

MICHAŁ MOSZYŃSKI

## PRACA TYMCZASOWA W ŚWIETLE TEORII KOSZTÓW TRANSAKCYJNYCH

### WSTĘP

Neoklasyczna teoria przedsiębiorstwa skoncentrowana była na ekonomii produkcji i traktowała firmę jako podmiot, którego celem jest efektywne przekształcanie nakładów w wyniki. Punkt ciężkości analiz spoczywał na kosztach produkcji. W odniesieniu do działania rynku teoria neoklasyczna przyjmowała, że w długim okresie mechanizm cenowy doprowadzi do zrównania popytu i podaży na wszystkich rynkach. Brak krótkookresowej równowagi przypisać należy utrudnieniom w działaniu tego mechanizmu. W neoklasycznej ekonomii instytucje nie były przedmiotem szczególnej uwagi i postrzegano je na ogół jako zniekształcające rynek i spowalniające dostosowania. Przykładem takiego zniekształcenia na rynku pracy może być choćby ustanowienie zbyt wysokiej płacy minimalnej, prowadzące w efekcie do pojawienia się bezrobocia.

Wagę instytucji (*institution matter*) dostrzegł już u progu XX w. T. Veblen i wprowadził tę kategorię jako przedmiot badań do nauk ekonomicznych. Inny instytucjonalista, J. R. Commons, w centrum uwagi ekonomii umieścił pojedynczą transakcję jako najmniejszą jednostkę analizy<sup>1</sup>. Według niego instytucje są tymi sposobami i ramami ludzkich działań, które wpływają na kształt i zakres transakcji.

Teoria instytucji przechodzi przez dwie fazy rozwoju – ekonomię instytucjonalną i neoinstytucjonalną. Jak zauważa J. Małyśz, instytucjonalizm od samego początku był alternatywą wobec neoklasycznej ekonomii, podczas gdy neoinstytucjonalna ekonomia stanowi tylko jej uzupełnienie<sup>2</sup>. Nurt neoinsty-

---

<sup>1</sup> T. Gruszecki, *Współczesne teorie przedsiębiorstwa*, PWN, Warszawa 2002, s. 207.

<sup>2</sup> J. Małyśz, *Instytucje a koszty transakcyjne w świetle neoinstytucjonalnej ekonomii*, *Ekonomista* 2003, nr 3, s. 315 i 317.

tucjonalny, budujący na fundamentach szkoły instytucjonalnej, za główne kategorie badań przyjął również transakcje i instytucje. Dodatkowo w ekonomii neoinstytucjonalnej – inaczej niż w nurcie klasycznym – uwaga skoncentrowana jest nie na kosztach produkcji, lecz na kosztach transakcyjnych. Wymienione pojęcia są wzajemnie powiązane, lecz nie zawsze bywają rozumiane jednoznacznie, więc doczekały się wielu definicji.

Williamson obrazowo określa koszt transakcyjny jako ekonomiczny odpowiednik tarcia<sup>3</sup>. Jest on zatem kosztem funkcjonowania rynku. Precyzowany bywa też jako koszt transferu praw własności od jednego podmiotu do drugiego.

North definiuje instytucje jako reguły gry społeczeństwa lub też wymyślone przez ludzi ograniczenia ludzkich stosunków. Według niego instytucje mają na celu przede wszystkim obniżanie kosztów transakcyjnych, innymi słowy – ułatwienie transakcji wymiennych między jednostkami<sup>4</sup>. Zmiana instytucji na bardziej efektywne pociąga za sobą redukcję kosztów transakcyjnych. Korzyścią ze stosowania określonych reguł gry jest przewidywalność zachowania innych osób. Ograniczenia, jakie ta sama reguła nakłada na nasze postępowanie, stanowi jej koszt. Korzyści i koszty wynikające ze stosowania reguł tworzą pewne bodźce i hamulce, które wpływają na ludzkie zachowanie.

Główne koncepcje teoretyczne, wpisujące się w nurt nowej ekonomii instytucjonalnej to teoria kosztów transakcyjnych, teoria agencji i teoria praw własności. Zyskały one duży rozgłos, pozwoliły na rozszerzenie aparatu badawczego ekonomistów oraz na obserwację wielu problemów z innej perspektywy.

