

JOANNA KUDEŁKO

Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie, Polska
Cracow University of Economics, Poland

MONIKA LIPIŃSKA-FRYDRYCH

HR Navigator, Kraków, Polska
HR Navigator, Krakow, Poland

MAŁGORZATA MAJEWSKA-MADURA

HR Navigator, Kraków, Polska
HR Navigator, Krakow, Poland

DARIUSZ ŻMIJA

Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie, Polska
Cracow University of Economics, Poland

Praca dorywcza jako jedna z elastycznych form zatrudnienia – studium przypadku agencji pracy tymczasowej HR Navigator

Casual work as one of the flexible forms of employment – case study of HR Navigator temporary work agency

Streszczenie: W artykule omówiono pracę dorywczą jako jedną z elastycznych form zatrudnienia, która zyskuje na popularności w dobie gospodarki cyfrowej. Ponadto zwrócono uwagę na korzyści i zagrożenia związane z tą formą zatrudnienia, zarówno dla pracodawców, jak i pracowników. Celem badań jest zaprezentowanie pracy dorywczej na przykładzie studium przypadku agencji pracy tymczasowej HR Navigator. Firma ta zatrudnia pracowników tymczasowych i deleguje ich do pracy za granicą, głównie na potrzeby niemieckich firm kurierskich. Przeprowadzone badania umożliwiły sformułowanie wniosków dotyczących liczby zatrudnianych pracowników tymczasowych, ich struktury wiekowej oraz czasu zatrudnienia pracowników z poszczególnych grup wiekowych. Wyniki badań wskazują, że do tego rodzaju pracy zgłaszali się głównie młodzi mężczyźni. Pracowników cechowała duża rotacja, przy czym najkrócej pracowali mężczyźni z najmłodszej grupy wiekowej. Równocześnie byli oni mniej skłonni do podejmowania ponownego zatrudnienia w tych samych miejscach pracy.

Abstract: This article presents casual work as one of the flexible forms of employment, which gains in popularity in the era of digital economy. Attention is given to benefits and threats related to this form of employment from the perspective of both employers and employees. This paper aims to present the selected case of casual work as a form of employment on the basis of a case study of a temporary employment agency HR Navigator. This company employs temporary workers and sends them to work abroad, mainly for German courier companies. The conducted research study allowed for determining the number of casual workers and their age structure, and employment periods for particular age groups. The results of the study indicate that applicants were mainly young males. Employee turnover is high, with the shortest time of employment recorded for the youngest group. Simultaneously, young workers were least inclined to take up jobs in the same place.

Słowa kluczowe: elastyczne formy zatrudnienia; praca dorywcza; rynek pracy
Keywords: casual work; flexible forms of employment; labour market

Otrzymano: 17 grudnia 2021

Received: 17 December 2021

Zaakceptowano: 22 lutego 2022

Accepted: 22 February 2022

Sugerowana cytacja / Suggested citation:

Kudęłko, J., Lipińska-Frydrych, M., Majewska-Madura, M., Żmija, D. (2022). Praca dorywcza jako jedna z elastycznych form zatrudnienia – studium przypadku agencji pracy tymczasowej HR Navigator. *Prace Komisji Geografii Przemysłu Polskiego Towarzystwa Geograficznego*, 36(1), 59–72. doi: <https://org.10.24917/20801653.361.4>

WSTĘP

Transformacja cyfrowa wywiera wpływ na wszystkie dziedziny gospodarki i życia człowieka. Szybko następujący postęp technologiczny przyczynił się do powstania koncepcji przemysłu 4.0, który stanowi kolejny zasadniczy przełom w rozwoju cywilizacji, po odkryciu maszyny parowej, masowym zastosowaniu energii elektrycznej czy zastosowaniu sterowanej komputerowo zautomatyzowanej linii produkcyjnej. Koncepcja przemysłu 4.0 zakłada integrację systemów komputerowych oraz współpracę ludzi ze sterowanymi cyfrowo maszynami przy szerokim wykorzystaniu internetu oraz nowoczesnych technologii informacyjnych (Schwab, 2016). Zaawansowane technologie, wspierające procesy produkcyjne, znacznie modyfikują funkcjonowanie współczesnych przedsiębiorstw. Zmiany te wiążą się przede wszystkim ze znacznym wykorzystaniem technologii informacyjnych i cyfrowych w produkcji i usługach. Transformacja cyfrowa utożsamiana jest z takim zjawiskami jak: automatyzacja, robotyzacja, big data, sztuczna inteligencja, internet rzeczy czy technologia druku 3D.

Cyfryzacja obejmuje coraz więcej sfer życia społecznego i gospodarczego. Postęp technologiczny wywarł także znaczący wpływ na rynek pracy. Zmieniają się sposoby produkcji oraz interakcje między pracownikiem a inteligentną maszyną, nasila się też monitorowanie pracowników i kontrola nad nimi. Ponadto zmieniają się relacje między pracodawcą a pracownikiem, sposoby wykonywania pracy oraz organizacji miejsca i godzin pracy. Jedną z konsekwencji zachodzących przemian jest upowszechnianie się elastycznych form zatrudnienia i niestandardowych umów o pracę, innych niż tradycyjne systemy pracy najemnej, oparte na długoterminowej umowie o pracę (Degryse, 2016). W dobie gospodarki cyfrowej elastyczny system pracy jest coraz częściej wykorzystywany w różnych organizacjach. Elastyczność zatrudnienia umożliwia szybkie dostosowywanie liczby i profilu kompetencyjnego pracowników do zmieniających się warunków i potrzeb (Piątkowski, 2020).

W krajach Unii Europejskiej coraz bardziej upowszechniają się nowe, elastyczne formy zatrudnienia, takie jak: praca dorywcza (*casual work*), samozatrudnienie (*self-employment*), zarządzanie tymczasowe (*interim management*), dzielenie się pracownikiem (*employee sharing*), dzielenie stanowiska pracy (*job sharing*), praca zdalna oparta na technologiach informacyjnych i telekomunikacyjnych (*ICT-mobile work*), praca platformowa (*platform work*) czy praca portfelowa (*portfolio work*; Eurofound, 2020).

Do nowych form zatrudnienia należy m.in. praca dorywcza (tymczasowa), która charakteryzuje się brakiem stałości i regularności. Zgodnie z definicją podaną przez Parlament Europejski praca dorywcza jest pracą nieregularną lub przerywaną, w której nie oczekuje się stałego zatrudnienia. Może się ona wiązać z nieregularnymi godzinami i harmonogramami pracy (European Parliament, 2000). Taka praca nie jest stabilna

i nie daje gwarancji ciągłego zatrudnienia oraz ochrony i przywilejów przysługujących pracownikom etatowym. Pracodawca nie jest zobowiązany do regularnego zapewniania pracownikowi pracy – może elastycznie korzystać z usług pracowników i wzywać ich na żądanie (Eurofound, 2015).

