

**Maciej Pańków**

*Szkoła Główna Handlowa w Warszawie<sup>1</sup>*

## ***Praca tymczasowa – szansa na większą elastyczność rynku pracy czy nowy wymiar prekaryzacji?***

### ***Streszczenie***

Artykuł poświęcony jest problematyce pracy tymczasowej, będącej stosunkowo nową i szybko zyskującą na popularności w Polsce formą zatrudnienia, polegającą na kierowaniu pracowników przez agencje zatrudnienia do wykonywania pracy na rzecz przedsiębiorstw (pracodawców użytkowników). W tym celu zawierana jest umowa między agencją a pracownikiem, w którym wskazuje się podmiot, na rzecz którego świadczona będzie praca. Zasadniczo za stronę formalną zatrudnienia odpowiedzialna jest agencja, podczas gdy pracodawca użytkownik organizuje stanowisko pracy. Praca tymczasowa stanowi ułatwienie dla firm w zakresie uelastyczniania polityki kadrowej, wpisując się w ten sposób w ogólne tendencje panujące od kilku dekad na światowych rynkach pracy, związane z załamaniem fordowskiego systemu stosunków pracy. W Polsce została uregulowana ustawowo, zaś obowiązujące przepisy zapewniają ochronę pracowników tymczasowych przed dyskryminacją, zgodnie z międzynarodowymi zobowiązaniami naszego kraju. Jednocześnie wprowadzone mechanizmy ochronne okazują się zawodne, czego przyczyną jest przede wszystkim szeroko rozpowszechnione stosowanie umów cywilnoprawnych przy zatrudnianiu pracowników tymczasowych, mimo że zamysłem ustawodawcy było, aby poza sytuacjami wyjątkowymi praca tymczasowa miała charakter zatrudnienia pracowniczego.

**Słowa kluczowe:** praca tymczasowa, rynek pracy, prekariat, *flexicurity*

---

<sup>1</sup> Szkoła Główna Handlowa, Aleja Niepodległości 162, 02-554 Warszawa; adres elektroniczny autora: maciej.pankow@isp.org.pl

## Wprowadzenie

Niniejszy artykuł jest poświęcony zatrudnianiu pracowników za pośrednictwem agencji pracy tymczasowej. Oprócz opisu konstrukcji tej formy zatrudnienia oraz informacji na temat skali i sposobu jej wykorzystania w naszym kraju, opracowanie zawiera również refleksje dotyczące tego, jak praca tymczasowa wpisuje się w zmiany zachodzące na polskim rynku pracy w ostatnich latach. W kontekście trwających dyskusji nad pożądanym stopniem elastyczności zatrudnienia, w artykule zostanie podjęta próba wskazania tych cech pracy tymczasowej i praktyk towarzyszących jej wykorzystywaniu, które wpisują się w koncepcję elastycznego bezpieczeństwa (*flexicurity*), jak również takich elementów, które niosą ze sobą ryzyko pogarszania standardów zatrudnienia w odniesieniu do wzrastającej liczebnie kategorii pracowników, określanej tutaj za Guyem Standingiem za pomocą pojęcia prekariatu.

### *Przemiany współczesnych rynków pracy i ich skutki dla pracowników*

Zatrudnianie pracowników poprzez agencje pracy tymczasowej, chociaż prawnie uregulowane w Polsce już ponad 10 lat temu, należy w dalszym ciągu uznawać za stosunkowo nową, i zarazem perspektywiczną, formę świadczenia pracy. Jednocześnie zarówno jej założenia, jak i sposób ich realizacji w naszym kraju w ramach wprowadzonych regulacji mogą budzić kontrowersje w kontekście dyskusji nad pożądanym kształtem rynku pracy i granicami jego uelastyczniania. Po 2000 r. znacznie zmalał wśród pracujących w Polsce udział osób zatrudnianych na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, upowszechniły się natomiast różne formy zatrudnienia, które zakładają niską jego ochronę: zarówno umowy o pracę na czas określony, jak i umowy niepracownicze, przede wszystkim cywilnoprawne<sup>2</sup>. Jedną z podstawowych funkcji tych form zatrudnienia z perspektywy przedsiębiorstwa jest możliwość szybkiej i niepowodującej dodatkowych kosztów rezygnacji z pracy świadczonej przez daną osobę lub wręcz ograniczenie współpracy z nią do zakresu związanego ze zleconym zadaniem bądź powierzonym wykonaniem dzieła. Numeryczna elastyczność zatrudnienia, polegająca na możliwości szybkiego i łatwego dostosowywania liczebności personelu do bieżących potrzeb firmy, stanowi element przesuwania części ryzyka biznesowego na pracowników (Bednarski 2012, s. 39). Niektórzy z nich stają się *de facto* zleceniobiorcami, bardzo luźno związanymi z pracodawcą.

Konteksty zawierania tych rodzajów umów, które wiążą pracownika i zatrudniającego go podmiot na krótki czas i umożliwiają szybkie zaprzestanie świadczenia pracy, są bardzo zróżnicowane. Dla części pracobiorców, szczególnie specjalistów ceniących sobie możliwość samodzielnego organizowania pracy i realizacji zleceń na rzecz różnych podmiotów, terminowe formy zatrudnienia są nierzadko pożądane. Wyniki Euro-

---

<sup>2</sup> Zgodnie z danymi Eurostatu, w latach 2000–2012 udział pracowników zatrudnianych na podstawie umów terminowych w ogólnej liczbie pracowników wzrósł w Polsce z 5,6 proc. do 26,8 proc.

