

NOWA REZERWOWA ARMIA PRZEMYSŁOWA

**Rozwój pracy tymczasowej
i Agencji Pracy Tymczasowej**

Jakub Grzegorzczak
Grupa Robocza CK-LA ds. Elastyczności Rynku Pracy

Spis treści

Spis treści.....	2
Spis tabel.....	2
Wstęp – Czym jest praca tymczasowa?.....	3
Regulacje prawne dotyczące pracy tymczasowej w Polsce.....	4
Definicja pracy tymczasowej i ogólne regulacje.....	4
Zatrudnienie tymczasowe.....	4
Obowiązki agencji.....	5
Obowiązki pracodawcy-użytkownika.....	5
Uprawnienia pracowników tymczasowych.....	6
Dokumenty Unii Europejskiej.....	7
Rozwiązania w zakresie regulacji pracy tymczasowej w wybranych krajach UE.....	8
Skala pracy tymczasowa w poszczególnych krajach Europy.....	9
Liczba agencji pracy tymczasowej i pracowników tymczasowych.....	9
Rozwój agencji i pracy tymczasowej.....	12
Praca tymczasowa w gospodarce.....	13
Konsekwencje rozwoju pracy tymczasowej: gorsze warunki pracy i większa władza pracodawców	14
Zakończenie – Nowa Rezerwowa Armia Przemysłowa.....	16
Bibliografia.....	18

Spis tabel

Tabela 1 Liczba agencji pracy tymczasowej.....	10
Tabela 2 Liczba pracowników tymczasowych	10
Tabela 3 Udział pracowników tymczasowych w ogóle zatrudnionych	11
Tabela 4 Udział pracowników tymczasowych w ogóle zatrudnionych w roku 1999.....	12

Wstęp – Czym jest praca tymczasowa?

Ostatnio, tak w Polsce, jak i w krajach Unii Europejskiej, coraz bardziej popularne staje się poszukiwanie i podejmowanie pracy za pośrednictwem tzw. Agencji Pracy Tymczasowej, które w dalszej części pracy będą określane jako agencje. Zatrudnienie tego typu określa się mianem „pracy tymczasowej” i w dużym stopniu różni się ono od „standardowego zatrudnienia” – umowy o pracę na czas nieokreślony z jednym, bezpośrednim pracodawcą.

Praca tymczasowa jest więc nową formą zatrudnienia (klasyfikowaną jako jedna z „elastycznych” / nietypowych form zatrudnienia¹) i to formą coraz bardziej popularną. Czym jest więc praca tymczasowa i czym różni się od „tradycyjnego zatrudnienia”?

Praca tymczasowa to, najkrócej mówiąc, podejmowanie okresowo / dorywczo pracy u różnych pracodawców za pośrednictwem Agencji Pracy Tymczasowej.

Jest to specyficzna forma zatrudnienia, charakteryzuje się ona bowiem:

- „**trójstronnym**” **stosunkiem pracy** – pracę tymczasową podejmuje się na rzecz pracodawcy-użytkownika za pośrednictwem agencji. Pracownika zatrudnia agencja (z nią podpisuje się umowę), ale praca jest świadczona poza nią. Jedyną rolą agencji jest tu wypożyczanie pracownika.
- **dorywczością i niestabilnością** – pracownik pozostaje w dyspozycji agencji, która w zależności od umów z innymi przedsiębiorstwami (pracodawcami-użytkownikami) wypożycza im pracownika na określony czas lub na czas do wykonania danego zadania; w okresie pozostawania w dyspozycji agencji zdarzają się więc także przerwy w zatrudnieniu a pracownik często kierowany jest do różnych firm
- zazwyczaj **określonym czasem umowy z agencją** – tak jest np. w Polsce, choć w krajach takich jak Holandia istnieje możliwość podpisania z agencją umowy o pracę na czas nieokreślony. Określony czas zatrudnienia powoduje więc „podwójną dorywczość” – nie tylko w pracy wykonywanej bezpośrednio u pracodawców-użytkowników, ale także i w stosunkach z agencjami, które mogą nie odnowić umowy z danym pracownikiem i zatrudnić innego pracownika.

Rozwój pracy tymczasowej i agencji istotnie wpływa więc na sytuację na rynku pracy – zwłaszcza w sferze warunków pracy pracowników najemnych, którzy stykają się z tą nową, niestandardową formą zatrudnienia. Analiza konsekwencji płynących z rozwoju tak pracy tymczasowej, jak i agencji, jest więc kluczowa dla lepszego poznania współczesnego rynku pracy. Ten tekst stara się zarysować taką analizę w 3 aspektach – prawnym (analiza regulacji prawnych), społecznym (zakres występowania pracy tymczasowej i jej konsekwencje społeczne) i „interpretacyjnym” (czyli nakreślenia jakie konsekwencje płyną z rozwoju pracy tymczasowej). Tym samym ma dostarczyć podstawowych informacji zarówno dla osób, które są zatrudniane w ten sposób, jak i dla działaczy społecznych i osób zainteresowanych problemami rozwoju elastycznych form zatrudnienia. Praca tymczasowa jest bowiem jednym z wyzwań, przed którymi stoją związki zawodowe, lewicowe partie polityczne jak i ruchy społeczne zaangażowane w walkę o godne warunki pracy.

¹ Elastyczne (inaczej: nietypowe) formy zatrudnienia to formy zatrudnienia, w których przepisy dot. zwalniania i/lub zatrudniania, czasu pracy lub płac nie są tak rygorystyczne jak w umowie o pracę na czas nieokreślony. Daje to przedsiębiorcom możliwość szybszego dostosowywania liczby pracowników, zakładowego czasu pracy i pensji do zmieniających się wymogów sytuacji na rynku. Więcej informacji: *Elżbieta Kryńska (red.), Elastyczne Formy Zatrudnienia i organizacji pracy a popyt na pracę w Polsce, IPiSS, Warszawa, 2003*

Regulacje prawne dotyczące pracy tymczasowej w Polsce

W Polsce praca tymczasowa jest uregulowana „Ustawą z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych”²

Definicja pracy tymczasowej i ogólne regulacje

Ustawa definiuje pracę tymczasową 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.”(art. 2).

Pracodawcą-użytkownikiem nie może być przedsiębiorca, który w przeciągu ostatnich 6 miesięcy dokonał zwolnień grupowych. Oznacza to, że firmom, które dokonały ostatnio zwolnień grupowych, nie wolno zatrudniać pracowników tymczasowych przez pół roku po dokonaniu zwolnień (art. 3).