Pracownicy dorywczy są zatrudniani na podstawie umowy o pracę tymczasową. Charakteryzuje ich brak stałego stosunku pracy z pracodawcą, co implikuje brak stabilności zatrudnienia oraz ograniczone prawa do świadczeń społecznych (Eurofound, 2007).

Praca dorywcza jest zwykle podejmowana przez osoby młode lub posiadające niskie kwalifikacje. Najczęstszym powodem decydowania się na taką formę pracy jest brak możliwości zatrudnienia w standardowej formie, w pełnym wymiarze godzin. Innym powodem może być chęć uzyskania dodatkowych dochodów, poza stałym zatrudnieniem (Eurofound, 2019). Ta forma zatrudnienia jest popularna szczególnie w sektorach charakteryzujących się dużą sezonowością i fluktuacją popytu na siłę roboczą, takich jak rolnictwo, turystyka, gastronomia czy przemysł rozrywkowy. Warto dodać, że praca dorywcza jest wrażliwa na zmiany koniunktury gospodarczej. W okresach słabszej koniunktury pracodawcy chętniej zatrudniają pracowników właśnie w takiej formie (Eurofound, 2020).

Mimo że elastyczne formy zatrudnienia stają się coraz powszechniejsze, w krajach Unii Europejskiej panuje duże zróżnicowanie w zakresie prawodawstwa dotyczącego niestandardowych form pracy. Także w odniesieniu do pracy tymczasowej na szczeblu europejskim nie ma jednoznacznych norm regulujących ten sposób zatrudnienia. Podlega ona odrębnym ustawodawstwom poszczególnych krajów.

Skala zatrudniania pracowników dorywczych jest trudna do określenia. W większości krajów europejskich nie prowadzi się odpowiednich statystyk. Praca dorywcza ujmowana jest bowiem razem z innymi formami zatrudnienia, takimi jak praca tymczasowa czy praca w niepełnym wymiarze godzin, co uniemożliwia precyzyjną identyfikację (Eurofound, 2020). Tak dzieje się też w Polsce, gdzie nie wyróżnia się pracy dorywczej jako odrębnej formy zatrudnienia.

W polskich przepisach prawa pracy nie stosuje się terminu praca dorywcza (*casual work*). Pracownicy tymczasowi mogą być zatrudniani na podstawie zawieranych umów cywilnoprawnych. Polski kodeks cywilny wyróżnia dwa rodzaje takich umów (Ustawa, 2021):

- umowa zlecenie – dotyczy realizacji wskazanych zadań w określonym terminie,
- umowa o dzieło – dotyczy realizacji konkretnego zadania.

W związku z tym także w polskiej statystyce publicznej nie wyróżnia się pracowników dorywczych. Na podstawie oficjalnych informacji statystycznych dotyczących rynku pracy można jedynie wskazać, że w 2018 r. łączna liczba pracowników zatrudnianych przez agencje pracy tymczasowej wynosiła 102,2 tys., co stanowiło 0,64% ogółu pracujących w Polsce. Z kolei liczba osób zatrudnionych na umowę zlecenie, które nie są nigdzie zatrudnione na podstawie stosunku pracy, wynosiła 998,9 tys. (czyli 6,26% ogólnej liczby pracujących). Natomiast liczba osób zatrudnionych na umowę o dzieło, które nie są nigdzie zatrudnione na podstawie stosunku pracy, wynosiła 105,7 tys. (czyli 0,66%; Rocznik Statystyczny Pracy, 2019). Na podstawie tych danych można stwierdzić, że liczba osób objętych w Polsce niestandardowymi formami zatrudnienia jest niewielka.

Celem niniejszego artykułu jest zaprezentowanie przykładowego wykorzystania pracy dorywczej jako jednej z form zatrudnienia. Przedstawione studium przypadku dotyczy zatrudnienia pracowników tymczasowych przez jedną z polskich agencji pracy tymczasowej i oddelegowania ich do pracy za granicą – do niemieckich firm kurierskich, na stanowiskach magazynierów w sortowniach.

KORZYŚCI I ZAGROŻENIA ZWIĄZANE Z PRACĄ TYMCZASOWĄ

Nowe formy zatrudnienia generują dla pracodawców i pracowników zarówno korzyści, jak i zagrożenia. Dotyczy to w szczególności pracy dorywczej.

Z jednej strony z punktu widzenia pracodawcy do korzyści związanych z taką formą zatrudnienia należy zaliczyć możliwość dostosowania liczby pracowników do bieżących potrzeb przedsiębiorstwa. Jest to dogodne, zwłaszcza w sytuacji niepewności w kwestii kształtowania się rynkowego popytu na oferowane przez przedsiębiorstwa towary lub usługi. Przedsiębiorcy mogą elastycznie reagować na zmiany wynikające z uwarunkowań rynkowych: zatrudniać więcej osób, gdy jest ku temu dobra koniunktura, oraz redukować zatrudnienie w gorszych okresach. Praca dorywcza jest dogodna także w sytuacji, gdy działalność gospodarcza prowadzona przez pracodawcę podlega fluktuacjom sezonowym.

Inną istotną korzyścią jest także to, że pracownicy tymczasowi generują niższe koszty dla pracodawcy, który nie ma obowiązku utrzymywania ich w sposób ciągły, tak jak w przypadku długookresowych umów o pracę. Nie musi zatem ponosić kosztów pracy w okresach, gdy przedsiębiorstwo prowadzi mniej aktywną działalność i generuje mniejsze zyski. Przedsiębiorcy mogą lepiej dostosować zasoby pracy do charakteru wykonywanej działalności oraz intensywności wykonywanych zadań, a także angażować pracowników na żądanie, w miarę pojawiających się potrzeb.

W razie potrzeby sprawdzeni pracownicy mogą być szybko aktywowani do pracy, co ogranicza koszty kadrowe, związane z wielokrotną rekrutacją i wprowadzaniem do firmy nowych pracowników (Eurofound, 2020).

Z drugiej strony zatrudnianie pracowników dorywczych rodzi też negatywne konsekwencje dla pracodawców. Pracownicy nie przywiązują się do miejsca pracy i nie identyfikują się z firmą, ponieważ brakuje im stabilności i pewności zatrudnienia. Z tego względu praca dorywcza cechuje się dużą rotacją zatrudnienia. Pracownicy zwalniają się, gdy znajdują inną, bardziej atrakcyjną pracę, np. lepiej płatną lub świadczoną bliżej miejsca zamieszkania. Pracownicy dorywczy są niestabilni i to oni często podejmują decyzję o zakończeniu pracy w konkretnym miejscu, nawet jeśli pracodawca chciałby przedłużyć ich zatrudnienie. Duża rotacja pracowników może wpływać na stabilność firmy – wiąże się bowiem z potrzebą ciągłego uzupełniania personelu i szkolenia nowych osób. Jednak nie wydaje się to zbyt uciążliwe dla pracodawców, ponieważ pracownicy dorywczy są zwykle zatrudniani przy prostych, rutynowych pracach i łatwo ich zastąpić. Nie wymagają też dużych inwestycji finansowych i czasowych związanych z przeszkoleniem do pracy. Zatrudniane są przede wszystkim osoby na stanowiska niewymagające wysokich kwalifikacji, do wykonywania nieskomplikowanej pracy.