barometru wskazują, że około trzy czwarte badanych popiera uelastycznianie zasad, na jakich są zawierane umowy na rynku pracy, w celu promocji zatrudnienia i zwalczania bezrobocia (*Wspólne zasady...*, s. 4). Mimo to należy stwierdzić, że dla znacznej części pracowników terminowość lub łatwość rozwiązania stanowi niepożądaną cechę umowy. Problem ten dotyczy przede wszystkim nisko wykwalifikowanych pracobiorców, którzy nie mogą liczyć na wysokie wynagrodzenia. W ich przypadku nieregularne dochody lub ryzyko utraty pracy wiążą się z poważnymi trudnościami ekonomicznymi wobec braku zdolności do oszczędzania. Typy umów niosące niską ochronę zatrudnienia lub przewidujące wygaśnięcie współpracy po zrealizowaniu danego zadania stanowią element charakterystyczny dla gorszego segmentu rynku pracy, to znaczy tej jego części, która obejmuje osoby świadczące prace niskiej jakości, niewymagające kwalifikacji, dorywcze i przynoszące niski dochód (Frieske 2006). Zdaniem niektórych autorów, do których należy K.W. Frieske, występowanie rozrastającego się segmentu prac „byle jakich” we współczesnej gospodarce stanowi problem być może nie mniejszy niż wysoki poziom bezrobocia, gdyż konsekwencje świadczenia tego typu pracy zarówno dla sytuacji materialnej, jak i psychiki danej osoby są zbliżone do tych, które wywołuje brak zatrudnienia (tamże, s. 442). Kategorią istotną dla opisu położenia tej kategorii pracobiorców jest niepełne zatrudnienie (*underemployment*), które wspomniany badacz definiuje, odnosząc się do trzech podstawowych wymiarów, jako: pracę o charakterze dorywczym lub terminowym w przypadku osób poszukujących stałego zatrudnienia, pracę wykonywaną w niepełnym wymiarze przez pracowników chcących świadczyć ją w wymiarze pełnym, a także pracę wymagającą kwalifikacji niższych niż posiadane (tamże). Ocenę roli zatrudniania pracowników przez agencje pracy tymczasowej komplikuje również dyskusja pomiędzy zwolennikami odmiennych hipotez dotyczących kształtu współczesnych rynków pracy, w tym polskiego. Pierwsza z nich głosi, że gorszy segment rynku pracy oddziela od jego części zarezerwowanej dla osób otrzymujących zatrudnienie oparte na wysokich standardach wyraźna granica, której przekroczenie jest trudne dla osób z gorszego segmentu – regułą jest utrwalanie się niskiego statusu, bez możliwości uzyskania wysokiej jakości miejsca pracy<sup>3</sup>. Hipoteza przeciwna do powyższej – segmentacyjnej – mówi o przejściowości rynków pracy. Zgodnie z nią prace „byle jakie” mogą stanowić etap pośredni między bezrobociem a zatrudnieniem wysokiej jakości, mogą być wstępem do podjęcia pracy na czas nieokreślony na stanowisku dającym wyższy status zawodowy. Hipoteza ta akcentuje dynamiczny charakter rynków pracy, a także karier zawodowych ich uczestników: różne fazy życia mogą się łączyć z dezaktywizacją zawodową, po której następuje powrót do aktywności, niekiedy z etapem pośrednim w postaci zatrudnienia w brzegowym, „gorszym” segmencie rynku pracy (Bednarski 2012, s. 61).

---

<sup>3</sup> Za hipotezą tą opowiada się m.in. K.W. Frieske (2006), s. 440.

## *O prekariacie jako nowej klasie społecznej*

Istotnego wkładu w dyskusję nad przemianami współczesnych rynków pracy dokonał G. Standing, definiując zjawisko zatrudnienia charakterystycznego dla prekariatu, a więc niepewnego, obwarowanego ryzykiem utraty pracy i pozbawionego standardów socjalnych obowiązujących w drugiej połowie XX w. w państwach wysoko rozwiniętych (Standing 2011). Standing posługuje się pojęciem prekariatu, który w jego opinii stanowi nową klasę społeczną, wzrastającą liczebnie kosztem dotychczas dominującej kategorii salariatów – pracowników zatrudnianych na podstawie stabilnych rodzajów umów, z zapewnieniem odpowiednich osłon socjalnych w ramach systemu zabezpieczenia społecznego. Salariat to klasa społeczna ukształtowana w szczytowej fazie XX-wiecznego industrializmu w państwach zachodnich, które cechował model stosunków pracy określany jako fordyzm<sup>4</sup>. W warunkach wielkoprzemysłowych oligopolii i związanego z ich istnieniem obniżonego ryzyka biznesowego mogło dojść do porozumień pracodawców z silną wówczas reprezentacją pracowniczą, których efektem były gwarancje trwałego (niekiedy nawet trwającego do momentu przejścia na emeryturę) zatrudnienia i wysokich jego standardów. Szereg czynników – kryzysy ekonomiczne lat 70. i 80. oraz będące ich konsekwencją reformy liberalizujące prawo pracy, globalizacja, włączenie się w rynkową grę przedsiębiorstw z państw Azji Południowo-Wschodniej, przenoszenie w ten rejon świata bazy produkcyjnej przez ponadnarodowe korporacje oraz zmiany technologiczne – doprowadziło do rozproszenia i wzmocnienia konkurencji, przez co firmy zaczęły prowadzić bardziej elastyczną politykę zatrudnienia. Oznaczało to demontaż fordowskiego systemu stosunków pracy, czego jednym z przejawów było, i nadal jest, kurczenie się salariatów oraz liczebny wzrost szeregów prekariuszy. Standing definiuje prekariat, odnosząc się do siedmiu form zabezpieczeń związanych z pracą, których brak w przypadku przedstawicieli tej klasy. Wśród tych form, wprowadzonych w epoce rozwiniętego industrializmu, wymienia zabezpieczenie zarówno zatrudnienia, jak i miejsc pracy, a dodatkowo również zabezpieczenie rynku pracy (gwarancje pełnego zatrudnienia), w dalszej zaś kolejności bezpieczeństwo i higienę pracy, zabezpieczenie reprodukcji umiejętności, dochodu oraz reprezentacji (Standing 2011, s. 14). Oznacza to, że przedstawiciele prekariatu nie tylko nie mogą liczyć na stabilność zatrudnienia i związanych z nim dochodów, ale także są pozbawieni możliwości rozwoju zawodowego, identyfikacji ze swoją profesją oraz związanego z pracą etosu, jak również reprezentacji pracowniczej, która skutecznie zabiegałaby o ich interesy na drodze negocjacji z pracodawcami.