Agencja nie może być jednocześnie pracodawcą-użytkownikiem dla zatrudnianych przez siebie pracowników tymczasowych (art. 4) – swoich pracowników musi albo zatrudnić na podstawie normalnej umowy o pracę albo wypożyczyć od innej agencji.

Pracownicy tymczasowi nie mogą być zatrudniani:

- do pracy szczególnie niebezpiecznej
- w zastępstwie strajkujących pracowników
- zamiast pracownika, który w ciągu 3 miesięcy przed zatrudnieniem pracownika tymczasowego został zwolniony z przyczyn nie dotyczących pracownika (art. 8).

Zatrudnienie tymczasowe

Praca tymczasowa może być świadczona tylko na podstawie umowy o pracę na czas określony lub na czas wykonywania określonej pracy – nie może to być ani umowa cywilnoprawna (o dzieło lub zlecenie), ani umowa o pracę na czas nieokreślony (art. 7). Umowę pracownik podpisuje z Agencją i jest ona zawierana w momencie kiedy agencja znalazła pracodawcę-użytkownika, który zgodził się skorzystać z pracy danego pracownika.

Umowa może być odnawiana dowolną ilość razy – nie stosuje się tu art. 25(1) Kodeksu Pracy, który zakazuje odnawiania umowy na czas określony więcej niż 2 razy i stanowi, że trzecie zawarcie umowy o pracę na czas określony skutkuje zawarciem umowy o pracę na czas nieokreślony (art. 21).

Pracę tymczasową na rzecz jednego pracodawcy użytkownika można podejmować maksymalnie przez okres 12 miesięcy w przeciągu 36miesięcy, z wyjątkiem sytuacji, kiedy pracownik tymczasowy zastępuje nieobecnego pracownika – wtedy praca tymczasowa może trwać maksymalnie 36 miesięcy i nie można jej ponownie podjąć na rzecz tego samego pracodawcy przez następne 36 miesięcy (art. 20).

Umowa „powinna określać”:

² Dz. U. z 2003 r. Nr 166, poz. 1608

- strony umowy
- rodzaj umowy
- wskazanie pracodawcy użytkownika
- okres wykonywania pracy na jego rzecz
- rodzaj pracy
- wymiar czasu pracy
- miejsce wykonywania pracy
- wynagrodzenie oraz termin wypłacenia go przez agencję (**art. 13**).

Obowiązki agencji

Agencja Pracy Tymczasowej jest zobowiązana do:

- 1) uzgodnienia na piśmie z pracodawcą-użytkownikiem:
 - rodzaju pracy
 - wymagań kwalifikacyjnych
 - przewidywanego okresu wykonywania pracy
 - wymiaru czasu pracy
 - miejsca wykonywania pracy (**art. 9.1**)
 oraz:
 - zakresu informacji o przebiegu pracy i sposobów przekazywania ich do agencji
 - zobowiązań dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy
 - pokrycia kosztów związanych z podróżą służbową pracownika (**art. 9.3**)
- 2) poinformowania pracownika tymczasowego o ustaleniach zawartych w umowie z pracodawcą-użytkownikiem **przed** podpisaniem umowy o pracę (**art. 10**)
- 3) wypłacenia odszkodowania za nierówne traktowanie pracownika w miejscu świadczenia pracy (jeżeli pracodawca-użytkownik traktuje pracownika tymczasowego gorzej niż pracowników, których zatrudnia w innych formach na podobnych stanowiskach); jednocześnie agencja może dochodzić zwrotu tego odszkodowania od pracodawcy użytkownika. (**art. 16**)
- 4) pokrycia szkód wyrządzonych przez pracownika tymczasowego – na zasadach materialnej odpowiedzialności pracowników; agencja może później dochodzić zwrotu wysokości tego odszkodowania od pracownika. (**art. 19**).

Obowiązki pracodawcy-użytkownika

Pracodawca-użytkownik jest zobowiązany do:

- 1) dostarczenia agencji oświadczenia, że nie dokonał zwolnień grupowych w przeciągu ostatnich 6 miesięcy – nie później niż w terminie uzgodnienia warunków zatrudniania pracownika tymczasowego. (**art. 3.2**)
- 2) zapewnienia pracownikowi tymczasowemu urlopu wypoczynkowego – w terminie uzgodnionym z pracownikiem, w wymiarze mu przysługującym, jeżeli pracownik jest zatrudniony na 6 miesięcy lub dłużej. (**art. 10.2**)
- 3) wykonywania obowiązków i korzystania z praw pracodawcy w zakresie niezbędnym do organizacji pracy z udziałem pracownika tymczasowego (**art. 14.1**)

- 4) zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, prowadzenia ewidencji czasu pracy, nie wypożyczania pracownika tymczasowego innym pracodawcom (**art. 14.2**)
- 5) informowania reprezentatywnej organizacji związkowej o zamiarze zatrudnienia pracownika tymczasowego, a jeśli chce go zatrudnić na dłużej niż 6 miesięcy, to jest zobowiązany podjąć działania zmierzające do uzgodnienia tego z reprezentatywną organizacją związkową (**art. 23.1**)
- 6) przekazywania organizacjom związkowym (wszystkim – bez względu na to, czy są reprezentatywne czy nie) informacji o warunkach zatrudniania pracowników tymczasowych (**art. 9.1**); może też ustalić z reprezentatywnymi organizacjami związkowymi szerszy zakres przekazywanych informacji (**art. 23.2**)
- 7) informowania, w sposób u siebie przyjęty, pracownika tymczasowego o wolnych stanowiskach pracy w swoim zakładzie (**art. 23.2**).

Uprawnienia pracowników tymczasowych

Do pracowników tymczasowych stosują się w zasadzie wszystkie przepisy prawa pracy, z nielicznymi wyjątkami:

- nie podlegają oni ustawie z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników – innymi słowy, nie stosują się od nich przepisy dokonywania zwolnień grupowych.
- Nie dotyczy ich artykuł 177 § 3 kodeksu pracy
- Pracodawca-użytkownik nie może stosować do nich artykułu 42 § 4 Kodeksu Pracy.

