

Katarzyna Ziolo-Gwadera

Leasing pracowniczy jako forma zatrudnienia w dobie kryzysu

Ekonomiczne Problemy Usług nr 43, 377-382

2009

Artykuł został opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej bazhum.muzhp.pl, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

KATARZYNA ZIOŁO-GWADERA*

LEASING PRACOWNICZY JAKO FORMA ZATRUDNIENIA W DOBIE KRYZYSU

Wprowadzenie

W dobie kryzysu gospodarczego wiele firm jest zmuszonych zmierzyć się z problemem spadku zamówień i ograniczenia popytu na swoje produkty. Bardzo często pierwszą reakcją na taką sytuację jest redukcja zatrudnienia, gdyż panuje przekonanie, że takie działanie spowoduje szybkie obniżenie kosztów. Jednocześnie w sytuacji powolnego wzrostu zamówień firmy często zwiększają zatrudnienie, wykorzystując jego niestandardowe formy, które umożliwiają przedsiębiorstwu szybszą reakcję na zmiany w otoczeniu. Istnieje bowiem obawa, iż wzrost popytu ma charakter krótkotrwały.

Polski rynek pracy w czasie ostatnich dwudziestu lat przeszedł proces deregulacji, co oznacza, iż nastąpiło zwiększenie swobody podmiotów gospodarczych oraz zmniejszenie państwowej regulacji w dziedzinie zbiorowych stosunków pracy¹. Proces ten zaowocował pojawieniem się różnych nowych form zatrudnienia obok tradycyjnego stosunku pracy.

Mogą one być z powodzeniem stosowane przez firmy właśnie w okresie wzmózonej niepewności i podwyższonego ryzyka, jakie niesie ze sobą kryzys gospodarczy.

* Katarzyna Ziolo-Gwadera – mgr, Katedra Ekonomii, Wydział Zarządzania i Ekonomiki Usług, Uniwersytet Szczeciński.

¹ *Deregulacja polskiego rynku pracy*, red. K.W. Frieske, IPISS, Warszawa 2003, s. 53.

Formy zatrudnienia na polskim rynku pracy

W polskim systemie prawnym obowiązuje zasada swobody umów. Oznacza to, iż strony, a więc zatrudniający i zatrudniany, mogą swobodnie wybrać podstawę zatrudnienia, jednak przy założeniu, że nie narusza ona powszechnie obowiązujących przepisów².

Podstawową formą zatrudnienia jest stosunek pracy. Został on zdefiniowany w Dziale II ustawy *Kodeks pracy*³. Zgodnie z art. 22 § 1 k.p. przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca – do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem. Ze sformułowań tych wynikają podstawowe cechy stosunku pracy:

- dobrowolność zawarcia,
- odpłatność,
- osobiste świadczenie pracy,
- staranność działania,
- podporządkowanie pracownika w procesie pracy,
- określone miejsce i czas pracy,
- powtarzalność pracy w codziennych lub dłuższych odstępach czasu,
- wykonywanie pracy na ryzyko pracodawcy.

Formy zatrudnienia, które nie spełniają podanych wyżej cech stosunku pracy, nazywa się nietypowymi (atypowymi) lub elastycznymi⁴ formami zatrudnienia. Pojęcie to zostało przeniesione na grunt polski z literatury niemieckiej, gdzie formy te określane są jako *atypische Beschäftigung*, oraz anglosaskiej, gdzie określane są jako *atypical employment*. Poza tym często spotykanymi nazwami są *non-standard employment*, a także *non-standard forms of employment*, przeniesione do polskiej literatury jako „niestandardowe formy zatrudnienia”⁵. Andrzej Chobot określa stosunki pracy, które nie mieszczą się w ramach

² K. Walczak, *Etat czy zlecenie?*, „Personel i Zarządzanie” 2008, nr 5, s. 71.

³ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. *Kodeks pracy* (Dz. U. Nr 24, poz. 141 z późn. zm.).

⁴ E. Bąk, *Elastyczne formy zatrudnienia*, C.H. Beck, Warszawa 2006, s. 27.

⁵ M. Moszyński, *Nietypowe formy zatrudnienia w Republice Federalnej Niemiec*, TNOiK, Toruń 2004, s. 20.

paradygmatu klasycznej pracy podporządkowanej, mianem nowych, nietypowych form zatrudnienia⁶.

A zatem pojęcie nietypowych form zatrudnienia odnosi się do sytuacji, gdy zatrudnienie ma miejsce na innej podstawie niż stosunek pracy i nazywane bywa zatrudnieniem niepracowniczym⁷.

Aby zgodnie stosować niepracownicze formy zatrudnienia z prawem, nie mogą one mieć jednocześnie wszystkich cech stosunku pracy.