### *Unijna odpowiedź*

Sukcesy reform rynków pracy w niektórych krajach wysoko rozwiniętych, przede wszystkim Holandii i Danii (*Wspólne zasady...*, s. 23–24), w których udało się doprowadzić do uelastycznienia stosunków pracy przy zachowaniu wysokich standardów socjalnych

<sup>4</sup> Na temat fordyzmu zob. Gardawski (2009), zwłaszcza s. 52–55.

dzięki aktywnym działaniom ze strony państwa, doprowadziły do prób upowszechnienia dobrych praktyk służących ograniczaniu zasięgu wyżej opisywanych negatywnych zjawisk w krajach Unii Europejskiej. Szczególną popularność zyskała koncepcja elastycznego bezpieczeństwa (*flexicurity*), która ma się opierać na czterech podstawowych założeniach: 1) elastyczności i przewidywalności warunków umów, 2) kompleksowych strategiach uczenia się przez całe życie, 3) aktywnej polityce rynku pracy służącej skracaniu okresów bezrobocia oraz 4) nowoczesnych systemach zabezpieczenia społecznego, na które składają się m.in. odpowiednio wysokie świadczenia dla bezrobotnych (tamże, s. 6). Uogólniając, przepisy regulujące rynek pracy mają być elastyczne, przy zachowaniu jasnych i przewidywalnych reguł gry, zaś państwo w myśl opisywanej koncepcji aktywnie wspiera osoby tracące zatrudnienie – za pomocą zarówno instrumentów aktywizacji zawodowej, jak i odpowiedniej kompensacji utraconych dochodów. Szczególnie pierwszy ze wskazanych komponentów tego modelu rynku pracy jest ważny dla oceny przepisów regulujących pracę tymczasową w Polsce, o czym będzie mowa w dalszej części tego artykułu.

### *Czym jest praca tymczasowa i jakim regulacjom podlega?*

Tak zarysowany kontekst, na który składają się przemiany współczesnych rynków pracy i towarzyszący im spadek standardów zatrudnienia dotyczący znaczną grupę pracobiorców, a także próba odpowiedzi na nie ze strony unijnej polityki społecznej posłuży do oceny omawianych niżej cech pracy tymczasowej, przy uwzględnieniu zarówno obowiązujących przepisów, jak i praktyk towarzyszących wykorzystaniu tej formy zatrudnienia.

Praca tymczasowa, zwana niekiedy leasingiem pracowniczym, w myśl ustawy odbywa się poprzez kierowanie pracowników zatrudnianych przez agencje pracy tymczasowej do wykonywania pracy na rzecz pracodawców użytkowników<sup>5</sup>. Należy przy tym mieć na uwadze, że zazwyczaj podmiotem kierującym pracownikami są agencje zatrudnienia, świadczące również inne usługi związane z pośrednictwem pracy (Raczkowski 2013, s. 15). Sytuację taką, o ile zawierana jest umowa o pracę (o tym za chwilę), można więc uznać za nawiązanie trójpodmiotowego stosunku pracy, w którym stroną pracodawcy reprezentują agencja pracy tymczasowej i pracodawca użytkownik (tamże, s. 9). Na zapisy obowiązującej Ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych wpływ mają zobowiązania Polski wynikające z ratyfikowanej konwencji nr 181 Międzynarodowej Organizacji Pracy oraz obowiązującej dyrektywy unijnej<sup>6</sup>. Konwencja MOP nakłada na ustawodawcę obowiązek zapewnienia pracownikom tymczasowym szeregu praw pracowniczych, takich jak wolność zrzeszania się i uczestnictwa w rokowaniach zbioro-

<sup>5</sup> Ustawa z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz. U. z 2003 r. Nr 166, poz. 1608 z późn. zm.), art. 1.

<sup>6</sup> Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/104/WE z dnia 19 listopada 2008 r. w sprawie pracy tymczasowej (Dz. Urz. UE 2008 L 327/9). Na przepisy regulujące pracę tymczasową w Polsce wpływ mają również zapisy innych dyrektyw unijnych, zob. Raczkowski (2013), s. 12–13.

wych, płaca minimalna, czas pracy i inne warunki jej wykonywania, ustawowe świadczenia z ubezpieczenia społecznego, dostęp do szkoleń, bezpieczeństwo i higiena pracy, odszkodowania w razie wypadku lub choroby zawodowej, odszkodowania w przypadku niewypłacalności i ochrona roszczeń pracowników, ochrona i świadczenia macierzyńskie oraz rodzicielskie. Dyrektywa unijna koncentruje się na ochronie pracowników w zakresie warunków pracy i zatrudnienia, takich jak normy dotyczące czasu pracy i godzin nadliczbowych, przerw i okresów odpoczynku, pracy w porze nocnej, urlopów oraz wynagrodzeń. Ważnym jej elementem jest zapis dotyczący zakresu, w jakim można stosować ustawowe ograniczenia i zakazy pracy tymczasowej – mogą być one podyktowane jedynie interesem ogólnym, związanym z ochroną pracowników, bezpieczeństwem pracy, a także zapewnieniem prawidłowego funkcjonowania rynku pracy i zapobieganiem nadużyciom w stosowaniu tej formy zatrudnienia (tamże, s. 12–13). Koresponduje to z założeniami modelu *flexicurity*: prawo ma zapewniać możliwie dużą swobodę stosowania elastycznej formy, jaką jest praca tymczasowa, jednak z uwzględnieniem dobra świadczących ją osób i poszanowaniem ich praw, oraz zapobiegać stosowaniu leasingu pracowniczego w sytuacjach, w których uzasadnione jest wykorzystanie bardziej stabilnej formy zatrudnienia.