Istnieją też specyficzne uprawnienia i przepisy dotyczące pracowników tymczasowych, wynikające ze szczególnego charakteru pracy tymczasowej:

Pracownik tymczasowy ma prawo do:

- 1) uzyskania od agencji informacji o umowie zawartej między agencją a pracodawcą-użytkownikiem odnośnie warunków pracy (omówionej szczegółowo w części poświęconej obowiązkowi agencji, w punkcie 1) (**art. 11**)
- 2) urlopu wypoczynkowego – tryb jego udzielania mogą uzgodnić agencja i pracodawca-użytkownik, a jeżeli zatrudnienie u danego pracodawcy-użytkownika jest dłuższe niż 6 miesięcy to jest to prawo pracownika!
- 3) zawarcia z agencją umowy na piśmie, przy czym agencja ma obowiązek dostarczenia jej nie później niż w 2 dniu wykonywania pracy (**art. 13.4**)
- 4) nie mniej korzystnego traktowania przez pracodawcę-użytkownika niż pracownicy zatrudniani na tym samym lub podobnym stanowisku pracy. Nie dotyczy to jednak dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji przez pracowników zatrudnionych na krócej niż 6 tygodni (**art. 15**)
- 5) Urlopu – 2 dni za każdy miesiąc pozostawiania u jednego lub kilku pracodawców-użytkowników. Pracownikowi nie przysługuje prawo do urlopu za okres, za który urlop został wykorzystany u poprzedniego pracodawcy, na podstawie odrębnych przepisów. Urlopu udziela się na dni, które byłyby dniami pracy oraz stosuje się zapisy artykułu 1672 Kodeksu Pracy.
- 6) Do korzystania z urządzeń socjalnych pracodawcy-użytkownika (**art. 16**)

- 7) Do podjęcia pracy u pracodawcy-użytkownika po zakończeniu pracy tymczasowej (umowy pomiędzy agencjami a pracodawcami zabraniające tego są nieważne) (**art. 12**).

Dokumenty Unii Europejskiej

Instytucje Unii Europejskiej w swoich dokumentach kładą duży nacisk na wzrost „potencjału adaptacyjnego gospodarki”, co ma być osiągnięte, między innymi, poprzez rozwój elastycznych form zatrudnienia – w tym agencji pracy tymczasowej. Najlepszym przykładem jest tu Europejska Strategia Zatrudnienia (znana lepiej jako „Strategia Lizbońska”) – określająca wytyczne dla polityki społeczno-ekonomicznej krajów UE w dziedzinie kształtowania rynku pracy.

W raporcie „Praca, praca, Praca. Tworzenie nowych miejsc pracy w Europie”³, autorstwa grupy roboczej Unii Europejskiej do spraw zatrudnienia, który podsumowuje dotychczasową implementację strategii lizbońskiej i podaje wytyczne dla państw członkowskich w zakresie kontynuacji wdrażania jej założeń, agencje są przedstawiane jako: „pośrednicy pracy oferujący pracodawcom atrakcyjną alternatywę dla tradycyjnych kanałów rekrutacji”, a praca tymczasowa jako: „efektywny etap dla osób wkraczających na rynek pracy”. Praca tymczasowa ma także „przyczynić się do tworzenia nowych miejsc pracy – np. poprzez ułatwienie rekrutacji pracowników zamiast pracy w godzinach nadliczbowych”. Ogólnie, państwa członkowskie zachęca się do „usuwania przeszkód w powstawaniu i rozwoju agencji pracy tymczasowej, jako efektywnych i atrakcyjnych pośredników na rynku pracy”⁴.

Istotne dla regulowania różnych form zatrudnienia są też dyrektywy Komisji Europejskiej, która zawiera w nich wytyczne co do standardów zatrudniania i warunków pracy. Od 1990 r. trwają prace nad Dyrektywą na temat warunków pracy pracowników tymczasowych. W 2000 r. podjęto w tej sprawie negocjacje „partnerów społecznych” (europejskich central związków zawodowych i organizacji pracodawców), ale zakończyły się one fiaskiem w 2001 r. Do porozumienia nie doszło z powodu braku zgody co do definicji „równego traktowania” z „pracownikiem porównywalnym” – związki zawodowe chciały, aby pod pojęciem „pracownika porównywalnego” rozumieć pracownika zatrudnionego przez pracodawcę, natomiast pracodawcy naciskali aby definicja ta oznaczała „pracownika agencji pracy tymczasowej”. W związku z brakiem konsensusu, w marcu 2004 r. Komisja ogłosiła autorski projekt dyrektywy⁵. Zakłada on:

- definicję pracy tymczasowej, tożsamą z polską ustawą oraz dyrektywą EWG nr 91/383/EWG, dodając, że zatrudnienie tymczasowe może odnosić się tak do sektora prywatnego, jak i publicznego oraz do wszelkiej działalności gospodarczej – niezależnie czy jej celem jest zysk.
- cel „poprawy jakości pracy tymczasowej”, poprzez zapewnienie zasady niedyskryminacji; dyrektywa zastrzega jednak, że można wprowadzać wyjątki w przypadku pracowników zatrudnionych na czas określony, którzy pobierają wynagrodzenie w okresach między skierowaniami do kolejnych prac oraz tych, których praca (u pracodawcy-użytkownika) nie trwa dłużej niż 6 tygodni.
- zalecenie, aby regulacje prawne były przyjmowane w toku negocjacji z partnerami społecznymi

³ Praca, praca, praca. Tworzenie nowych miejsc pracy w Europie, Raport Grupy Roboczej ds. Zatrudnienia pod przewodnictwem Wima Koka, w: Rynek pracy, numer specjalny, grudzień 2004

⁴ ibid. ss. 60-69

⁵ Proposal for a Directive of the European Parliament and the Council on working conditions for temporary workers, podaje za: Maria Matey-Tyrowicz, Nietypowe formy zatrudnienia – dyrektywy i praktyka UE w: Kazimierz W. Frieske, Deregulacja polskiego rynku pracy, IPiSS, Warszawa, 2003

- obowiązek informowania pracownika tymczasowego przez pracodawcę-użytkownika o wolnych stanowiskach pracy
- nieważność wszelkich klauzuli zabraniających pracownikom tymczasowym podejmowania normalnej pracy u pracodawcy użytkownika po zakończeniu pracy tymczasowej
- zakaz obciążania pracowników przez agencje opłatami za znalezienie pracy
- obowiązek zapewnienia pracownikom tymczasowym dostępu do szkoleń (nawet w okresach nie podejmowania pracy)
- wliczanie pracowników tymczasowych do progu tworzenia związków zawodowych w agencjach oraz ewentualną możliwość wliczania ich do progu w przedsiębiorstwie pracodawcy-użytkownika (to drugie rozwiązanie nie jest obligatoryjne – zależy od ustawodawstwa państw członkowskich)
- możliwość wprowadzania przez państwa członkowskie uregulowań bardziej korzystnych dla pracowników, z jednoczesnym zakazem wprowadzania aktów prawnych, które zawierają zapisy mniej korzystne dla pracowników tymczasowych niż zawarte w dyrektywie.