Do najczęściej stosowanych nietypowych form zatrudnienia występujących na polskim rynku pracy można zaliczyć: zatrudnianie poprzez umowy cywilnoprawne, uregulowane przez kodeks cywilny⁸, tj. umowę o dzieło, umowę zlecenia oraz umowę agencyjną, oraz samozatrudnienie, telepracę i leasing pracowniczy.

Leasing pracowniczy jako forma zatrudnienia

Leasing pracowniczy lub inaczej: praca tymczasowa – to forma zatrudnienia wywodząca się ze Stanów Zjednoczonych. Polega on na wykorzystywaniu w przedsiębiorstwie pracowników zatrudnionych przez firmę zewnętrzną. Forma ta charakteryzuje się występowaniem trzech stron w stosunku zatrudnienia. W myśl ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych⁹ pracownik tymczasowy jest zatrudniany przez pracodawcę będącego agencją pracy tymczasowej (APT) na podstawie umowy o pracę lub umowy cywilnoprawnej i następnie kierowany do wykonywania pracy na rzecz pracodawcy użytkownika. Ustawa przewiduje ograniczenia w korzystaniu z pracowników tymczasowych w odniesieniu do przedsiębiorstw, które w okresie 6 miesięcy przeprowadziły zwolnienia grupowe. Ponadto okres wykonywania pracy na rzecz jednego pracodawcy użytkownika nie może łącznie przekroczyć 12 miesięcy w okresie obejmującym 36 kolejnych miesięcy. Praca tymczasowa ma zastosowanie w przypadku zadań o charakterze sezonowym, okresowym lub doraźnym; prac, których terminowe wykonanie przez etatowych pracowników byłoby niemożliwe; prac, których wykonanie należy do obowiązków nieobecnego pracownika zatrudnionego przez

⁶ A. Chobot, *Nowe formy zatrudnienia. Kierunki rozwoju i nowelizacji*, Wydaw. Prawnicze PWN, Warszawa 1997, s. 130.

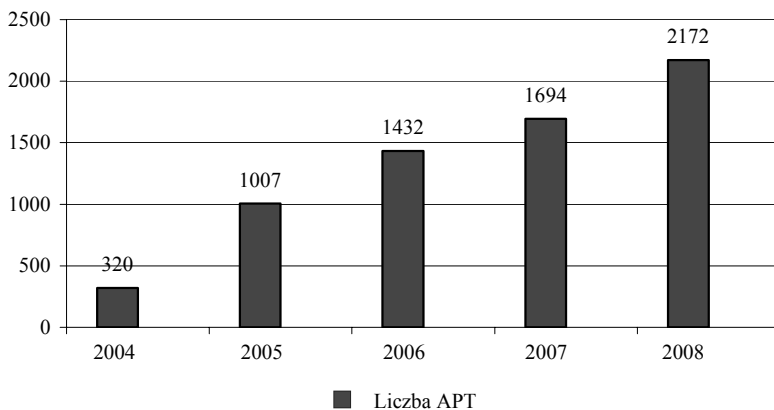
⁷ E. Bąk, *Elastyczne formy...*, s. 28.

⁸ Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny (Dz. U. Nr 16, poz. 93, z późn. zm.).

⁹ Ustawa z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz. U. Nr 166, poz. 1608).

pracodawcę, jednak należy pamiętać, iż pracownik tymczasowy nie może zastąpić pracownika, który bierze udział w strajku.

Od czasu wejścia w życie ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych liczba agencji pracy tymczasowej stale rośnie – zgodnie z danymi Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej w 2008 r. wyniosła ona 2172 podmioty, co świadczy o wzroście popularności tej formy zatrudnienia. Zatrudnienie poprzez agencje pracy tymczasowej znalazło w 2008 r. 474 747 osób, natomiast liczba pracodawców użytkowników wyniosła blisko 11 tys.¹⁰



Liczba agencji pracy tymczasowej w latach 2004–2008

Źródło: <http://www.saz.org.pl> (lipiec 2009).

Ta forma zatrudnienia różni się od pozostałych nietypowych form zatrudnienia poprzez zastosowanie umowy o pracę, dając jednocześnie pracodawcy użytkownikowi możliwość zaprzestania korzystania z usług danego pracownika w dowolnym czasie, bez konieczności uzasadniania wypowiedzenia, tak jak w przypadku umowy o pracę zawartej bezpośrednio z pracownikiem, oraz nie naraża pracodawcy na zarzuty ze strony podmiotów kontrolnych o unikanie stosunku pracy. Ponadto umożliwia pracodawcy użytkownikowi wydłużenie „okresu próbnego”, dając mu więcej czasu na poznanie pracownika. W rozumieniu przepisów kodeksu pracy okres próbny może trwać maksymalnie 3 miesiące. Z punktu widzenia pracodawcy nie jest to okres wystarczająco długi, aby poznać pracownika i podjąć decyzję o jego zatrudnieniu. Natomiast korzystanie z pracy tymczasowej daje pracodawcy użytkownikowi możliwość wydłużenia

¹⁰ <http://www.saz.org.pl> (lipiec 2009).

tego okresu. Na przykład pracodawca użytkownik zatrudniający tego samego pracownika na podstawie drugiej umowy na czas określony chce wydłużyć okres zatrudnienia, o czym informuje agencję pracy tymczasowej, która ze względu na identyczne warunki zatrudnienia i ciągłość wykonywania pracy decyduje się na zawarcie aneksu do umowy o pracę z pracownikiem tymczasowym. Gdyby był to zwykły pracownik, takie działania byłoby niedopuszczalne, gdyż aneks byłby trzecią umową na czas określony¹¹.