W polskiej ustawie wprowadzono szereg przepisów, które należy uznać za przejaw zgodności z aksjologią założoną w unijnej dyrektywie. Zgodnie z art. 2 ust. 3 praca tymczasowa może być realizowana tylko w przypadku zadań o charakterze sezonowym, okresowym, doraźnym lub których wykonanie w określonym terminie przez pracowników pracodawcy użytkownika nie byłoby możliwe, jak również tych, których wykonanie należy do obowiązku nieobecnego pracownika zatrudnionego przez pracodawcę użytkownika. Nie jest więc możliwe w świetle obowiązujących przepisów skierowanie pracownika agencji pracy tymczasowej do zadań o charakterze stałym – ograniczenie to ma zapobiegać sytuacji, w której pracodawcy posługivaliby się leasingiem jako podstawową formą świadczenia pracy, redukując personel zatrudniany na podstawie umowy o pracę. Z przeprowadzonych badań poświęconych atypowym formom zatrudnienia wynika, że istotnie częstą funkcją zatrudniania z wykorzystaniem usług agencji pracy tymczasowej jest uzupełnienie załogi w okresie urlopowym, jak również zapewnienie prawidłowego przebiegu procesu produkcyjnego w razie wzrostu liczby zamówień (Konieczna-Sałamatın, Pańków, Stasiowski 2011, s. 116) – są to niewątpliwie zastosowania zgodne z założeniami ustawodawcy. Innymi regulacjami mającymi na celu wyeliminowanie nadużyć w stosowaniu pracy tymczasowej są przepisy mówiące o niedopuszczalności zatrudniania własnego pracownika w roli pracownika tymczasowego (art. 4), a także korzystania z pośrednictwa agencji pracy tymczasowej w celu uzyskania zastępstwa za pracowników strajkujących (art. 8 ust. 2) oraz obsadzenia stanowiska, z którego w okresie trzech poprzednich miesięcy zwolniono pracownika z przyczyn leżących po stronie pracodawcy (art. 8 ust. 3). Pracodawca nie może więc wykorzystać omawianej formy zatrudnienia jako narzędzia walki ze strajkującymi pracownikami, nie może też osoby będącej dotychczas pracownikiem stałym zepchnąć do roli pracownika tymczasowego. W świetle wcześniej opisywanych procesów zachodzących na rynkach pracy należy uznać drugi z wymienionych przepisów za istotne, choć

jedynie doraźne ograniczenie. Jednocześnie nowelizacja ustawy uchwalona w 2009 r. zniosła inny ważny zapis mogący stanowić hamulec dla procesów prekaryzacji dokonujących się na poziomie przedsiębiorstwa: mowa o artykule 3, który uniemożliwiał skorzystanie z usług agencji pracy tymczasowej pracodawcom, którzy w okresie poprzednich sześciu miesięcy przeprowadzili zwolnienia grupowe zgodnie z definicją zawartą w odpowiedniej ustawie<sup>7</sup>. Choć sytuacja, którą uniemożliwiał zlikwidowany przepis, nie musiała polegać na rozmyślnym wypchnięciu części personelu na zewnątrz struktury organizacyjnej przedsiębiorstwa – redukcja mogła obejmować inne obszary działalności pracodawcy niż te, w których później wystąpiła potrzeba zatrudnienia tymczasowego (Raczkowski 2013, s. 20) – jednak wydaje się, że nowelizacja ustawy stworzyła warunki sprzyjające podejmowaniu tego rodzaju niekorzystnych dla pracowników decyzji. Z drugiej strony, ustawodawca zadbał również o zapewnienie przepisu sprzyjającego funkcji pracy tymczasowej jako dodatkowego kanału rekrutacji pracowników stałych: zgodnie z artykułem 12 nieważne jest ewentualne ustalenie między obydwoma podmiotami pracodawczymi warunku niezatrudniania, przez pracodawcę użytkownika, osoby, która zakończyła wykonywanie na jego rzecz pracy tymczasowej. W praktyce agencje zatrudnienia łączą niekiedy leasing pracowniczy i pośrednictwo pracy, udostępniając usługę *try and hire* (ang. 'wypróbuj i zatrudnij'). Z przeprowadzonych badań wynika, że nierzadka jest sytuacja, w której sprawdzony wcześniej pracownik tymczasowy uzyskuje stałe stanowisko w firmie, i to nawet z pominięciem okresu próbnego (Konieczna-Salamatin, Pańków, Stasiowski 2011, s. 118). W świetle hipotezy przejściowych rynków pracy stanowi to istotną cechę pracy tymczasowej jako potencjalnego stadium przejściowego między segmentem prac „byle jakich” i zatrudnieniem w lepszym segmencie rynku pracy – jednak ustalenie prawdopodobieństwa, z jakim może to nastąpić, wymagałoby osobnych, systematycznych badań.

Na mocy artykułu 7 ustawy pracownicy tymczasowi są zatrudniani na podstawie umowy o pracę zawieranej na czas określony lub na czas wykonywania określonej pracy przez agencję, po uzgodnieniu z pracodawcą użytkownikiem rodzaju powierzanej pracy, wymagań kwalifikacyjnych do jej wykonywania, okresu, w jakim ma być wykonywana, wymiaru i miejsca jej świadczenia, a także po przekazaniu agencji przez pracodawcę użytkownika informacji o wysokości wynagrodzenia za pracę i warunkach związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy (art. 9). Jednocześnie sposób, w jaki skonstruowano artykuł 26 ustawy, w dość nieoczekiwany sposób stwarza szerokie możliwości niepracowniczego zatrudniania pracowników tymczasowych na podstawie umów cywilnoprawnych. Wprawdzie w ustępie 1 tegoż artykułu mowa jest o dopuszczalności umów cywilnoprawnych jedynie w odniesieniu do osób w wieku od 16 do 18 lat, jednak ustęp 2 odsyła do kilku innych artykułów, które stosują się w przypadku takiego właśnie sposobu zatrudniania, bez nawiązania do wspomnianej w ustępie 1 kategorii pracowników (Szmít 2013, Reda 2012). Ma to niezwykle ważne konsekwencje dla praktyk związanych z zatrudnianiem

---

<sup>7</sup> Ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stasunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2003 r. Nr 90, poz. 844 z późn. zm.).

pracowników tymczasowych w Polsce oraz ogólnej oceny tej formy świadczenia pracy w kontekście opisywanych wcześniej procesów prekaryzacji. Dlatego problem ten zostanie osobno omówiony pod koniec niniejszego artykułu.

