofert pracy czasowej		20 810	–	7 083
Liczba przedsiębiorców użytkowników, do których skierowano osoby do wykonywania pracy czasowej		1 031	–	247 (liczba pracodawców zagranicznych)

Źródło: MGPIPS (2004, s. 22).

Liczba osób skierowanych do wykonywania pracy czasowej wyniosła oficjalnie 31 628, w tym 16 096 kobiet. Spośród tej grupy 8088 osób podjęło pracę tymczasową u pracodawców zagranicznych. Na podstawie umowy o pracę zatrudnionych było 877 pracowników tymczasowych (tj. zaledwie 3%), natomiast w ramach umów cywilnoprawnych – 30 751 osób (97%). Z usług agencji pracy tymczasowej skorzystało oficjalnie 1031 przedsiębiorstw (tab. 1).

Powyzsze dane mogą być zaniżone (o przyczynach takiego stanu rzeczy wzmiankowano wcześniej). Stowarzyszenie Agencji Zatrudnienia szacuje, że zatrudnienie pracowników tymczasowych w 2003 r. faktycznie było trzykrotnie wyższe i wynosiło około 100 tys. pracowników⁶.

Najwięcej pracowników tymczasowych znalazło zatrudnienie przede wszystkim:

- przy prostych pracach w przemyśle (9948 osób, w tym 5974 kobiet),
- w służbie zdrowia (3807 osób, w tym 1975 kobiet),
- w magazynach (3737 osób, w tym 1297 kobiet),
- w administracji (1905 osób, w tym 1237 kobiet),
- w centralach telefonicznych (1876 osób, w tym 1197 kobiet).

2004 rok

W 2004 r., pierwszym roku obowiązywania Ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, wpis do

rejestr agencji zatrudnienia otrzymało 320 agencji pracy tymczasowej (w tym efektywność wykazało 138 agencji). Najwięcej agencji pracy tymczasowej w dalszym ciągu funkcjonowało w województwach: mazowieckim – 73, śląskim – 45 i dolnośląskim – 33, najmniej w województwach: lubelskim – 1, podlaskim – 3, lubuskim – 4 i świętokrzyskim – 5.

Liczba osób skierowanych do wykonywania pracy czasowej wyniosła 167 644, w tym 76 070 kobiet. Pracę tymczasową u pracodawców zagranicznych podjęła porównywalna z 2003 r. liczba pracowników, tj. 8554 osób.

Zmianie uległa forma zatrudnienia. Na podstawie umowy o pracę zatrudnionych było 108 064 pracowników tymczasowych (tj. 64%), natomiast w ramach umów cywilnoprawnych – 59 580 osób (36%). Wzrosła również liczba przedsiębiorców użytkowników do 1558 firm, do których kierowano pracowników tymczasowych (tab. 2).

Najwięcej pracowników tymczasowych znalazło zatrudnienie przede wszystkim:

- przy prostych pracach w przemyśle (79 281 osób, tym 37 348 kobiet),
- w magazynach (26 603 osób, w tym 9184 kobiet),
- w centralach telefonicznych (7432 osób, w tym 5829 kobiet),
- w handlu: na stanowisku agenta do spraw sprzedaży (6918 osób, w tym 3392 kobiet) oraz sprzedawcy i demonstratora (5617 osób, w tym 2708 kobiet).

Tabela 2. Działalność agencji pracy tymczasowej w 2004 r.

Wyszczególnienie		Ogółem	W tym kobiety	W tym u pracodawców zagranicznych
Liczba osób skierowanych do wykonywania pracy czasowej		167 644	76 070	8 554
z tego	będących pracownikami zatrudnionymi w agencji na podstawie umowy o pracę	108 064	50 934	7 590
	niebędących pracownikami agencji skierowanymi w ramach umów cywilnoprawnych	59 580	25 136	964
Liczba przedsiębiorców użytkowników, do których skierowano osoby do wykonywania pracy czasowej		1 558	–	351 (liczba pracodawców zagranicznych)

Źródło: (MGPIPS 2005, s. 11).