Więszym problemem dla przedsiębiorstw jest niska efektywność pracy pracowników dorywczych. Tacy pracownicy nie mają gwarancji długoterminowego zatrudnienia tudzież perspektywy awansu, dlatego nie są zmotywowani do podejmowania

starań na rzecz zwiększania swojej efektywności. Wydaje się, że zwiększenie elastyczności pracy powinno umożliwić przedsiębiorstwom bardziej efektywną alokację zasobów, a tym samym – przyspieszyć tempo innowacji (Bartelsman i in., 2016). Tymczasem wiele prowadzonych badań dowodzi, że dzieje się wręcz odwrotnie. Większa elastyczność pracy przyczynia się do rozpowszechniania niskiej jakości miejsc pracy, co z kolei nie sprzyja zmianom technologicznym i rozwojowi innowacji oraz konkurencyjności przedsiębiorstw. Reljic i in. (2021) prowadzili badania dotyczące pracy tymczasowej w niepełnym wymiarze godzin w Niemczech, we Francji, we Włoszech, w Holandii i we Wielkiej Brytanii w odniesieniu do 18 branż produkcyjnych i 23 branż usługowych. Badacze wykazali, że istnieje wyraźnie negatywny związek między udziałem pracowników zatrudnionych na podstawie niestandardowych umów o pracę a wprowadzaniem innowacji, zarówno produktowych, jak i procesowych. Korzystanie z usług pracowników dorywczych nie motywuje przedsiębiorstw do wprowadzania zmian technologicznych i innowacji, co znacznie ogranicza postęp technologiczny. Ma to szczególnie znaczenie w branżach zaawansowanych technologicznie. Do podobnych wniosków doszli Cetrulo i in. (2019), gdy badali sektory przemysłowe. Stwierdzili oni negatywną zależność pomiędzy zatrudnieniem tymczasowym a skłonnością firm do wprowadzania innowacji produktowych. Szczególnie odnosi się to do przedsiębiorstw, w których wiodącą rolę odgrywa wiedza milcząca, specyficzna dla danej firmy. Na podstawie badań można także stwierdzić, że zatrudnianie pracowników w niepełnym wymiarze godzin i na czas określony znacząco obniża produktywność przedsiębiorstw, co wiąże się z mniejszym zakresem inwestycji w badania i rozwój na rzecz podnoszenia innowacyjności (Cappellari i in., 2012; Grinza, Quattraro, 2019). Duża rotacja pracowników dorywczych i ich brak motywacji do pracy może negatywnie wpłynąć na jakość wytwarzanych produktów czy świadczonych usług, co z kolei przekłada się na utratę reputacji firmy i w dłuższej perspektywie może zagrozić jej pozycji na rynku (Eurofound, 2019).

Jedną z przyczyn niskiej efektywności pracowników dorywczych są niewielkie inwestycje w rozwój kapitału ludzkiego. Duża rotacja pracowników nie uzasadnia kosztów związanych z podnoszeniem ich kwalifikacji, a brak możliwości szkoleniowych obniża poziom ich kompetencji (Ortega, Marchante, 2010). Także sami pracownicy, którzy nie mają pewnych perspektyw kariery, nie są zmotywowani do podejmowania wysiłku, co wpływa na zmniejszenie ich produktywności. Nie są również chętni do pozyskiwania wiedzy specyficznej dla firmy. Wolą raczej zdobywać umiejętności ogólne, które mogą być przydatne w poszukiwaniu innej pracy (Bassanini i in., 2007).

Kolejną przyczyną niskiej efektywności pracowników dorywczych jest niski poziom zaufania między pracownikami a pracodawcą, wynikający z niepewności zatrudnienia i niewielkiej motywacji do przyczyniania się do rozwoju firmy. Równocześnie nie następuje wzajemna integracja pracowników w miejscu pracy. Z tych powodów nie są oni chętni do współpracy i dzielenia się nabytą wiedzą milcząca, którą mogliby rozpowszechnić, zwiększając w ten sposób bazę wiedzy przedsiębiorstw (Svensson, 2011).

Także z punktu widzenia pracownika praca tymczasowa niesie ze sobą zarówno korzyści, jak i zagrożenia. Stosunek do pracy dorywczej różni się u poszczególnych osób, w zależności od ich preferencji i aktualnej sytuacji osobistej.

Dorywcza forma zatrudnienia jest dobrą propozycją dla osób znajdujących się w takiej sytuacji życiowej, w której nie są zdolni do podjęcia pracy w pełnym wymiarze

godzin. Mogą to być osoby o ograniczonej dyspozycyjności czasowej, np. matki posiadające małe dzieci, studenci czy osoby na emeryturze.

Praca w niepełnym wymiarze godzin i elastyczny czas pracy umożliwiają łączenie obowiązków zawodowych z zajęciami domowymi (Beauregard, Henry, 2009). Takie rozwiązania są korzystne dla osób sprawujących opiekę nad dziećmi oraz innymi osobami zależnymi, np. osobami starszymi. Praca dorywcza umożliwia im godzenie obowiązków zawodowych i prywatnych oraz generowanie dodatkowego dochodu. Również dla osób o niskich dochodach praca dorywcza może stanowić dodatkowe źródło utrzymania.

Zatem dla niektórych osób elastyczne zatrudnienie może przyczynić się do zadowolenia i lepszego samopoczucia jako pracowników (Ter Hoeven, Van Zoonen, 2015; Wang i in., 2011).

Jednocześnie występują sytuacje, w których pracownicy podejmują się prac dorywczych nie z powodu własnych preferencji, ale z braku innych możliwości pracy i zarobkowania (bardziej stabilnych i bezpiecznych). Zatem dla osób, które chciałyby w pełni zaangażować się w pracę zawodową, dającą możliwość własnego rozwoju, praca dorywcza nie stwarza korzystnych możliwości. Głównymi problemami są niskie płace, niepewność zatrudnienia, niepewność dochodów, złe warunki pracy i brak możliwości awansowania (Kalleberg, 2011). Pracownicy dorywczy mają mniejsze szanse na rozwój zawodowy i wzrost dochodów, zwłaszcza na początku kariery, kiedy dopiero wchodzi na rynek pracy (de Lange i in., 2014). Pracę dorywczą charakteryzuje też mniejsza ochrona socjalna pracowników niż w przypadku długookresowego zatrudnienia. Prawo pracy zwykle nie przewiduje rekompensaty w przypadku utraty pracy (de Stefano, 2016). Słabości elastycznych form pracy wiążą się więc z niepewnością zatrudnienia, ograniczonymi perspektywami rozwoju kariery zawodowej i awansu (Bone, 2006; Whittle, Mueller, 2009; Leslie i in., 2012), nieregularnymi i nieprzewidywalnymi dochodami, niewielkim dostępem do szkoleń oraz ograniczoną ochroną socjalną.