Ustawa o pracy tymczasowej zapewnia ochronę świadczących ją osób w wielu aspektach, które wymieniono we wspomnianej wcześniej konwencji MOP i dyrektywie unijnej. Pracodawca użytkownik jest tą stroną stosunku pracy, która zapewnia pracownikowi należyłą organizację pracy (art. 14). Zgodnie z artykułem 15 obowiązuć musi zasada równego traktowania pracowników stałych i tymczasowych – warunki pracy i zatrudnienia tych drugich nie mogą być mniej korzystne niż w przypadku personelu podmiotu zatrudniającego; wyjątkiem jest jedynie brak obowiązku zapewnienia szkolenia podnoszącego kwalifikacje, w przypadku gdy okres świadczenia pracy jest krótszy niż 6 tygodni. Pracodawca użytkownik na mocy art. 9 ust. 2a zapewnia pracownikowi tymczasowemu szkolenie z zakresu BHP, odzież i obuwie robocze, środki ochrony indywidualnej, a także napoje i posiłki profilaktyczne. Przeprowadza również ocenę ryzyka zawodowego i o nim informuje. Pracownicy tymczasowi i stali na równych warunkach korzystają z urządzeń socjalnych pracodawcy użytkownika (art. 22). Niedopuszczalne jest zatrudnianie pracowników tymczasowych przy pracach szczególnie niebezpiecznych w rozumieniu przepisów kodeksu pracy (art. 8 ust. 1). Zapewnia się prawo do urlopu w wymiarze 2 dni za każdy miesiąc pozostawania w dyspozycji pracodawcy użytkownika, zaś w razie jego niewykorzystania pracownik uzyskuje od agencji pracy tymczasowej ekwiwalent pieniężny (art. 17 ust. 1 i 3). Należy zwrócić uwagę, że wymiar urlopu jest niezależny od stażu pracy, czym przepisy regulujące pracę tymczasową różnią się od tych z kodeksu pracy (Jaworska 2012, s. 38). Ustawa o zatrudnianiu pracowników tymczasowych nie reguluje natomiast dopuszczalnego wymiaru czasu pracy i minimalnego czasu nieprzerwanego odpoczynku w ciągu doby, co oznacza, że na mocy artykułu 5 stosuje się tutaj przepisy kodeksu pracy – maksymalny wymiar czasu pracy wynosi więc 8 godzin, zaś minimalne trwanie odpoczynku 11 godzin na dobę.

Obok szeregu przepisów zabraniających dyskryminacji pracowników tymczasowych oraz zapewniających im bezpieczeństwo i określone uprawnienia analogiczne do praw pracowników stałych, występują również znaczne odstępstwa od typowej ochrony kodeksowej, szczególnie w odniesieniu do ochrony trwałości zatrudnienia. Ta jest zapewniona w przypadku pracy tymczasowej jedynie na minimalnym poziomie. W przypadku umowy zawartej między stronami stosunku pracy na czas do 2 tygodni obowiązuje trzydniowy okres wypowiedzenia. Ulega on wydłużeniu do siedmiu dni, gdy umowa została zawarta na dłużej niż 2 tygodnie. Nie ma żadnych ograniczeń co do liczby odnowień umowy, czym omawiana forma zatrudnienia różni się od kodeksowej umowy o pracę na czas określony, w przypadku której odnowienie umowy po raz trzeci jest jednoznaczne z zawarciem umowy o pracę na czas nieokreślony<sup>8</sup>. Ograniczeniem w przypadku pracy tymczasowej jest maksymalny łączny czas świadczenia pracy na rzecz jednego pracodawcy użytkownika: w okresie 36 miesięcy nie może on przekroczyć 18 miesięcy. Po przepracowaniu

---

<sup>8</sup> Art. 25<sup>1</sup> § 1 Kp.



łącznie półtora roku na rzecz jednego podmiotu pracownik tymczasowy ponownie może być skierowany do pracy u niego po upływie kolejnych 36 miesięcy. Ograniczenie to, wobec charakteru tej formy zatrudnienia, wydaje się bardzo łagodne. W przeciwieństwie do umowy o pracę na czas określony, nie stosuje się również przepisu chroniącego zatrudnienie pracownicy, która zaszła w ciążę: pracowników tymczasowych nie dotyczy art. 177 § 3 Kp, zgodnie z którym umowa o pracę na czas określony zawarta na dłużej niż miesiąc, która uległaby rozwiązaniu po upływie trzeciego miesiąca ciąży, zostaje przedłużona do dnia porodu. W świetle przedstawionych regulacji należy stwierdzić, że praca tymczasowa stanowi bardzo niestabilną formę zatrudnienia, w przypadku której nie można mówić o ochronie trwałości zatrudnienia. W tym sensie ujawnia się jej wysoce niepewny charakter, sprzyjający prekaryzacji.

### ***Praca tymczasowa a zbiorowe stosunki pracy***

Osobnego omówienia wymaga kwestia wpływu pracy tymczasowej na zbiorowe stosunki pracy i możliwość uczestniczenia w nich świadczących ją osób. Sytuacja jest tu o tyle skomplikowana, że związki zawodowe zrzeszające pracowników tymczasowych mogą być tworzone w agencji pracy tymczasowej. Dyrektywa unijna dopuszcza możliwość ich zakładania u pracodawcy użytkownika, jednak nie zostało to uwzględnione w polskich przepisach (Raczkowski 2013, s. 25). Cytowany w tym artykule specjalista prawa pracy jest jednakże przekonany, że sytuacja przynależności do związku zawodowego w siedzibie pracodawcy użytkownika nie jest wykluczona – choćby w związku z tym, że w Polsce można być członkiem więcej niż jednej organizacji związkowej, a także dlatego, iż związki zawodowe szereg uprawnień, np. dotyczących kontroli z zakresu BHP, posiadają w dziedzinie organizacji pracy (tamże). W niektórych państwach europejskich prawo *explicite* wskazuje na możliwość reprezentowania pracowników tymczasowych przez organizacje działające w siedzibie pracodawcy użytkownika – to przypadek m.in. Holandii, Francji i Wielkiej Brytanii (Håkansson, Isidorsson, Pond i in. 2009, s. 132). Nie jest również całkiem oczywista odpowiedź na pytanie, czy pracowników tymczasowych dotyczą postanowienia zakładowych układów zbiorowych pracy. Jako że pracownicy ci nie pozostają w stosunku pracy z pracodawcą użytkownikiem, zakładowe źródła prawa pracy nie obejmują ich, o ile w treści układu nie zostanie zawarta możliwość, aby jego postanowienia dotyczyły także osób niebędących pracownikami. Z drugiej jednak strony, w odniesieniu do pracowników tymczasowych zatrudnianych na podstawie umowy o pracę obowiązuje ustawy przepis, że nie mogą oni pracować na warunkach gorszych niż pracownicy stali – co sprawia, że pośrednio muszą być w ich przypadku respektowane regulacje zawarte w układzie zbiorowym pracy czy regulaminie zatrudnienia obowiązującym u pracodawcy użytkownika (Szmit 2013).