2005 rok

Według danych Departamentu Rynku Pracy Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej na koniec 2005 r. funkcjonowały 1002 agencje pracy tymczasowej, w tym najwięcej w województwach: mazowieckim – 221, śląskim – 138, dolnośląskim – 91, najmniej zaś w województwach: lubelskim – 10, podlaskim – 12 i świętokrzyskim – 16.

Liczba osób oddelegowanych do wykonywania pracy tymczasowej wyniosła 206 665, czyli w porównaniu z 2004 r. wzrosła o 39 021 pracowników. Wśród pra-

owników tymczasowych było 97 099 kobiet (wzrost o 21 029 osób). Pracę tymczasową u pracodawców zagranicznych podjęła w zestawieniu z danymi za lata 2003–2004 mniejsza liczba pracowników, tj. 7094 osób. Wśród pracowników tymczasowych 127 706 osób zatrudnionych zostało na podstawie umowy o pracę (61%, spadek o 3% w stosunku do danych 2004 r.), natomiast 78 959 osób (39%) – na podstawie umowy prawa cywilnego. Liczba pracodawców użytkowników, korzystających z usług agencji pracy tymczasowej, wzrosła 3,5-krotnie: z 1558 w 2004 r. do 5336 w 2005 r. (tab. 3).

Tabela 3. Działalność agencji pracy tymczasowej w 2005 r.

Wyszczególnienie		Ogółem	W tym kobiety	W tym u pracodawców zagranicznych
Liczba osób skierowanych do wykonywania pracy czasowej		206 665	97 099	7 094
z tego	zatrudnionych w agencji na podstawie umowy o pracę na czas określony	126 332	57 946	3 799
	zatrudnionych w agencji na podstawie umowy o pracę na czas wykonywania określonej pracy	1 374	473	608
	niebędących pracownikami agencji skierowanymi na podstawie umowy prawa cywilnego	78 959	38 680	2 273
Liczba przedsiębiorców użytkowników, do których skierowano osoby do wykonywania pracy czasowej		5 336	–	662 (liczba pracodawców zagranicznych)

Źródło: (MPiPS 2006, s. 18).

Najwięcej pracowników tymczasowych znalazło zatrudnienie głównie:

- przy prostych pracach w przemyśle (57 344 osób, tym 31 527 kobiet),
- w magazynach (17 983 osób, w tym 5120 kobiet),
- jako operatorzy maszyn i urządzeń do obróbki metali (11 967 osób, w tym 2371 kobiet),
- jako pracownicy biurowi (10 892 osób, w tym 6998 kobiet),
- jako informatorzy, pracownicy biur podróży (9808 osób, w tym 7241 kobiet).

PODSUMOWANIE

Z raportów Departamentu Rynku Pracy Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej za lata 2003–2005 wynika, że pracodawcy coraz chętniej korzystają z pracowników tymczasowych i pomocy agencji pracy tymczasowej. W zestawieniu z 2004 r. odnotowano 23-procentowy wzrost liczby pracowników tymczasowych, 343-procentowy (sic!) wzrost liczby pracodawców użytkowników oraz 313-procentowy (sic!) wzrost liczby agencji pracy tymczasowej. Według M. Ulatowskiej, dyrektora Stowarzyszenia Agencji Zatrudnienia, wartość rynku pracy tymczasowej w 2004 r. wycenia się na około 800 mln zł, w 2005 r. zaś już na 1 mld zł. W 2006 r. przychody z rynku pracy tymczasowej mogą przekroczyć 1,2–1,3 mld zł⁷.