W związku z tym praca dorywcza, podobnie jak inne alternatywne formy pracy, zwiększa ryzyko prekaryzacji, ubóstwo pracujących i segmentację rynku pracy (European Parliament, 2016). Ponadto pracownicy dorywczy są jedną z grup najbardziej narażonych na utratę pracy w sytuacji kryzysów gospodarczych, wobec których pracodawcy zmuszeni są do redukcji zatrudnienia (Eurofound, 2020).

Brak poczucia stabilizacji zawodowej, niepewność zatrudnienia, niskie dochody, brak bezpieczeństwa i ograniczone możliwości rozwoju kariery mogą odbić się niekorzystnie na zdrowiu i samopoczuciu pracowników. Wywołany tym stres psychiczny może także niekorzystnie wpływać na podejmowane decyzje życiowe, np. związane z planowaniem założenia rodziny przez osoby młode.

METODYKA BADAŃ

Część empiryczna artykułu została przygotowana z zastosowaniem metody *case study*. Metoda ta dotyczy badania pojedynczych obiektów, a jej celem nie jest formułowanie ogólnych wniosków właściwych dla całych zbiorowości. Koncepcja metody *case study* polega na szczegółowym badaniu jednego przypadku w celu jego dogłębnego rozpoznania. Wybrany przykład nie musi przy tym potwierdzać uniwersalnych prawidłowości.

Do badań wykorzystano dane agencji pracy tymczasowej HR Navigator, która ma swoją siedzibę w Krakowie. Wspomniana agencja specjalizuje się w działalności

związanej z rekrutowaniem i zatrudnianiem pracowników dorywczych oraz oddelegowaniem ich do pracy za granicą – w Niemczech. Rekrutowanymi osobami są mężczyźni, zatrudniani w sortowniach firm kurierskich, głównie w sortowni firmy GLS w Neuenstein oraz w kilku mniejszych depotach GLS w miejscowościach położonych w okolicy Monachium i Augsburga. Część pracowników kierowana jest także do firm DPD w Chemnitz i Morsdorf, DHL w Ludwigsau oraz HERMES w Ohrdruf. Mężczyźni angażowani są do pracy fizycznej na stanowisku magazyniera.

Badania dotyczą okresu od listopada 2019 r. do września 2021 r. Ich celem jest uzyskanie odpowiedzi na następujące pytania badawcze:

- Jaka jest skala zatrudnienia pracowników dorywczych w badanym okresie (liczba pracowników, którzy skorzystali z oferty agencji pracy tymczasowej)?
- W jakim wieku są zatrudniani pracownicy?
- Przez jak długi czas rekrutowani mężczyźni pracują na zaoferowanych im stanowiskach?

Pozyskane dane jednostkowe poddano analizie statystycznej z wykorzystaniem wskaźnika struktury. Na podstawie uzyskanych wyników sformułowano wnioski.

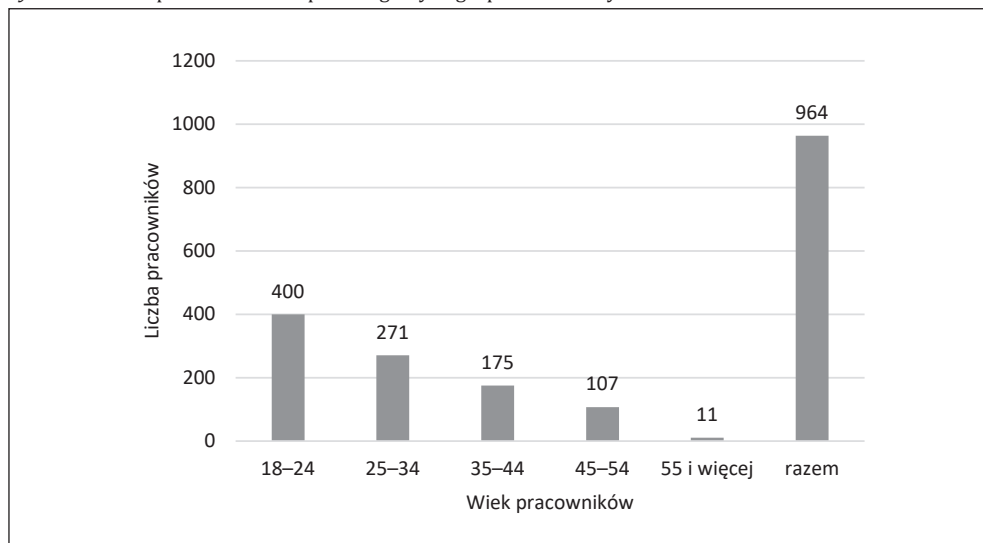
WYNIKI BADAŃ

Agencja pracy tymczasowej HR Navigator w okresie od listopada 2019 r. do września 2021 r. zatrudniała łącznie 964 mężczyzn. Najmłodszy z nich miał po 18 lat, natomiast najstarszy z zatrudnionych był w wieku 58 lat. Wśród pracowników przeważały osoby młode – aż 70% z nich miało mniej niż 35 lat. Wśród wszystkich zatrudnionych pracowników dorywczych najliczniejszą grupę stanowiły osoby w przedziale wiekowym 18–24. W badanym okresie zatrudnienie uzyskało 400 mężczyzn w takim wieku, co stanowiło 42% ogółu pracowników (rycina 1). Liczną grupę stanowili także mężczyźni w wieku 25–35 lat. Zarejestrowano 271 takich osób, co stanowiło 28% wszystkich zatrudnionych. Wśród nieco starszych pracowników 175 (18%) znajdowało się w przedziale wiekowym 35–44, a 107 (11%) było w wieku 45–54. Grupa osób najstarszych, mających powyżej 55 lat, liczyła najmniej pracowników, tj. zaledwie 11 osób (1%).

Wyniki badań wskazują, że do pracy tymczasowej zgłaszają się głównie pracownicy młodzi. Wynika to prawdopodobnie z dwóch powodów. Po pierwsze młodzi ludzie mają większe predyspozycje do wykonywania pracy fizycznej, wymagającej wysiłku i dobrego stanu zdrowia. Po drugie w analizowanym przypadku praca wiąże się z wyjazdem z kraju zamieszkania (Polski) i podjęcia pracy za granicą (w Niemczech). Młodzi ludzie są bardziej mobilni, często nie założyli też jeszcze własnych rodzin.