Pracowników tymczasowych dotyczy też dyrektywa 89/391/EWG z 1991 roku o środkach poprawy bezpieczeństwa i zdrowia w miejscach pracy pracowników terminowych oraz tymczasowych.

Dyrektywa zapewnia też prawo do informacji o ryzyku związanym z pracą, konieczność przeszkolenia w zakresie bhp oraz obejmuje ich zapisami nt. zakazu pracy szczególnie niebezpiecznej oraz kontroli lekarskiej.

Pracownicy tymczasowi muszą być objęci takim samym stopniem ochrony co inni pracownicy zakładu, stosują się też od nich dyrektywę 89/391/EWG oraz inne dyrektywy odnośnie bhp.

Rozwiązania w zakresie regulacji pracy tymczasowej w wybranych krajach UE

Polskie regulacje prawne dotyczące pracy tymczasowej w zasadzie odzwierciedlają zalecenia zawarte w projekcie dyrektywy. Niektóre państwa Unii Europejskiej poszły dalej w zwiększaniu bezpieczeństwa zatrudnionych w tej formie. Interesujące wydaje się dokładniejsze przeanalizowanie przykładów Holandii i Austrii ponieważ w tych krajach wypracowano regulacje pozwalające na ograniczenie negatywnych aspektów pracy tymczasowej.

Holandia – po przepracowaniu 18 miesięcy dla jednego pracodawcy-użytkownika, lub 3 lat (36 miesięcy) dla różnych pracodawców-użytkowników, pracownik podpisuje z agencją stałą umowę o pracę (na czas nieokreślony). Umowa ta zawiera, rzecz jasna, także ochronę przed zwolnieniem. Regulacje holenderskie przewidują też systematyczne nabywanie przez pracowników tymczasowych praw wraz ze wzrostem stażu pracy (np. prawa do szkolenia). Istotny jest także fakt, że agencje w Holandii angażują się w szkolenia swoich pracowników oraz zapewniają usługi opiekuńcze nad ich dziećmi.

Austria – w 2002 r. podpisano tam zbiorowy układ pracy dla pracowników tymczasowych, stosowany nawet wówczas, gdy pracownik nie jest wynajmowany żadnemu pracodawcy-użytkownikowi. Układ zapewnia ochronę przed zwolnieniem (wypowiedzeniem lub

zwolnieniem przez agencje) na okres 5 dni po zakończeniu pracy w firmie wynajmującej pracownika. Pracownikom tymczasowym przysługują też gwarancje wypłat w przypadku choroby.

Holandia i Austria zdecydowały się na rozszerzenie zakresu praw pracowników tymczasowych, podobne działania podjęto też w *Niemczech*, gdzie również podpisano pierwsze zbiorowe układy pracy dla pracowników tymczasowych. Są to jednak w Unii Europejskiej przypadki odosobnione i w większości krajów prawo pracy nie wykracza zbyt daleko poza zalecenia projektu dyrektywy.

Skala pracy tymczasowa w poszczególnych krajach Europy

Danych na temat skali pracy tymczasowej dostarczają dwa źródła – statystyki CIETT (Międzynarodowej Konfederacji Przedsiębiorstw Pracy Tymczasowej) oraz krajowe raporty na temat sytuacji na rynku pracy. Dane obejmują głównie kraje „starej” Unii Europejskiej i Stany Zjednoczone – tam zarówno CIETT, jak i krajowe biura statystyczne, dostarczają informacji na temat skali pracy tymczasowej. Istnieją wyjątki w rodzaju Belgii, co do której nie ma danych CIETT; natomiast w kilku krajach UE statystyki CIETT są dostępne tylko z jednego roku. Natomiast w krajach nowoprzyjętych do UE instytucje publiczne raczej nie zbierają informacji na temat pracy tymczasowej – jak np. w Polsce, gdzie zalicza się ją do szerszej kategorii „pracy dorywczej” i klasyfikuje razem z zatrudnieniem na czas określony. W tym wypadku bazować możemy tylko na informacjach CIETT. Z tych powodów poniższa informacja na temat skali występowania i rozwoju pracy tymczasowej obejmuje wybrane kraje Unii Europejskiej (co do których istnieją dane albo CIETT albo publicznych instytucji badających rynek pracy), Stany Zjednoczone i Polskę.

Rozróżnienie na dane CIETT i krajowe raporty na temat rynku pracy jest istotne ponieważ oba źródła różnią się co do szacowanej skali zjawiska. CIETT do „pracowników tymczasowych” zalicza wszystkie osoby świadczące pracę tymczasową a raporty krajowe do tej kategorii zaliczają jedynie te osoby, dla których zatrudnienie na podstawie umowy z agencją (agencjami) jest podstawowym źródłem utrzymania. Istotne jest też podkreślenie, że w wielu krajach praca tymczasowa nie jest uwzględniana w statystykach krajowych. Analiza skali zjawiska pracy tymczasowej musi więc uwzględniać te zastrzeżenia przy próbie formułowania opisu występowania pracy tymczasowej na świecie i w poszczególnych krajach.

Liczba agencji pracy tymczasowej i pracowników tymczasowych

Według publikacji CIETT, w latach 2000-2001 liczba agencji pracy tymczasowej kształtował się bardzo różnie w zależności od kraju: w większości krajów liczba agencji nie przekraczała tysiąca podmiotów. Krajami, gdzie liczba agencji przekroczyła tysiąc były natomiast: Niemcy, Holandia, Wielka Brytania i Stany Zjednoczone.

Natomiast w roku 2004 (ostatnie dane obejmujące także Polskę) zaobserwować można w większości krajów wzrost liczby agencji. We wszystkich krajach „pierwszej grupy” (poniżej tysiąca) w okresie 2001 - 2004 nastąpił wzrost liczby agencji. Klasyfikacja uwzględniła także Polskę, gdzie w 2004 r. liczba agencji wyniosła 65. Niestety, brak jest danych nt. ilości agencji w 2004 r. w Danii i Szwecji.