### *Skala wykorzystania i charakterystyka pracy tymczasowej w Polsce*

Dla oceny znaczenia, jakie praca tymczasowa ma na rynku pracy w Polsce, istotna jest analiza tendencji dotyczących skali jej wykorzystania, a także struktury zatrudnianych w ten sposób osób i towarzyszących temu praktyk pracodawców. Szczegółowych danych na ten temat dostarczają coroczne sprawozdania Departamentu Rynku Pracy MPiPS poświęcone działalności agencji zatrudnienia. Podstawowe dane dotyczące skali wykorzystania pracy tymczasowej w latach 2004–2012 zawarto w tabeli 1.

**Tabela 1. Podstawowe wskaźniki skali wykorzystania pracy tymczasowej w Polsce i struktura pracowników tymczasowych według płci w latach 2004–2012**

Rok	Pracodawcy użytkownicy	Pracownicy tymczasowi	Kobiety	Mężczyźni	Udział kobiet w ogólnej liczbie pracowników	Liczba godzin przepracowanych przez pracownika
2004	1 558	167 644	76 070	91 574	45,4 proc.	b.d.
2005	5 336	206 665	97 099	109 566	47,0 proc.	b.d.
2006	6 754	288 440	132 852	155 588	46,1 proc.	b.d.
2007	11 398	486 591	247 024	239 567	50,8 proc.	b.d.
2008	10 825	474 747	256 932	217 815	54,1 proc.	b.d.
2009	10 826	379 103	198 047	181 056	52,2 proc.	382
2010	10 964	433 102	219 644	213 458	50,7 proc.	534
2011	12 314	499 024	262 891	236 133	52,7 proc.	685
2012	12 297	509 347	264 608	244 739	52,0 proc.	632

Źródło: Raporty Departamentu Rynku Pracy MPiPS dla lat 2004–2012, dostępne w serwisie internetowym Publicznych Służb Zatrudnienia, [www.psz.praca.gov.pl](http://www.psz.praca.gov.pl)

Z danych zawartych w tabeli 1 wynika, że w latach 2004–2007 następował bardzo dynamiczny wzrost popularności omawianej formy zatrudnienia. Liczba pracodawców użytkowników w tym okresie wzrosła ponad siedmiokrotnie, zaś pracowników tymczasowych prawie trzykrotnie. W 2008 r. nastąpił nieznaczny spadek popularności leasingu pracowniczego, który pogłębił się w roku następnym, zaś od 2010 r. zarysowała się ponownie tendencja wzrostowa, choć ostatni rok analizowanego okresu przyniósł jej wyraźne zahamowanie – nieznacznie wzrosła liczba pracowników, spadła zaś liczba pracodawców. W całym analizowanym okresie odnotowano ponad trzykrotny wzrost liczby pracowników tymczasowych – można więc mówić o bardzo znacznej popularyzacji tej formy zatrudnienia w okresie krótszym niż dekada. Niepewne czasy spowolnienia gospodarczego i stagnacja na rynku pracy z tendencją do wzrostu bezrobocia stwarzają warunki do dalszego rozwoju tego rodzaju usług. Leasing pracowniczy niewątpliwie

pełni w gospodarce pozytywną funkcję, czego dowodem są przywoływane przez przedstawicieli agencji przykłady okoliczności jego wykorzystania: w niektórych przypadkach przedsiębiorstwa zrezygnowałyby z przyjęcia zlecenia, mając w perspektywie konieczność wdrożenia złożonego procesu rekrutacji pracowników; możliwość szybkiego ich pozyskania w ramach pracy tymczasowej stanowi istotne ułatwienie. Wskutek spowolnienia gospodarczego szereg korporacji ponadnarodowych obecnych w naszym kraju podjęło na szczeblu centralnym decyzję o zamrożeniu etatów – nawet jeżeli w Polsce nie istniały ku temu racjonalne lub wystarczające przesłanki; praca tymczasowa stała się jednym ze sposobów na uzupełnienie braków kadrowych w związku z tym posunięciem (Pańków 2012, s. 31). Dane zaprezentowane w tabeli 1 obejmują również liczbę kobiet i mężczyzn zatrudnianych w ramach leasingu. Wskazują one na wzrost udziału kobiet w ogólnej liczbie pracowników tymczasowych: przed 2008 r. stanowiły mniejszość, zaś od tego roku zaznaczyła się ich przewaga liczebna. Od 2009 r. udostępnia się również dane dotyczące liczby przepracowanych rocznie godzin w przeliczeniu na jednego pracownika. Wartość tego wskaźnika wzrosła wyraźnie między 2009 a 2011 r., by następnie nieco spaść. Choć wykorzystanie potencjału pracowników tymczasowych wzrosło, przeciętny roczny wymiar pracy w ich przypadku stanowi jedynie około jedną trzecią wymiaru czasu pracy osoby zatrudnianej na pełny etat.

Informacje udostępniane przez MPiPS pozwalają również na dodatkowe analizy struktury zatrudnienia tymczasowego. Dane dla lat 2009–2012 wskazują na dominację najmłodszej kategorii pracowników (do 25. roku życia) wśród osób korzystających z tej formy świadczenia pracy. Ich udział w ogólnej liczbie pracowników tymczasowych spadł co prawda w analizowanym okresie z 53,7 do 46,2 proc., nadal jednak stanowią najliczniejszą grupę – struktura wiekowa analizowanej kategorii pracowników sugeruje, że praca tymczasowa jest szczególnie przeznaczona dla osób dopiero podejmujących aktywność zawodową. To istotny wniosek w świetle hipotezy przejściowych rynków pracy. Pracownicy powyżej 50. roku życia stanowili w ostatnich latach mniej niż 8 proc. ogółu pracowników udostępnianych przez agencje przedsiębiorstwom. Struktura pracowników tymczasowych według kryterium czasu, na jaki byli kierowani do pracodawcy użytkownika, wykazuje wyraźną dominację świadczących pracę przez okres do 3 miesięcy. Jednocześnie w ostatnich latach nastąpił spadek tego odsetka: z 63,4 proc. w 2009 r. do 53,9 proc. w 2012 r. Wśród pracowników tymczasowych dominują osoby zatrudniane przy pracach prostych, nie wymagających kwalifikacji. W 2012 r. najliczniejsze grupy stanowili robotnicy przy pracach prostych w przemyśle (11,9 proc.), magazynierzy (9,8 proc.), pracownicy przy pracach prostych (9,3 proc.), pracownicy wykonujący dorywcze prace proste (8,6 proc.) oraz pakowacze (6,5 proc.). Na dalszych miejscach znalazły się takie grupy zawodowe, jak sprzedawcy sklepowi, pracownicy biurowi oraz pracownicy *call center*. Praca tymczasowa nie jest więc rodzajem zatrudnienia, w ramach którego osoby z wyższym wykształceniem lub absolwenci szkół zawodowych mogłyby wykorzystywać swoje kwalifikacje, a tym bardziej je rozwijać. Obok przeciętnego niewielkiego rocznego wymiaru czasu pracy oraz braku ochrony trwałości zatrudnienia stanowi to podstawowy czynnik opisywanego we wstępie zjawiska *underemployment*.