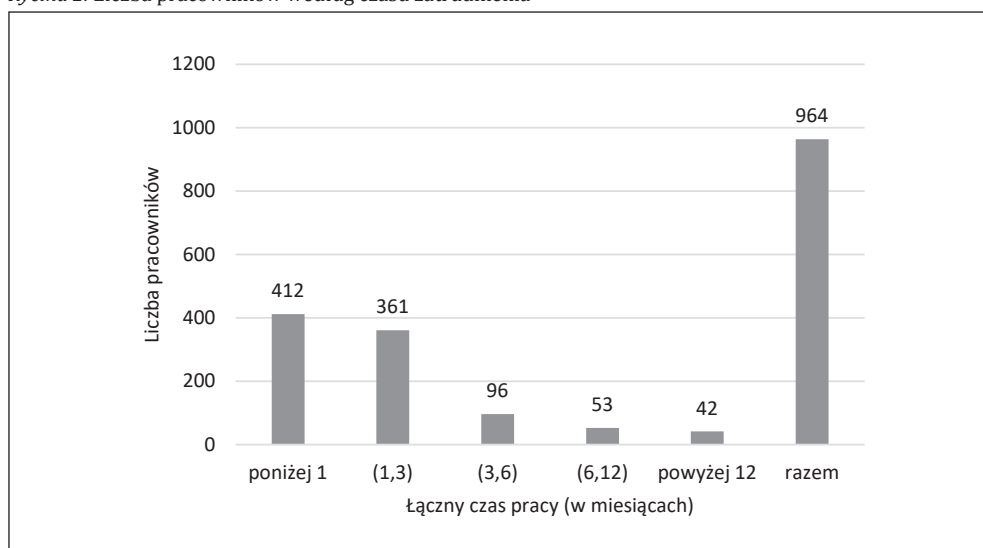
Ważną kwestią w przypadku pracowników dorywczych jest długość czasu ich pracy, wyrażona w dniach lub miesiącach. Zgodnie ze specyfiką pracy dorywczej przepracowana liczba dni jest zwykle stosunkowo krótka. Taka sytuacja dotyczy także analizowanego przypadku. Spośród 964 pracowników aż 773 (tj. 80%) przepracowało łącznie nie dłużej niż 3 miesiące (rycina 2). Najliczniejszą grupę stanowiły osoby, które pracowały przez okres krótszy niż jeden miesiąc. Wśród badanych było 412 takich osób, co stanowiło 43% ogółu. Spora liczba mężczyzn znalazła się w grupie pracujących w okresie od 1 do 3 miesięcy (361 osób, czyli 37%). Niewiele osób znalazło się w grupie pracujących od 3 do 6 miesięcy (96 osób, czyli 10%). Sporadycznie występowały przypadki pracujących od 6 do 12 miesięcy (53 osoby, czyli 6%) oraz w okresie dłuższym niż 12 miesięcy (42 osoby, czyli 4%).

Rycina 1. Liczba pracowników w poszczególnych grupach wiekowych



Źródło: obliczenia własne

Rycina 2. Liczba pracowników według czasu zatrudnienia



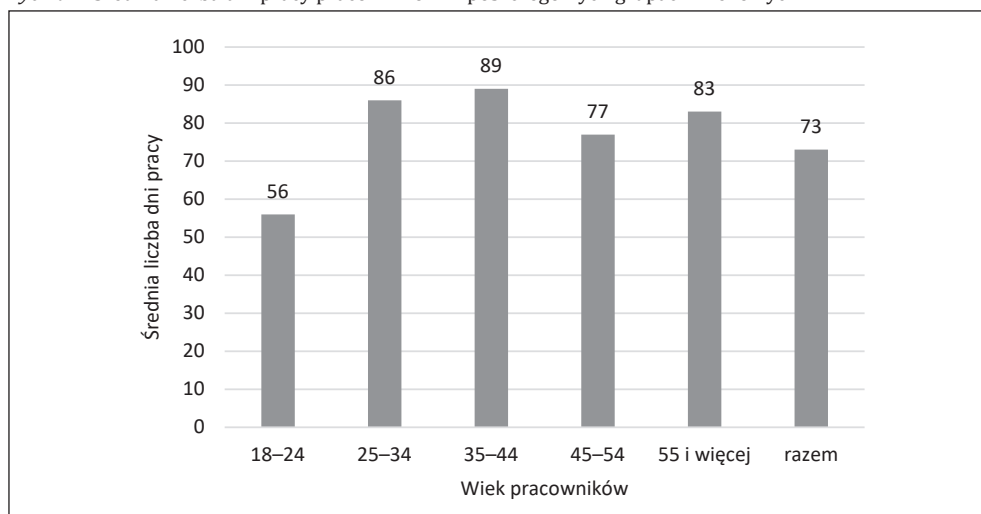
Źródło: obliczenia własne

Wyniki badań świadczą o dużej rotacji wśród pracowników dorywczych w sortowniach firm kurierskich. Można przypuszczać, że pracownicy nie przywiązywali się do swoich miejsc pracy – rezygnowali, gdy udało im się znaleźć zatrudnienie bliżej miejsca zamieszkania lub w przedsiębiorstwach, w których otrzymywali wyższe wynagrodzenie. Praca z daleka od miejsca ich stałego zamieszkania była niedogodna ze względu na rozłąkę z rodziną. Z jednej strony z punktu widzenia firm kurierskich pracownicy ci są atrakcyjni ze względu na możliwość oferowania im niższych płac niż pracownikom

niemieckim. Z drugiej strony nie można liczyć na długotrwałe świadczenie przez nich pracy. Problem ten nie wydaje się jednak dotkliwy, ponieważ na miejsce rezygnujących szybko pojawiają się nowi pracownicy. Duża rotacja wśród zatrudnionych nie pociąga za sobą dużych kosztów, ponieważ wykonywana praca nie wymaga specjalistycznych kwalifikacji, dużych nakładów pieniędzy czy poświęconego czasu na przeszkolenie.