Leasing pracowniczy jest idealną formą zatrudnienia w przypadku firm charakteryzujących się sezonowością produkcji, a także w czasie absencji urlopowej czy chorobowej pracowników firmy. Wykorzystywanie pracowników firmy zewnętrznej umożliwia uniknięcie kosztów związanych z rekrutacją pracowników oraz zatrudnieniem na umowę o pracę (ubezpieczenia społeczne, badania wstępne, szkolenia bhp itp.). Umożliwia redukcję kosztów pracowniczycy i zmianę struktury kosztów w firmie. Jest to szczególnie istotne dla firm, które mają sztywną liczbę etatów. W obszarze zarządzania zasobami ludzkimi leasing pracowniczy skoncentrowany jest przede wszystkim na usługach rekrutacyjnych, przejściu administracji wynagrodzeń oraz korzystaniu z personelu tymczasowego. Agencja pracy tymczasowej przejmuje większość obowiązków pracodawcy wynikających z prawa pracy, takich jak wypłata wynagrodzeń, ewidencja czasu pracy, ubezpieczenia społeczne.

Do podstawowych zalet leasingu pracowniczego można zaliczyć: uelastyczenie zatrudnienia w zależności od bieżących potrzeb firmy (niemal zawsze wtedy, gdy istnieją ograniczenia liczby etatów czy też sezonowość produkcji), wzrost wskaźnika dochodowości liczony na jednego pracownika, poprawę struktury kosztów (koszty osobowe zamieniają się w koszty usług obcych), zmniejszenie kosztów pracy, a co za tym idzie – kosztów produkcji. Ponadto zleceniodawca zostaje odciążony ze żmudnej obsługi administracyjno-kadrowej wybranej grupy pracowników.

Leasing pracowniczy przynosi wymierne korzyści także samym pracownikom. Przede wszystkim czasowe zatrudnienie daje im szansę zaistnienia na rynku i możliwość legalnego zarobkowania. Coraz częściej obserwowaną tendencją jest praktyka zatrudniania na etat – po jakimś czasie – „wynajmowanych” do tej pory osób. Leasing pracowniczy pozwala bowiem pracodawcy w relatywnie tani i efektywny sposób sprawdzić przyszłych pracowników bez konieczności ponoszenia zbędnego ryzyka.

¹¹ Ł. Prasolek, *Wyjście awaryjne*, „Personel i Zarządzanie” 2008, nr 5, s. 66.

Podsumowanie

Podsumowując, należy stwierdzić, iż przedsiębiorstwa funkcjonujące w warunkach niepewności, której stopień jest wyższy w okresie kryzysu, chcąc podołać wymaganiom zmieniającego się otoczenia, powinny częściej wykorzystywać nietypowe formy zatrudnienia, a w szczególności leasing pracowniczy. Jest to bowiem instrument umożliwiający przedsiębiorstwu szybką reakcję na zmiany wielkości zamówień oraz dopasowanie poziomu zatrudnienia do potrzeb chwili. Umożliwia redukcję kosztów zatrudnienia związanych z procesem rekrutacyjnym, badań wstępnych, ubezpieczeń społecznych oraz kosztów zwolnień pracowników (wypłata odpraw).

Streszczenie

Artykuł dotyczy zastosowania tzw. elastycznych form zatrudnienia, ze szczególnym uwzględnieniem leasingu pracowniczego jako instrumentu umożliwiającego dostosowanie przedsiębiorstwa do zmian zachodzących w jego otoczeniu, a zwłaszcza do zmian w popycie na produkty przedsiębiorstwa, bez konieczności wiązania się z pracownikami stosunkiem pracy oraz bez konieczności ponoszenia kosztów związanych z zatrudnieniem. Uelastycznienie zatrudnienia jest rozwiązaniem pożądanym w warunkach kryzysu oraz wysokiego stopnia ryzyka gospodarczego.

Summary

LABOUR LEASING AS A FORM OF EMPLOYMENT AT THE TIME OF CRISIS

This article concerns application of forms of so-called flexible employment with particular consideration of labour leasing as an instrument enabling for adjusting the company to changes happening in its surrounding, particularly to changes in demand for the company products, with no need to be bound by employment relation and with no need to bear employment related costs. Making employment flexible is a desirable solution at the time of crisis and a high economic risk.