Dane z innego źródła, jakim są raporty Polskiego Forum HR zrzeszającego znaczną liczbę agencji pośrednictwa pracy, pozwalają na oszacowanie w jakich branżach najczęściej wykorzystywana jest praca tymczasowa. Zgodnie z informacjami Forum, w 2012 r. zrzeszane przez nie podmioty skierowały do pracy na rzecz pracodawców użytkowników 185 804 osoby, a więc 36,5 proc. ogólnej liczby pracowników tymczasowych według danych MPiPS. Największy udział w obrotach agencji pracy tymczasowej miała branża motoryzacyjna (20,8 proc.), przed przemysłem maszynowym, elektrycznym i paliwowym (14,2 proc.) i sektorem spożywczym (12,0 proc.). Na dalszych miejscach sklasyfikowano przemysł lekki, produkcję sprzętu AGD, mebli i ogrodnictwo, a także transport i logistykę (Guryn 2013, s. 54). Dane te mogą nie w pełni odzwierciedlać procentowego udziału pracowników skierowanych do firm w poszczególnych branżach i przepracowanego przez nich czasu, gdyż wpływ na obroty mają także różnice w wynagrodzeniach oferowanych w ramach poszczególnych sektorów. Wiedzy na temat stopnia, w jakim wypełniane są ustawowe obowiązki pracodawców użytkowników dotyczące zapewnienia bezpieczeństwa pracy, dostarcza raport Centralnego Instytutu Ochrony Pracy (Krzyżków 2010, s. 23). W 2008 r. przeprowadzono badanie ankietowe na próbie 122 pracowników tymczasowych. Jego wyniki pozwalają wnioskować o stosunkowo satysfakcjonującym poziomie respektowania obowiązujących przepisów: 95 proc. badanych odbyło szkolenia z zakresu BHP, przy czym 80 proc. przechodziło je każdorazowo przed podjęciem kolejnej pracy. 93 proc. respondentów zostało skierowanych na badania lekarskie (75 proc. za każdym razem przed przystąpieniem do pracy w nowym miejscu). 97 proc. objętych badaniem pracowników tymczasowych było informowanych o bezpośrednim przełożonym, 84 proc. zaś o ryzyku zawodowym. Gorszy wynik uzyskano w odniesieniu do obowiązku zapewnienia odzieży roboczej i środków ochrony indywidualnej – aż jedna czwarta badanych deklarowała, że nie zostały one zapewnione. Pomimo wysokich odsetków odpowiedzi twierdzących na pytania o realizację ustawowych obowiązków z zakresu BHP, aż 33 proc. badanych było zdania, że nie mają dostatecznie zapewnionej ochrony zdrowia i życia, a 52 proc. uważało, że lepszą ochronę w tym zakresie zapewnia się pracownikom stałym.

Problemem, który w zasadniczym stopniu może rzutować na ocenę roli, jaką praca tymczasowa odgrywa w kontekście współczesnych przemian na rynkach pracy, jest sygnalizowana już możliwość wykorzystywania przez agencje umów cywilnoprawnych. Okazuje się, że jeden artykuł ustawy, który z założenia miał umożliwić pracę na mocy prawa cywilnego tylko osobom w wieku 16–18 lat, stworzył możliwość powszechnego zatrudniania pracowników tymczasowych na podstawie niepracowniczych rodzajów umów. Według danych MPiPS w latach 2004–2012 odsetek osób zatrudnianych za pośrednictwem agencji pracy tymczasowej na podstawie umów cywilnoprawnych wzrósł z 35,5 do 57,6 proc. Szczególnie raptowny wzrost tego odsetka nastąpił w latach 2005–2007, a więc w okresie szybkiej popularyzacji pracy tymczasowej w Polsce. Od 2007 r. pracownicy tymczasowi zatrudniani na podstawie umowy o pracę na czas określony lub na czas wykonywania określonej pracy zawsze stanowili mniejszość. Problemem jest również niewielki zakres przepisów ustawy, do której odsyła ust. 2 art. 26: nie obejmuje on zapisów mówiących

o przesłankach pracy tymczasowej (art. 2 pkt 3), zasady równego traktowania z pracownikami stałymi (art. 15) oraz maksymalnego okresu świadczenia pracy na rzecz jednego pracodawcy użytkownika (art. 12) (Reda 2012, s. 35). Zakres ochrony praw pracowników tymczasowych zatrudnianych na podstawie umowy cywilnoprawnej jest więc znacznie zawężony.

### ***Praca tymczasowa – próba bilansu***

Z przeprowadzonego w niniejszym artykule opisu obowiązujących regulacji, jak również praktyk towarzyszących zatrudnianiu pracowników tymczasowych wyłania się złożony obraz analizowanej formy świadczenia pracy. Z jednej strony jest to rozwiązanie niezapewniające ochrony zatrudnienia, a przez to narażające pracowników na szereg niedogodności związanych z zatrudnieniem charakterystycznym dla prekariatu i zjawiskiem *underemployment* (terminowym, w niepełnym wymiarze, niepozwalającym na wykorzystanie posiadanych kwalifikacji, przynoszącym niski dochód i wykluczającym życiową stabilizację). Z drugiej jednak strony, praca tymczasowa ujęta w odpowiednie ramy prawne stanowi potencjalnie efektywny kanał rekrutacji oraz sposób wejścia na rynek pracy uczących się, absolwentów i innych osób dopiero podejmujących zawodową aktywność. Praktyka stosowania tej formy zatrudnienia pokazuje, jak ważna jest odpowiednia konstrukcja przepisów służących ochronie praw pracowników. Skutki stworzenia możliwości szerokiego zatrudniania pracowników tymczasowych na podstawie umów cywilnoprawnych, z pominięciem szeregu uprawnień przyznawanych im przez ustawę w przypadku wykorzystania umowy pracowniczej, wydają się sprzeczne z założeniami unijnej dyrektywy i intencjami polskiego ustawodawcy. Ryzykując uproszczenie, można stwierdzić na podstawie wyżej przywoływanych danych dotyczących zawieranych typów umów, że w mniej niż połowie przypadków zatrudnianie pracowników tymczasowych w naszym kraju mieści się w ramach polityki elastycznego bezpieczeństwa, dominuje natomiast model zatrudnienia typowy dla prekariatu.