Interesującym zagadnieniem jest zestawienie wieku pracowników i czasu, jaki przepracowali w firmie. W badaniach porównano liczbę dni pracy przepracowanych przez mężczyzn w różnym wieku, bazując na średniej liczbie przepracowanych dni w poszczególnych grupach wiekowych. Średnia liczba dni pracy dla wszystkich zatrudnionych wynosiła 73 dni (rycina 3). Jednak pod tym względem można zaobserwować pewne zróżnicowanie między mężczyznami należącymi do różnych grup wiekowych. Najmłodszy pracownicy, w wieku 18–24, wyraźnie różnili się pod tym względem od

Rycina 3. Średnia liczba dni pracy pracowników w poszczególnych grupach wiekowych



Źródło: obliczenia własne

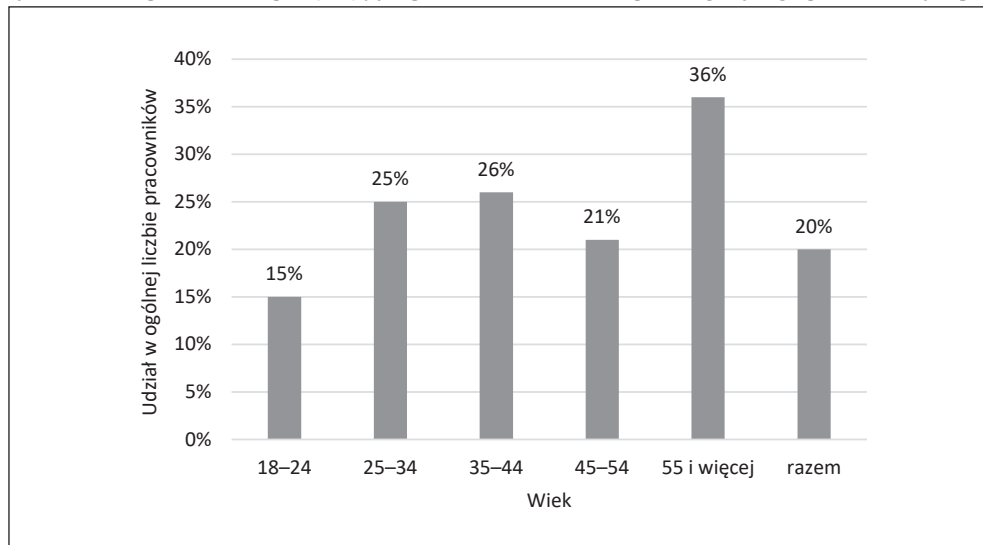
pozostałych grup wiekowych. Średnia liczba przepracowanych dni była w ich przypadku najmniejsza i wynosiła zaledwie 56 dni.

Różnice w obrębie pozostałych grup wiekowych nie były już tak znaczące. Średnia liczba dni pracy wahała się w nich od 77 (wśród pracowników w wieku 45–54) do 89 (wśród pracowników w wieku 35–44). Co interesujące, stosunkowo długi czas pracy charakteryzował najstarszych pracowników, w wieku 55 lat i starszych (83 dni).

Na podstawie wyników badań można wnioskować, że najmłodszy mężczyźni, w wieku od 18 do 24 lat, byli najmniej zdeterminowani do pracy za granicą w charakterze pracowników fizycznych, mimo że to oni stanowią najbardziej mobilną grupę wiekową. Bardziej wytrwali w kontynuowaniu podjętej pracy byli pracownicy starsi, zwłaszcza w dwóch grupach wiekowych: 25–34 oraz 35–44. Wynika to być może z faktu, że osoby te często odpowiadają za utrzymanie rodziny. Być może mają też mniejsze szanse na rynku pracy. Analiza danych dotyczących pracowników dorywczych wskazuje, że niektórzy z nich zatrudniali się za pośrednictwem agencji pracy tymczasowej więcej niż jeden raz w tym samym miejscu pracy. W grupie 964 mężczyzn 198 z nich (20%)

kilkakrotnie podejmowało zatrudnienie, z zachowaniem przerwy między kolejnymi okresami pracy. Większość z nich angażowała się w firmach kurierskich po dwa razy, chociaż zdarzały się przypadki zatrudnianych nawet cztery czy pięć razy. Największą skłonność do powrotu do wcześniejszego miejsca zatrudnienia wykazywały osoby najstarsze, mające 55 lat lub więcej (rycina 4). Aż 36% mężczyzn z tej grupy wielokrotnie podejmowało tę samą pracę. Najmniej chętni do ponownego podjęcia zatrudnienia byli osoby najmłodsze, w wieku od 18 do 24 lat – spośród nich tylko 15% zdecydowało się na ponowne zatrudnienie.

Rycina 4. Udział pracowników podejmujących ponowne zatrudnienie w poszczególnych grupach wiekowych [%]



Źródło: obliczenia własne

Trudno jednoznacznie ocenić motywacje mężczyzn, skłaniające ich do powtórnego lub wielokrotnego podejmowania zatrudnienia w tym samym miejscu pracy. Można przypuszczać, że bardziej skłonne do tego były osoby starsze, które ze względu na niskie kwalifikacje nie mają możliwości podjęcia innego rodzaju pracy. Osoby najmłodsze wydają się z kolei mniej wytrwałe w kontynuowaniu raz podjętej pracy. Być może są one jednak bardziej zdeterminowane do poszukiwania innej, bardziej perspektywicznej pracy.

PODSUMOWANIE I KIERUNKI PRZYSZŁYCH BADAŃ

Praca dorywcza należy do elastycznych form zatrudnienia. Oznacza to, że pracodawca może korzystać z usług pracowników w razie pojawiających się potrzeb. Z punktu widzenia pracodawców zaletę stanowi możliwość dostosowania liczby pracowników do zmieniającej się sytuacji w przedsiębiorstwie oraz ponoszenie mniejszych kosztów pracy niż w przypadku osób zatrudnionych w pełnym wymiarze godzin. Jednocześnie praca dorywcza cechuje się dużą rotacyjnością pracowników, co nie sprzyja stabilności firmy i wymusza ciągłe uzupełnianie personelu. Ponadto zatrudnianie pracowników dorywczych nie ułatwia wprowadzania zmian technologicznych i innowacji, co przekłada się na mniejszą konkurencyjność przedsiębiorstw. Z punktu widzenia pracowników

praca dorywcza może stanowić atrakcyjną ofertę dla osób o ograniczonej dyspozycyjności czasowej. Praca ta jednak nie sprzyja stabilności zatrudnienia, przez co wiąże się z niskimi dochodami i brakiem możliwości rozwoju kariery zawodowej, a także nie gwarantuje ochrony socjalnej pracowników.

Przedstawione w niniejszym artykule badania dotyczyły studium przypadku agencji pracy tymczasowej HR Navigator, rekrutującej mężczyzn do pracy w charakterze magazynierów w sortowniach niemieckich firm kurierskich. W ciągu niespełna dwóch lat, w okresie od listopada 2019 r. do września 2021 r., agencja zatrudniała stosunkowo dużą liczbę pracowników, tj. 964 osoby. Wyniki badań wskazują, że do tego rodzaju pracy zgłaszali się głównie młodzi mężczyźni, zdecydowana większość nie ukończyła bowiem 35. roku życia. Na podstawie przeprowadzonych badań można ustalić, że pracowników cechuje duża rotacja, a średni czas pracy w sortowniach kurierskich wynosił 73 dni, przy czym najkrócej pracowali mężczyźni z najmłodszej grupy wiekowej, między 18. a 24. rokiem życia. Równocześnie byli oni najmniej skłonni do podejmowania ponownego zatrudnienia w tych samych miejscach pracy. Być może wynika to z ich większych możliwości pozyskania atrakcyjniejszej pracy.