Wzrost wystąpił także w niektórych krajach, gdzie liczba agencji przekraczała w 2001 r. tysiąc podmiotów. W Niemczech w 2004 r. liczba agencji wyniosła 4526 (wzrosła więc o 1215 podmiotów). Spadek liczby agencji odnotowano natomiast w Holandii – w 2004 r.

działało tam 1250 agencji (czyli prawie 3 tysiące mniej!). Raport CIETT nie podaje liczby agencji w 2004 r. w Wielkiej Brytanii i Stanach Zjednoczonych.

Tabela 1 Liczba agencji pracy tymczasowej

Kraj	2000	2004	Wzrost
Austria	300	380	27%
Belgia		127	
Dania	270		
Francja	850	1.000	18%
Hiszpania	335	340	1%
Holandia	4.142	1.250	-70%
Irlandia	650		
Niemcy	3.811	4.526	19%
Norwegia	85		
Portugalia	200	250	25%
Szwajcaria		2.507	
Szwecja	400		
USA	7.000		
Wielka Brytania	11.855		
Włochy		75	
Polska		65	

Źródło: Obliczenia własne na podstawie CIETT Statistics 2000/2001 i 2004

Dużo ważniejsze od liczby agencji są dane odnośnie liczby pracowników tymczasowych i ich udziału w ogóle zatrudnionych.

Według CIETT w 2000/2001 r. w Austrii, Belgii, Portugalii i Szwecji liczba pracowników tymczasowych wynosiła mniej niż 100 tysięcy, natomiast w Niemczech, Francji, Holandii i Hiszpanii przekroczyła ten próg. W Wielkiej Brytanii i USA w tym okresie liczba pracowników tymczasowych przekroczyła 1 milion. Odnosząc te dane do udziału pracowników tymczasowych w ogóle populacji zatrudnionych dane dla poszczególnych krajów przedstawiają się następująco: w Niemczech, Portugalii, Hiszpanii i Szwecji liczba pracowników tymczasowych nie przekroczyła 1% ogółu zatrudnionych. Natomiast ten udział był większy we Francji, Holandii, Wielkiej Brytanii i USA. Sumarycznie dane nt. liczby pracowników tymczasowych i ich udziału w ogóle zatrudnionych w poszczególnych krajach zawiera tabela 2 i 3.

Tabela 2 Liczba pracowników tymczasowych

Kraj	2000	2004	Wzrost
Austria	30.120	44.125	46%
Belgia	71.395	75.000	5%
Dania		35.000	
Francja	604.335	570.000	-6%

Hiszpania	110.000	150.000	36%
Holandia	268.000	223.000	-17%
Irlandia	25.000		
Niemcy	283.243	344.000	21%
Norwegia	17.000	23.000	35%
Portugalia	45.000	45.000	0%
Szwajcaria		37.647	
Szwecja	38.000	40.000	5%
USA	2.180.000	2.550.000	17%
Wielka Brytania	1.325.714	1.434.000	8%
Włochy		154.410	
Polska		31.060	

Tabela 3 Udział pracowników tymczasowych w ogóle zatrudnionych

Kraj	2000	2004	Wzrost
Austria		1.38%	
Belgia		2.00%	
Dania	0.30%	1.20%	300%
Francja	2.10%	2.10%	0%
Hiszpania	0.70%	0.80%	14%
Holandia	4.50%	2.50%	-45%
Irlandia	1.38%		
Niemcy	0.87%	1.00%	15%
Norwegia	0.70%	1.00%	43%
Portugalia	0.70%	0.90%	29%
Szwajcaria		1.00%	
Szwecja	0.96%	1.00%	4%
USA	1.60%	1.93%	21%
Wielka Brytania	4.70%	5.00%	6%
Włochy		0.63%	
Polska		0.22%	

W roku 2004 w większości krajów liczba pracowników tymczasowych była znacząco wyższa niż w 2001, zarówno pod względem liczby bezwzględnej, jak i udziału procentowego⁶:

Wzrost wystąpił więc wszędzie poza Francją i Holandią, gdzie liczba pracowników tymczasowych uległa zmniejszeniu. Przy czym we Francji spadek ten nie miał wpływu na odsetek pracowników tymczasowych w ogóle zatrudnionych. Ogólnie, w krajach, gdzie w 2001 r. udział pracowników tymczasowych w ogóle zatrudnionych był niższy od 1% nastąpił znaczący wzrost i w Szwecji i Niemczech odsetek ten osiągnął 1%.

W Polsce w 2004 r. zarejestrowano 31 tysięcy pracowników tymczasowych, co stanowiło 0,22% ogółu zatrudnionych.

Dane CIETT należy jednak skonfrontować z informacjami krajowych urzędów statystycznych. Analizę taką przeprowadziła Europejska Fundacja na rzecz Poprawy Warunków Życiowych i Pracy (European Foundation for Improving of Living and Working

⁶ Agency Work Statistics for 2004, CIETT, 2004, <http://www.ciett.org>

Conditions). Niestety, analiza Fundacji ograniczona jest do krajów „starej Unii”, a dane w dużej mierze dotyczą stanu na rok 1999⁷, jedynie wybrane dane odnoszą się do lat późniejszych. Warto tu jednak zaprezentować je skrótowo – oparte są one bowiem na szacunkach uwzględniających oba źródła i tym samym mogą stanowić podstawę najtrafniejszego oszacowania skali występowania pracy tymczasowej.

Ogólnie, według Fundacji, w całej Unii, odsetek pracowników tymczasowych w populacji wszystkich zatrudnionych, w 1999 r. szacowano na 1,4% – to jest 2,1 miliona osób. W poszczególnych krajach UE liczby te są przedstawione w tabeli 4.

Tabela 4 Udział pracowników tymczasowych w ogóle zatrudnionych w roku 1999

Kraj	CIETT	EFILWC	Różnica
Austria	0.70%	0.70%	0%
Belgia	1.90%	1.60%	-16%
Dania	0.20%	0.70%	250%
Finlandia		0.60%	
Francja	2.00%	2.70%	35%
Hiszpania	0.80%	0.80%	0%
Holandia	4.50%	4.00%	-11%
Irlandia		0.60%	
Luksemburg		3.50%	
Niemcy	0.70%	0.70%	0%
Portugalia	1.00%	1.00%	0%
Szwecja	0.52%	0.80%	54%
Wielka Brytania	3.60%	2.10%	-42%
Włochy		0.20%	

Widać więc, że szacunki CIETT są w pewnym stopniu zawyżone, natomiast skala występowania pracy tymczasowej jest w zasadzie podobna w obu raportach.