Z pewnością wpływ na tak duże zainteresowanie wynajmem pracowników mają inwestycje zagraniczne, które zwiększają popyt na personel. Według Państwowej Agencji Inwestycji Zagranicznych, w 2005 r. zainwestowano 8–10 mld zł. Dla porównania w 2004 r. bezpośrednio inwestycje zagraniczne wyniosły 7,86 mld USD, a sami inwestorzy zagraniczni utworzyli prawie 15 tys. nowych miejsc pracy⁸.

Ponadto rolę facylitatora rozwoju pracy tymczasowej należy przypisać samej Ustawie o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, pierwszego aktu prawnego porządkującego relacje między agencjami pracy tymczasowej, pracownikami i pracodawcami użytkownikami. Przed wejściem w życie tych przepisów z usług agencji pracy tymczasowej korzystały przede wszystkim koncerny zachodnie, dla których ten sposób pozyskiwania pracowników był znany z ich rodzimych rynków. Aktualnie polskie przedsiębiorstwa, zwłaszcza z sektora MSP, nabierają coraz większego zaufania do usług świadczonych przez agencje pracy tymczasowej.

Dynamicznemu rozwojowi branży sprzyjają również inicjatywy, zmierzające do budowania pozytywnego wizerunku i eliminowania nieuczciwych praktyk agencji, np. niezgodnego z prawem stosowania umowy cywilnoprawnej w miejsce umowy o pracę. O ile w stosunku do 2003 r. odnotowano znaczący wzrost liczby osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, o tyle w stosunku do 2004 r. daje się zauważyć wprowadzenie 3-procentowy, ale spadek liczby osób pozostających w stosunku pracy.

Co skłania agencje pracy tymczasowej do takich działań? Oczywiście korzyści materialne, jakie osiągają ze stosowania umowy zlecenia, czyli brak obowiązku płacenia składek ZUS, składek PFRON, wynagrodzeń chorobowych, przeprowadzania obowiązkowych badań lekarskich, szkoleń bhp itd. Wymienione „oszczędności” przewyższają wielokrotnie wymiar kary, jakie poniosłaby agencja. Rozwiązaniem mogą być surowe kontrole umów zawieranych z pra-

cownikami, jak również rozwijanie i przestrzeganie standardów prawnych i etycznych, jakie obowiązują agencje pracy tymczasowej.

Promocją pracy tymczasowej oraz dostosowaniem polskich standardów do norm obowiązujących w całej Europie zajmuje się Związek Agencji Pracy Tymczasowej (ZAPT), który powstał w 2002 r. i aktualnie zrzesza 18 członków (m.in. Adecco, Randstad, Manpower, Active Plus) oraz Stowarzyszenie Agencji Zatrudnienia (SAZ), liczące 20 członków (m.in.: Kadry Polskie, Work Service, Impel HR Service, Żak). Cały czas utrzymują się tendencje wzrostowe w zakresie liczby agencji pracy tymczasowej. Aktualnie na dzień 9.05.2007 r. zarejestrowanych zostało już 1545 agencji pracy tymczasowej (w tym certyfikaty bezterminowe otrzymało 734, a wstępne 645 agencji)⁹.

Trudno przewidywać, czy może to świadczyć o stopniowym wypełnianiu tej niszy rynkowej. Z pewnością jednak można się spodziewać, że w wyniku wyniszczającej wojny cenowej wiele firm straci płynność finansową, przetrwają zaś te, które albo posiadają rozbudowaną strukturę i bogatą bazę danych, albo zostały lub zostaną przejęte przez koncerny sieciowe lub inne duże agencje.

Czy zapotrzebowanie na pracę tymczasową jest tylko modą? Z pewnością nie. W „Gazecie Prawnej” z 22.08.2006 r. M. Ulatowska twierdzi, że coraz częściej w firmach dochodzi do podziału pracowników na stałych i zewnętrznych tzn. personel zadaniowy. Taki podział pozwala organizacjom zachować elastyczność, dzięki której stają się bardziej dynamiczne i konkurencyjne. Pracodawcy zaczynają poszukiwać pracowników tymczasowych nie tylko do wykonywania prostych prac, ale coraz częściej poszukują wysokiej klasy specjalistów do realizacji konkretnych projektów, np. wprowadzenia nowego systemu produkcji czy nowego oprogramowania.