Wnioski wynikające z przeprowadzonej analizy są zgodne z wynikami badań innych autorów. Wskazują one na dominację najmłodszej kategorii pracowników, poniżej 25. roku życia, co sugeruje, że tymczasowa forma zatrudnienia jest popularna przede wszystkim wśród osób dopiero zaczynających swoją aktywność zawodową (Pańków, 2014), a głównym motywem jej podejmowania jest brak możliwości zatrudnienia na czas nieokreślony (Eurofund, 2019). Dostępne badania potwierdzają również, że praca tymczasowa cechuje się dużą fluktuacją popytu na siłę roboczą (Eurofund, 2020). Podejmują ją osoby o niskich kwalifikacjach, m.in. robotnicy czy magazynierzy (Pańków, 2014). Praca dorywcza, podobnie jak inne elastyczne formy zatrudnienia, niesie za sobą ryzyko dla pracobiorców, związane m.in. z niskim bezpieczeństwem ciągłości zatrudnienia, ryzykiem utraty środków do życia czy ograniczonym dostępem do świadczeń pracowniczych (Król, 2010). Mimo tych zagrożeń zarówno pracownicy, jak i pracodawcy dostrzegają pewne korzyści płynące z pracy tymczasowej, czego przejawem jest systematyczny wzrost zainteresowania tą formą zatrudnienia (Gołaszewska-Kaczan, 2013).

Problematyka pracy dorywczej stanowi obszerne pole badawcze. Niniejsze rozważania obejmują jedynie pojedyncze studium przypadku, a wnioski wynikające z tego artykułu otwierają drogę do dalszych analiz. Interesującym kierunkiem przyszłych badań byłoby ich rozszerzenie o inne przypadki i dokonanie porównania doświadczeń różnych agencji pracy tymczasowej. W przyszłości można by też poszerzyć badania o analizę zmian w zatrudnieniu, zachodzących w dłuższym okresie. Cenne wyniki badawcze można by uzyskać także dzięki porównaniu praktyki w zakresie zatrudniania pracowników dorywczych w różnych krajach Unii Europejskiej. Z pewnością wartościowe byłoby też zbadanie opinii samych pracowników tymczasowych dotyczących ich motywacji w zakresie podejmowania tego rodzaju zatrudnienia.

Literatura References

- Bartelsman, E.J., Gautier, P.A., Wind, J.D. (2016). Employment Protection, Technology Choice, and Worker Allocation. *International Economic Review*, 57(3), 787–826.
- Bassanini, A., Nunziata, L., Venn, D. (2009). Job Protection Legislation and Productivity Growth in OECD Countries. *Economic Policy*, 24(58), 349–402.

- Beauregard, T.A., Henry, L.C. (2009.) Making the link between work–life balance practices and organizational performance. *Human Resource Management Review*, 19(1), 9–22.
- Bone, J. (2006). The longest day: ‘Flexible’ contracts, performance-related pay and risk shifting in the UK direct selling sector. *Work, Employment & Society*, 20(1), 109–127.
- Brenner, Ch. (2004). Labor in the Network Society: lessons from Silicon Valley. W: M. Castells (eds.), *The Network Society. A cross-cultural perspective*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing.
- Cappellari, L., Dell’Ariaga, C., Leonardi, M. (2012). Temporary Employment, Job Flows and Productivity: A Tale of Two Reforms. *Economic Journal*, 122(562), F188–F215.
- Cetrulo, A., Cirillo, V., Guarascio, D. (2019). Weaker Jobs, Weaker Innovation. Exploring the Effects of Temporary Employment on New Products. *Applied Economics*, 51(59), 6350–6375.
- Degryse, C. (2016). *Digitalisation of the Economy and its Impact on Labour Markets*. Brussels: ETUI aisbl.
- de Lange, M., Gesthuizen, M., Wolbers, M.H. (2014). Consequences of flexible employment at labour market entry for early career development in the Netherlands. *Economic and Industrial Democracy*, 35(3), 413–434. doi: <https://doi.org/10.1177/0143831X13485878>
- de Stefano, V. (2016). Casual Work beyond Casual Work in the EU: The Underground Casualisation of the European Workforce – And What to Do about it. *European Labour Law Journal*, 7(3), 421–441.
- Dockès, E. (2019). New trade union strategies for new forms of employment. *European Labour Law Journal*, 10(3), 219–228. doi: <https://doi.org/10.1177/2031952519870061>
- Eurofound. (2021, 10 października). Casual worker. Pobrane z: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/casual-worker>
- Eurofound. (2021, 10 października). *New forms of employment*, Luxembourg: Publications Office of the European Union. Pobrane z: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2015/new-forms-of-employment>
- Eurofound. (2021, 15 października). Casual work. Pobrane z: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/casual-work>
- Eurofound. (2021, 15 października). Casual work: Characteristics and implications, New forms of employment series. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Pobrane z: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef18044en.pdf
- Eurofound. (2021, 10 października). Labour market change: Trends and policy approaches towards flexibilisation, Challenges and prospects in the EU series. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Pobrane z: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/flagship-report/2020/labour-market-change-trends-and-policy-approaches-towards-flexibilisation>
- European Parliament. (2000). A typical work in the EU. Working Paper, Social Affairs Series, SOCI 106. Luxembourg.
- European Parliament. (2021, 15 października). Precarious Employment in Europe: Patterns, Trends and Policy Strategy. Pobrane z: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/587285/IPOL_STU\(2016\)587285_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/587285/IPOL_STU(2016)587285_EN.pdf)
- Gołaszewska-Kaczan, U. (2013). Praca tymczasowa w polskich warunkach. *Studia Ekonomiczne*, 160, 55–63.
- Grinza, E., Quattraro, F. (2019). Workers “Replacements and Firms” Innovation Dynamics: New Evidence from Italian Matched Longitudinal Data. *Research Policy*, 48(9), 103804.
- Kalleberg, A.L. (2011). *Good jobs, bad jobs: The rise of polarized and precarious employment systems in the United States, 1970s–2000s*. New York: Russell Sage Foundation.
- Król, M. (2010). Elastyczność zatrudnienia a ryzyko personalne. *Współczesne Zarządzanie*, 3, 51–61.
- Leslie, L.M., Park, T.Y., Mehng, S. (2012). Flexible work practices: A source of career premiums or penalties?. *Academy of Management Journal*, 55(6), 1407–1428.
- Ortega, B., Marchante, A.J. (2010). Temporary Contracts and Labour Productivity in Spain: A Sectoral Analysis. *Journal of Productivity Analysis*, 34(3), 199–212.
- Pańków, M. (2014). Praca tymczasowa – szansa na większą elastyczność rynku pracy czy nowy wymiar prekaryzacji?. *Problemy Polityki Społecznej*, 26, 59–73.