Skala pracy tymczasowej nie jest więc, póki co, duża i ta forma zatrudnienia obejmuje niewielki procent siły roboczej. Jednakże, widać wyraźnie, że jest to forma zatrudnienia obejmująca coraz większą ilość pracowników tak w liczbach bezwzględnych jak i względem ogółu zatrudnionych.

Rozwój agencji i pracy tymczasowej

Poprzedni podrozdział zawierał informacje na temat zmiany liczby agencji i pracowników tymczasowych w latach 2001 – 2004. Istotne jest jednak przeanalizowanie czy tendencje te mają charakter stabilny i czy wzrost liczby pracowników tymczasowych występował także w innych latach.

Cytowany już tutaj raport European Foundation for Improving of Living and Working Conditions potwierdza, że tendencje wzrostowe pracy tymczasowej są stabilne i występowały także przez całe lata dziewięćdziesiąte. We wszystkich krajach „starej UE” zanotowano gwałtowny wzrost liczby pracowników tymczasowych w latach 1992-2000. W Austrii ich

⁷ *Temporary Agency Work in European Union* (2002), European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin, strona www: <http://www.eurofound.eu.int>

liczba wzrosła z 8,7 tysięcy w 1992 r. do 30,1 tys. w 2000 r. (to jest czterokrotnie). W Holandii nastąpił trzykrotny wzrost z 102 tysięcy (1992 r.) do 305 tysięcy. W Belgii z 30 tysięcy (w 1992 r.) do 62 tysięcy (w 1999 r.) – uległa więc podwojeniu. W Danii i Hiszpanii wzrost liczby pracowników tymczasowych w okresie 1992-1999 był pięciokrotny, w Wielkiej Brytanii – trzykrotny, w Niemczech i Portugalii dwukrotny, a we Francji, Włoszech i Szwecji raport mówi o „bardzo gwałtownym wzroście w ostatnich latach”⁸.

Tendencje do rozwoju pracy tymczasowej są więc stabilne i trwają nieprzerwanie od 1992 r. Istnieją więc uzasadnione podstawy aby stwierdzić, że praca tymczasowa, choć na razie jest raczej marginalną formą zatrudnienia, będzie dalej rozwijać się w przyszłości, obejmując coraz większą liczbę pracowników.

Jeśli chodzi o Polskę, to nie jest możliwe analizowanie rozwoju agencji i pracy tymczasowej w tak długim okresie jak w krajach „starej UE” – są to bowiem zjawiska nowe na naszym rynku pracy. Wiadomo jednak, że zwiększa się zarówno liczba agencji jak i przedsiębiorstw, które z ich usług korzystają. Polski Związek Agencji Pracy Tymczasowej w lutym 2005 r. zwiększył się o 50% - przystąpiło bowiem do niego 5 kolejnych agencji⁹. Obecnie w związku zrzeszonych jest 15 firm, ale wiele agencji funkcjonuje poza nim. Łącznie ZAPT, powołując się na dane Ministerstwa Gospodarki i Pracy, podaje, że w 2004 r. liczba agencji posiadających certyfikat (działających legalnie) wyniosła 320, w stosunku do 56 w 2003 r. Liczba ta jest więc dużo wyższa niż dane podawane przez CIETT i obrazuje gigantyczny wzrost liczby agencji w ostatnich dwóch latach.

Interesujące dane na temat rozwoju pracy tymczasowej w Polsce pochodzą także z badania przedsiębiorstw¹⁰ i dotyczą skali wykorzystania zatrudnienia tymczasowego przez zakłady pracy. Dane te potwierdzają, że w Polsce zachodzą procesy podobne do krajów „piętnastki” – odsetek firm stosujących tą formę zatrudnienia wzrósł z 5,3% w 1997 r. do 8,3% w 2003r¹¹. Jest to więc wciąż liczba niewielka, ale rosnąca.

Praca tymczasowa w gospodarce

W większości krajów Unii praca tymczasowa koncentruje się w branżach: przemysł i budownictwo¹². W Irlandii 80% pracy tymczasowej wykonywanej jest w sektorze przemysłowym a korzystanie pracy tymczasowej w budownictwie jest zakazane. Podobnie wysokie zaangażowanie pracy tymczasowej w sektorach przemysłowym i budownictwa występuje też w Belgii (65%, również obowiązuje tam zakaz pracy tymczasowej w budownictwie), Włoszech (63%), Francji (58%), Luksemburgu (53%), Austrii (51%) i Niemczech (50%, zakaz pracy tymczasowej w budownictwie). W pozostałych krajach współczynniki te są również wysokie (Portugalia – 43%, Hiszpania – 40%, Holandia – 33%, Wielka Brytania – 26%, Dania – 23%, Szwecja – 12%).

Poza przemysłem praca tymczasowa jest najczęściej wykorzystywana także w usługach, zwłaszcza służbie zdrowia, handlu i usługach finansowych – ale występuje tu duże zróżnicowanie w poszczególnych krajach. Praktycznie tylko w Finlandii praca tymczasowa była głównie wykorzystywana w usługach, z czego 22% w handlu (sprzedaż). Poza tym istotny był udział pracy tymczasowej w opiece zdrowotnej w Szwecji (brak dokładnych szacunków procentowych) i Danii (27%); natomiast 29% pracy tymczasowej było

⁸ *Temporary Agence Work...*op. cit. ss 31

⁹ „ZAPT większy o 50%” informacja prasowa Związku Agencji Pracy Tymczasowej <http://www.zapt.org>

¹⁰ por. Halina Sobocka-Szczapa, Nietypowe formy zatrudnienia pracowniczego w: Elżbieta Kryńska (red.), *Elastyczne Formy Zatrudnienia i organizacji pracy a popyt na pracę w Polsce*, IPiSS, Warszawa, 2003 ss. 122-147

¹¹ *ibid.* ss.130-131

¹² *Temporary Agence Work...*op. cit. ss. 31

świadczone w sektorze usług finansowych w Wielkiej Brytanii. Ważne jest tu podkreślenie, że w większości praca tymczasowa stosowana jest na stanowiskach robotniczych a dużo rzadziej na kierowniczych.