### ***Bibliografia***

- Bednarski M. (2012), *Zatrudnienie na czas określony. Perspektywa pracodawców*, w: M. Bednarski, K.W. Frieske (red.), *Zatrudnienie na czas określony w polskiej gospodarce. Społeczne i ekonomiczne konsekwencje zjawiska*, Warszawa, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych.
- Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/104/WE z dnia 19 listopada 2008 r. w sprawie pracy tymczasowej (Dz. Urz. UE 2008 L 327/9).
- Frieske K.W. (2006), *Dwa oblicza rynku pracy*, w: A. Kojder (red.), *Jedna Polska? Dawne i nowe zróżnicowania społeczne*, Kraków, Wydawnictwo WAM.
- Gardawski J. (red.) (2009), *Polacy pracujący a kryzys fordyzmu*, Warszawa, Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Guryn H. (2013), *Głos agencji zatrudnienia*, „Personel i Zarządzanie”, nr 5.

- Håkansson K., Isidorsson T., Pond R. i in. (2009), *Representation of Agency Workers. The representation of agency workers in Europe at national and local level in France, Netherlands, Sweden, Poland and the UK*, Göteborg, publikacja dostępna pod adresem [www.av.gu.se/digitalAssets/1272/1272406\\_Final\\_RAW\\_report\\_090325\\_w\\_publisher.pdf](http://www.av.gu.se/digitalAssets/1272/1272406_Final_RAW_report_090325_w_publisher.pdf) [dostęp: 18.03.2014].
- Jaworska M. (2012), *Prawa i obowiązki pracownika tymczasowego*, „Przegląd Ubezpieczeniowy dla Ciebie”, nr 9.
- Koniczna-Sałamatin J., Pańków M., Stasiowski J. (2011), *Analiza struktury, uwarunkowań i perspektyw rozwoju alternatywnych form zatrudnienia na Dolnym Śląsku*, Wrocław, Dolnośląski Wojewódzki Urząd Pracy.
- Krzyżków B. (2010), *Warunki pracy pracowników tymczasowych – badania ankietowe*, Centralny Instytut Ochrony Pracy, „Bezpieczeństwo Pracy – Nauka i Praktyka”, nr 11, publikacja dostępna pod adresem [www.ciop.pl/43150](http://www.ciop.pl/43150) [dostęp: 19.03.2014].
- Pańków M. (2012), *Młodzi na rynku pracy. Raport z badania*, Warszawa, Instytut Spraw Publicznych.
- Raczkowski M. (2013), *Ustawa o zatrudnianiu pracowników tymczasowych: komentarz*, Warszawa, LexisNexis.
- Reda A. (2012), *Praca tymczasowa na podstawie umowy cywilnoprawnej*, „Zabezpieczenie Społeczne”, nr 9.
- Standing G. (2011), *Prekariat. Nowa niebezpieczna klasa*, tłum. P. Kaczmarek, M. Karolak, „Praktyka Teoretyczna”. Polskie tłumaczenie pierwszego i drugiego rozdziału dostępne pod adresem [www.praktykateoretyczna.pl/prekariat/01\\_Prekariat\\_Rozdz.1.pdf](http://www.praktykateoretyczna.pl/prekariat/01_Prekariat_Rozdz.1.pdf) oraz [.../02\\_Prekariat\\_Rozdz.2.pdf](http://www.praktykateoretyczna.pl/prekariat/02_Prekariat_Rozdz.2.pdf). Tłumaczenie udostępniane na licencji creative commons [dostęp: 16.03.2014].
- Szmit J. (2013), *Praca tymczasowa*, „Tygodnik Solidarność”, nr 3.
- Ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2003 r. Nr 90, poz. 844 z późn. zm.).
- Ustawa z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz. U. z 2003 r. Nr 166, poz. 1608 z późn. zm.).
- Wspólne zasady wdrażania modelu flexicurity*. Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów, Bruksela, 27.06.2007, dokument dostępny pod adresem [www.mpips.gov.pl/userfiles/File/flexi\\_komunikat\\_ue.pdf](http://www.mpips.gov.pl/userfiles/File/flexi_komunikat_ue.pdf) [dostęp: 19.03.2014].

**Summary**

The article is dedicated to the issue of temporary agency work which is a relatively new form of employment, quickly gaining popularity in Poland. It is based on directing employees to recruitment agencies to perform work for companies (client employers). For that purpose an agency concludes a job contract with an employee, which specifies the client as an employer. In principle, the agency is responsible for formal aspects of employment while the client employer ensures work organisation. Temporary agency work facilitates flexibility in the area of staff policy and thus corresponds with general trends regarding labor markets, connected with the decline of a ford's system of labor relations. It has been legally regulated in Poland and regulations ensure protection against discrimination in accordance with international obligations of our country. However, protection mechanisms seem to be unreliable, which is caused by a widespread use of civil law contracts instead of employing temporary workers. This contradicts intentions of the legislator, according to which temporary agency work in most cases should be based on work contracts.

**Key words:** temporary agency work, labour market, precariat, flexicurity

**Cytowanie**

Pańków Maciej (2014), *Praca tymczasowa – szansa na większą elastyczność rynku pracy czy nowy wymiar prekaryzacji?*, „Problemy Polityki Społecznej. Studia i Dyskusje” nr 26(3)2014, s. 59–73. Dostępny w Internecie: [www.problemy polityki społecznej.pl](http://www.problemy polityki społecznej.pl) [dostęp: dzień, miesiąc, rok]