- Piątkowski, M. (2020). Expectations and Challenges in the Labour Market in the Context of Industrial Revolution 4.0. The Agglomeration Method-Based Analysis for Poland and Other EU Member States. *Sustainability*, 12, 5437. doi: <https://doi.org/10.3390/su12135437>
- Reljic, J., Cetrulo, A., Cirillo, V., Coveri, A. (2021, 25 października). Non-standard work and innovation: Evidence from European industries, *Laboratory of Economics and Management Working Paper Series*, 6. Pobrane z: <http://www.lem.sssup.it/WPLem/files/2021-06.pdf>
- Rocznik Statystyczny Pracy (2019). Warszawa: Główny Urząd Statystyczny.
- Schwab, K. (2021, 15 października). The Fourth Industrial Revolution. *World Economic Forum*, Geneva. Pobrane z: <http://luminariaz.files.wordpress.com/2017/11/the-fourth-industrial-revolution-2016-21.pdf>
- Svensson, S. (2011). Flexible Working Conditions and Decreasing Levels of Trust. *Employee Relations*, 34(2), 126–137.
- Ter Hoeven, C.L., Van Zoonen, W. (2015). Flexible work designs and employee well-being: Examining the effects of resources and demands. *New Technology, Work and Employment*, 30(3), 237–255.
- Ustawa z dnia 24 czerwca 2021 r. o zmianie ustawy – Kodeks cywilny. Dz.U.2021 poz. 1509.
- Wang, P., Lawler, J.J., Shi, K. (2011). Implementing family-friendly employment practices in banking industry: Evidences from some African and Asian countries. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 84(3), 493–517.
- Whittle, A., Mueller, F. (2009). 'I could be dead for two weeks and my boss would never know': Telework and the politics of representation. *New Technology, Work and Employment*, 24(2), 131–143.

Publikacja została dofinansowana ze środków subwencji przyznanej Uniwersytetowi Ekonomicznego w Krakowie. Program Potencjał nr 19/EEP/2021/POT.

Joanna Kudelko, profesor Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, kierownik tamtejszej Katedry Polityki Ekonomicznej i Rozwoju. Autorka i współautorka wielu publikacji naukowych. Prowadzi prace badawcze związane z polityką społeczno-gospodarczą państwa, ze szczególnym uwzględnieniem polityki regionalnej, polityki miejskiej, polityki rozwoju obszarów wiejskich oraz polityki spójności UE. Ma doświadczenie w realizacji krajowych i międzynarodowych projektów naukowo-badawczych.

Joanna Kudelko, associate professor, head of the Department of Economic Policy and Development Programming at Cracow University of Economics. Author or co-author of many scientific publications. She conducts research work related to social and economic policy of the state, with particular emphasis on regional policy, urban policy, EU cohesion policy. She has experience in national and international scientific research projects.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8430-2377>

Adres/Address:

Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie
Katedra Polityki Ekonomicznej i Programowania Rozwoju
ul. Rakowicka 27
31-510 Kraków
e-mail: kudelkoj@uek.krakow.pl

Monika Lipińska-Frydrych, magister nauk o polityce (Uniwersytet Jagielloński, Wydział Stosunków Międzynarodowych i Politycznych), licencjat dziennikarstwa i komunikacji społecznej (WSiZ, Wydział Administracji i Nauk Społecznych), uczestniczka seminarium doktoranckiego w dyscyplinie Nauki o Komunikacji Społecznej i Mediach (WSiZ, Wydział Administracji i Nauk Społecznych). Pracuje zawodowo na stanowisku starszy specjalista HR ds. rekrutacji i rozwoju pracowników. W pracy badawczej koncentruje się na krytycznej analizie dyskursu nowych mediów, a jej zainteresowania zawodowe obejmują m.in. Employer Branding i komunikowanie korporacyjne, ze szczególnym uwzględnieniem nowych mediów i sieci społecznościowych.

Monika Lipińska-Frydrych, MA in Political Science (Jagiellonian University, Faculty of International and Political Studies), BA in Journalism and Social Communication (WSiZ, Faculty of Administration and Social Sciences), participant of the doctoral seminar in the field of Social Communication and Media Sciences (WSiZ,

Faculty of Administration and Social Sciences). She works professionally as a Senior HR Specialist for employee recruitment and development. In her research, she focuses on the critical analysis of new media discourse, and her professional interests include Employer Branding and corporate communication, with an emphasis on new media and social networks.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0085-6947>

Adres/Address:

HR Navigator
ul. Zawila 69
30-390 Kraków
e-mail: monika.lipinska@hrnavigator.com.pl

Małgorzata Majewska-Madura, magister psychologii (Uniwersytet Jagielloński, Wydział Filozoficzno-Historyczny, Zakład Psychologii Pracy i Ergonomii). Ma wieloletnie doświadczenie w zakresie analizy, diagnozy oraz oceny kompetencji i predyspozycji zawodowych, a także w przygotowaniu i prowadzeniu szkoleń i coachingu. Ma upewnienia i wymagane imienne certyfikaty do stosowania wszystkich testów psychometrycznych Thomas International. Zawodowo zajmuje się prowadzeniem projektów rekrutacyjnych na stanowiska średniego i wyższego szczebla. Interesuje się psychologią różnic indywidualnych oraz problematyką tolerancji, różnorodności i integracji w biznesie.

Małgorzata Majewska-Madura, MA in Psychology (Jagiellonian University, Faculty of Philosophy and History, Department of Work Psychology and Ergonomics). She has many years of experience in the field of analysis, diagnosis and assessment of professional competences, in preparing and conducting trainings and coaching. She has the qualifications and certificates required to use all Thomas International psychometric tests. Professionally conducts recruitment projects for middle and senior management positions. She is interested in psychology of individual differences and the issues of tolerance, diversity and integration in business.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5401-3558>

Adres/Address:

HR Navigator
ul. Zawila 69
30-390 Kraków
e-mail: malgorzata.majewska-madura@hrnavigator.com.pl

Dariusz Żmija, profesor Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, pracuje w Katedrze Polityki Ekonomicznej i Programowania. Autor i współautor wielu publikacji naukowych. Prowadzi prace badawcze związane z polityką społeczno-gospodarczą państwa, ze szczególnym uwzględnieniem polityki regionalnej, polityki rolnej i rozwoju obszarów wiejskich, innowacji i czwartej rewolucji przemysłowej. Ma doświadczenie w realizacji krajowych i międzynarodowych projektów naukowo-badawczych.

Dariusz Żmija, associate professor in the Department of Economic Policy and Development Programming at Cracow University of Economics. Author or co-author of many scientific publications. He conducts research work related to social and economic policy of the state, with particular emphasis on regional policy, agricultural policy and rural development, innovations and the fourth industrial revolution. He has experience in national and international scientific research projects.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4084-8968>

Adres/Address:

Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie
Katedra Polityki Ekonomicznej i Programowania Rozwoju
ul. Rakowicka 27
31-510 Kraków
e-mail: zmijad@uek.krakow.pl