W Polsce, podobnie jak w krajach UE, praca tymczasowa jest głównie wykorzystywana w przemyśle a konkretnie w sekcji przetwórstwa przemysłowego. Istotne jest także to, że w większości ta forma zatrudnienia jest stosowana w stosunku do pracowników zatrudnianych na stanowiskach robotniczych, najrzadziej zaś w przypadku osób na stanowiskach kierowniczych¹³.

Praca tymczasowa, tak w krajach „starej Unii” jak i Polsce, jest stosowana głównie w przemyśle i budownictwie w odniesieniu do stanowisk robotniczych.

Konsekwencje rozwoju pracy tymczasowej: gorsze warunki pracy i większa władza pracodawców

Pracę tymczasową postrzega się zazwyczaj wyłącznie z perspektywy produktywności i zdolności adaptacyjnych gospodarki, a nie bierze w ogóle pod uwagę konsekwencji jej rozwoju dla pracowników. Dotyczy to zarówno dokumentów instytucji międzynarodowych (takich jak wspomniana już Strategia Lizbońska), które przedstawiają ją jako atrakcyjny system pośrednictwa pracy, jak i regulacji prawnych, których głównym celem jest zapewnienie maksymalnej elastyczności pracowników tymczasowych.

Pracodawcy i elity polityczne promują pracę tymczasową powołując się głównie liberalnymi teoriami ekonomicznymi, według których praca tymczasowa jest korzystna dla gospodarki ponieważ:

- 1) agencje pełnią funkcje outsourcingowe – przejmują od innych firm funkcje rekrutacyjne, tym samym mogą się na nich skoncentrować i świadczyć je lepiej, a firmy korzystające z ich usług nie muszą obciążać się dodatkowo spełnianiem funkcji rekrutacyjnych
- 2) Zapewnia duży stopień elastyczności pracy – zwłaszcza w zakresie elastyczności numerycznej (dostosowywania ilości zatrudnionych do potrzeb przedsiębiorstwa) oraz elastyczności czasu pracy (gdyż pracowników tymczasowych można używać w godzinach nietypowych, tym samym przedłużając zakładowy czas pracy)
- 3) Pozwala na stosunkowo łatwe i tanie znalezienie siły roboczej o odpowiednich kwalifikacjach, które są w danym momencie potrzebne firmie¹⁴.

Ponadto podkreśla się także, że praca tymczasowa służy samym pracownikom, dając im możliwość elastycznego zatrudnienia – a więc dostosowania godzin pracy do swoich preferencji. Inną zaletą tej formy zatrudnienia ma być jej istotna rola w zwiększaniu ogólnego zatrudnienia – ponieważ jest to forma tańsza od normalnej umowy o pracę na czas nieokreślony, pracodawcy chętnie będą tworzyć miejsca pracy dla osób wynajmowanych od agencji i tym samym większa ilość osób będzie miała szansę znalezienia pracy.

Stwierdzenia te są jednak bardzo wątpliwe. Praca tymczasowa, czego w ogóle nie zaznacza się w powyższych twierdzeniach, wiąże się bowiem z całym szeregiem poważnych zagrożeń dla pracownika w sferach: materialnej i socjalnej, w zakresie zagwarantowania odpowiedniej ochrony prawnej; daje ona także podstawy do nierównego traktowania osób zatrudnionych w ten sposób. Tym samym jej rozwój powoduje powstawanie miejsc pracy niskiej jakości oraz

¹³ Halina Sobocka-Szczapa, *Nietypowe formy...* op. cit. ss. 130-131

¹⁴ argumenty te podaje za rozdziałem 5 Raportu European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, należy tu jednak zauważyć, że autorzy raportu przeciwstawiają się traktowaniu agencji jako formy outsourcingu. *Temporary Agency Work...* op. cit. ss 33-41

wytworzenie całej kategorii pracowników, znajdujących się w dużo gorszej sytuacji społeczno-materialnej i prawnej. Jej rola w gospodarce i znaczenie dla świata pracy muszą więc być przeanalizowane także pod kątem wymienionego powyżej ryzyka: materialnego, socjalnego, gwarancji ochrony prawnej oraz zagrożenia dyskryminacją.

Należy zwrócić uwagę, że podstawowe wyróżniki pracy tymczasowej sprawiają, że jest to forma zatrudnienia cechująca się permanentną niestabilnością i dorywczością – podejmowanie pracy jest, z definicji, okazjonalne i występuje, gdy agencji uda się znaleźć pracodawcę-użytkownika. Nie ma żadnych gwarancji co do przepracowania przez pracownika tymczasowego odpowiedniej, minimalnej liczby godzin lub dni w ciągu roku. Tym samym, pracownicy tymczasowi mogą często po prostu nie móc uzyskać dochodu umożliwiającego przeżycie. Twierdzenia te zostały potwierdzone w badaniach statystycznych – w porównaniu do umów o pracę na czas określony (czyli podobnej, elastycznej formy zatrudnienia) praca tymczasowa charakteryzuje się dużą wrażliwością na zmiany koniunktury. W Niemczech, Holandii, Austrii, Belgii, Francji i Wielkiej Brytanii liczba pracowników tymczasowych reagowała dużo mocniej na zmiany koniunktury niż odsetek pracowników zatrudnianych na czas określony. Osoba uzyskująca swoje dochody z pracy tymczasowej jest więc w dużo bardziej niekorzystnej sytuacji pod względem stabilności dochodów niż pracownicy zatrudniani w innych formach.

Fakt ten potwierdzają także dane nt. czasu trwania umowy z agencjami – w Polsce w 2005 r. było to przeciętnie 5 tygodni, w Hiszpanii w 1999 r. 43,6% umów trwało krócej niż 1 miesiąc. Tendencje te są podobne także w innych krajach UE¹⁵.

Ryzyko to powiększa fakt, że praca tymczasowa zazwyczaj jest skoncentrowana w sferze „stanowisk peryferyjnych” – niskopłatnych zajęć o niskim statusie społecznym: sprzątanie, proste prace biurowe, dorywcze zatrudnienie w rolnictwie, praca supermarketach.

Problemem ten jest tym poważniejszy, że w przypadku długotrwałego wykonywania pracy tymczasowej dochodzi do obniżenia wysokości świadczeń emerytalnych. Praca tymczasowa wiąże się więc z większym ryzykiem socjalnym na starość.