Można twierdzić, że praca tymczasowa odzwierciedla trendy rozwoju gospodarki światowej, a tym samym ewolucji rynków pracy. Polska, aspirując do grona krajów wysoko rozwiniętych, o otwartym rynku pracy, musi brać pod uwagę doświadczenia i wnioski krajów, gdzie praca tymczasowa od lat jest stałym elementem gospodarki.

Istotnym jednak ograniczeniem są niektóre przepisy obowiązującej Ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, np. ograniczenie czasu pracy u jednego pracodawcy do 12 miesięcy w ciągu kolejnych trzech lat czy bardzo duże wymagania w zakresie dokumentowania pracy tymczasowej. Konfederacja Pracodawców Polskich zdecydowała się na podjęcie odpowiednich kroków w Komisji Trójstronnej w celu nowelizacji przepisów tej ustawy. Jest to w interesie wszystkich stron, bowiem praca tymczasowa to nie tylko środek służący do zwiększania zatrudnienia, ale także instrument aktywizujący oraz umożliwiający nabycie doświadczenia zawodowego i wyrabiający postawę mobilności osób poszukujących pracy.

¹ Ustawa z dnia 9.07.2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, obowiązująca od 1.01.2004 r. (DzU nr 166, poz. 1608).

² www.saz.org.pl [dostęp sierpień 2006].

³ DzU z 2003 r., nr 58, poz. 514 z późn. zm.

⁴ www.saz.org.pl [dostęp sierpień 2006].

⁵ www.praca.gov.pl [dostęp sierpień 2006].

⁶ www.saz.org.pl [dostęp sierpień 2006].

⁷ Tamże.

⁸ www.zapt.pl [dostęp sierpień 2006].

⁹ www.saz.org.pl [dostęp maj 2007].

LITERATURA

Jamka B. (2001), *Dobór zewnętrzny i wewnętrzny*, Warszawa: Wydawnictwo Difin.

Konecki K. (1998), *Łowcy głów – headhunting. Analiza pracy rekrutacyjnej w agencjach doradztwa personalnego*, Warszawa: Wydawnictwo Normalizacyjne Alfa-Wero.

MGPiPS (2004), *Raport z działalności agencji zatrudnienia w 2003 roku*, Departament Rynku Pracy, maj, Warszawa, [dostęp sierpień 2006], dostępny w Internecie: <www.praca.gov.pl>.

MGPiPS (2005), *Raport z działalności agencji zatrudnienia w 2004 roku*, Departament Rynku Pracy, maj, Warszawa,

[dostęp sierpień 2006], dostępny w Internecie: <www.praca.gov.pl>.

MPIPS (2006), *Raport z działalności agencji zatrudnienia w 2005 roku*, Departament Rynku Pracy, maj, Warszawa, [dostęp sierpień 2006], dostępny w Internecie: <www.praca.gov.pl>.

Orłowski G. (2004), *Ustawa z dnia 9 lipca 2003 roku o zatrudnieniu pracowników tymczasowych z komentarzem problemowym*, Gdańsk: Wydawnictwo Ośrodka Doradztwa i Doskonalenia Kadr.

Polak K. (2006), *Potrzeby rynku wymuszają rozwój pracy tymczasowej*, „Rzeczpospolita” z 22 sierpnia.

SUMMARY

The cardinal purpose of this article is a review of temporary employment agencies activities on the basis of the Ministry of Labour and Social Policy of the Labour Market Department reports for 2003–2005. The results of these reports are very interesting if we take under consideration that temporary employment agencies have exist on the labour market for over 10 years, but the need of temporary employment has increased to a large extent especially during only the last two years. The authoress asks a question: if it relates with a stable tendency or not. On this question and on a few others she searches for answers in this paper.