Patrząc na problem z punktu widzenia stopnia ochrony prawnej, jest jasnym, że praca tymczasowa jest związana z większym zagrożeniem nadużyć ze strony pracodawców. W polskich regulacjach prawnych zapis o konieczności zawierania umowy o pracę na czas określony (bez praktycznej możliwości zamiany jej na umowę na czas nieokreślony) powoduje ryzyko utraty zatrudnienia w momencie wygaśnięcia umowy. Pracownik tymczasowy jest „rotacyjny” tak w swojej „pracy właściwej”, jak i jako osoba zatrudniona przez agencję. W praktyce, oznacza to, że jest w dużym stopniu zależny tak od pracodawcy-użytkownika, jak i od agencji, co powoduje następujące zagrożenia:

- ma mniejsze możliwości przeciwstawienia się niekorzystnym dla niego działaniom pracodawców (także tym, o charakterze nielegalnym),
- w sytuacji wysokiego zagrożenia bezrobociem jest bardziej uległy wobec prób pogarszania jego warunków pracy i płac
- ma utrudniony dostęp do związków zawodowych, ponieważ łatwość rozwiązania umowy umożliwia pracodawcy dużo prostsze pozbycie się pracownika tymczasowego niż etatowego.

Są to zagrożenie powszechne dla umów na czas określony. Jednak, w przypadku pracy tymczasowej, problemem jest też trójstronny stosunek pracy, przez co pracownik rzadko kiedy dokładnie orientuje się, który z „pracodawców” za co odpowiada. Co więcej, w sytuacji konfliktowej, agencja i pracodawca-użytkownik mogą przerzucać na siebie wzajemnie

¹⁵ *Temporary Agence Work...* op. cit. ss. 45

odpowiedzialność np. za łamanie określonych praw, czy pogarszanie warunków pracy, co powoduje, że pracownikowi trudniej jest dochodzić swoich praw. Podobne zagrożenia istnieją także w innych państwach Unii, zwłaszcza tam, gdzie prawo pracy nie określa dokładnie kompetencji agencji i pracodawcy-użytkownika, jak np. w Szwecji¹⁶.

Deklarowany w aktach prawnych „pełnoprawny status” pracowników tymczasowych jest więc mocno wątpliwy. Jest to problem o tyle poważny, że często w praktyce przepisy antidyskryminacyjne są wyłącznie deklaracjami i nie wiążą się ani z rzeczywistymi mechanizmami dochodzenia równych praw ani z faktycznie równym statusem pracownika. Przykładem pierwszej sytuacji są zapisy polskiej ustawy – pracodawca-użytkownik nie ma bowiem obowiązku przedstawiać ani pracownikowi ani agencji informacji na temat płac w swoim zakładzie. Jediną możliwością dochodzenia „równych praw” jest de facto wstąpienie z odpowiednim roszczeniem na drogę sądową, jeżeli „pracownik poweźmie uzasadnione przeświadczenie o dyskryminacji” – w jaki jednak sposób miałby to „przeświadczenie” „powziąć” nie jest wyjaśnione. W połączeniu z opisanymi powyżej problemami w zakresie ochrony prawnej, problem zagrożenia dyskryminacją jest tym bardziej widoczny.

Zakończenie – Nowa Rezerwowa Armia Przemysłowa

Praca tymczasowa jest więc formą zatrudnienia, którą cechuje permanentna niestabilność, ryzyko popadnięcia w biedę i nie uzyskania ani płacy pozwalającej na godne przeżycie, ani świadczenia emerytalnego na odpowiednio wysokim poziomie. Zagroza ona także prawom pracowniczym i tworzy podstawy do praktyk dyskryminacyjnych. Jednym słowem, praca tymczasowa jest związana z niskim statusem – tak miejsca pracy jak i samego pracownika.

Jednak jej rozwój nie jest tylko problemem dla samych pracowników tymczasowych którzy, póki co, nie stanowią jeszcze licznej populacji choć ich liczba wzrasta. Rozwój tej formy zatrudnienia daje bowiem podstawy do przekształcania także miejsc pracy dobrej jakości w prace „peryferyjne”. Agencje, podobnie jak zjawisko bezrobocia, gwarantują bowiem pracodawcom „rezerwową armię przemysłową”, która jest w każdej chwili dostępna, łatwiejsza do podporządkowania i ma mniejsze wymagania płacowe i dotyczące warunków pracy. Jest więc oczywiste, że pracodawcy będą z niej chętnie korzystać w celu maksymalizacji własnych zysków kosztem pracowników.

Praca tymczasowa rodzi więc wyzwanie dla osób i organizacji zaangażowanych w walkę o godne warunki pracy, prawa pracownicze i emancypację klasy pracującej. Ruchy pracownicze, lewicowe i anarchistyczne muszą więc na to wyzwanie odpowiedzieć. A najlepszą i najlepiej sprawdzoną formą tej odpowiedzi jest, z jednej strony, pomoc w samoorganizacji pracowników tymczasowych, a z drugiej, wspólna walka o podniesienie statusu, ochrony prawnej i warunków pracy pracowników tymczasowych. Wobec rozwoju pracy tymczasowej należy więc jak najszybciej zorganizować się do walki o wyeliminowanie jej negatywnych cech i zbliżenie do zatrudnienia gwarantującego bezpieczeństwo socjalne, materialne i równe prawa.

¹⁶ ibid. Ss 49

Bibliografia

- Ustawa z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych Dz.U. z 2003 r. Nr 166, poz. 1608
- Eżbieta Kryńska (red.) *Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy a popyt na prace w Polsce*, IpiSS, Warszawa,
- Kazimierz W. Frieske (red.), *Deregulacja polskiego rynku pracy*, IpiSS, Warszawa,
- *Temporary Agency Work in European Union* (2002), European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin, strona www: <http://www.eurofound.eu.int>
- *Praca, praca, praca. Tworzenie nowych miejsc pracy w Europie*, Raport Grupy Roboczej ds. Zatrudnienia pod przewodnictwem Wima Koka, w: Rynek pracy, numer specjalny, grudzień 2004
- *CIETT Statistics 2000/2001*, CIETT, 2005, <http://www.ciett.org>
- *Agency Work Statistics for 2004*, CIETT, 2005, <http://www.ciett.org>