Wspólną cechą teorii zaliczanych do ekonomii neoinstytucjonalnej jest odejście od traktowania firmy jako tzw. czarnej skrzynki (*black box*) i postrzegania jej jako funkcję produkcji. R. Coase, twórca teorii kosztów transakcyjnych, skrytykował pomijanie przez badaczy wewnętrznych rozwiązań w firmach, zważywszy że większość czynników produkcji wykorzystują właśnie przedsiębiorstwa. Sposób wykorzystywania tych czynników podlega administracyjnym decyzjom, a nie bezpośrednio działaniom sił rynkowych. W konsekwencji działanie systemu ekonomicznego zależy w znacznym stopniu od faktu, jak te organizacje funkcjonują<sup>5</sup>.

---

<sup>3</sup> O. Williamson, *Ekonomiczne instytucje kapitalizmu*, PWN, Warszawa 1998, s. 15.

<sup>4</sup> J. Małyśz, op. cit., 318.

<sup>5</sup> R. H. Coase, *The Institutional Structure of Production*, Prize Lecture to the memory of Alfred Nobel, 1991.

Coase jako pierwszy zapytał, dlaczego istnieje przedsiębiorstwo, skoro zadania mogą być realizowane poprzez rynek i dlaczego istnieje rynek, skoro zadania mogą być realizowane w ramach zhierarchizowanego przedsiębiorstwa. Na gruncie teorii Coase'a odpowiedź na te pytania jest prosta. O tym, czy wykonanie danego zadania jest koordynowane w ramach hierarchii przedsiębiorstwa czy też siłami rynkowymi, decydują koszty tejże koordynacji, zwane kosztami transakcyjnymi<sup>6</sup>. Przedsiębiorca pełni w firmie funkcję koordynującą rozmieszczeniem zasobów. Jeśli koszty owej koordynacji są niższe niż koszty funkcjonowania rynku, to dane zadanie będzie wykonywane w ramach firmy. Perspektywa kontraktualna, związana z nurtem neoinstytucjonalnym, każe postrzegać firmę jako sieć kontraktów (*nexus of contracts*), w których istotną rolę odgrywa relacja zatrudnienia<sup>7</sup>. Firma jest fikcją prawną reprezentującą złożony zestaw relacji umownych pomiędzy zaangażowanymi siłami (kapitałodawcami, pracownikami, menedżerami itd.). Przedsiębiorca decyduje o alokacji czynników produkcji w firmie, ponieważ posiada względem nich pewien tytuł prawny. Firma, będąc strukturą regulacji (*governance structure*), czyli sposobem regulacji transakcji, umożliwia minimalizację kosztów transakcyjnych.

## UMOWA O PRACĘ JAKO INSTYTUCJA

Jednym z występujących w literaturze podziałów instytucji jest ich różniczenie na instytucje formalne i nieformalne. Instytucje nieformalne tworzą wyznawane wartości, normy moralne, zwyczaje i inne zasady, które przetrwały próbę czasu. Ucieleśniają one sposób postrzegania świata przez społeczność, stanowią zakumulowaną mądrość przeszłości i część dziedzictwa zwanego kulturą. Przekazywane są poprzez naśladownictwo, przekaz ustny i naukę<sup>8</sup>. Instytucje formalne charakteryzują się formalnym zapisem reguł. Instytucją formalną determinującą działanie systemu politycznego jest konstytucja. Przykład instytucji ważnej dla systemu ekonomicznego stanowi umowa o pracę, w której uregulowane są podstawowe relacje pomiędzy pracodawcą i pracownikiem. Według D. Marsdena umowa o pracę (*contract of employment*) jest doniosłą społeczną i ekonomiczną instytucją, tak ważną, jak ważne dla rozwoju przedsiębiorstw było wynalezienie instytucji ograniczonej odpowiedzialno-

<sup>6</sup> Idem, *The Nature of the Firm*, *Economica* 1937, No. 4, s. 386–405.

<sup>7</sup> M. Gorynia, *Przedsiębiorstwo w nowej ekonomii instytucjonalnej*, *Ekonomista* 1999, nr 6, s. 778.

<sup>8</sup> S. Pejovich, *The Effects of the Interaction of Formal and Informal Institutions on Social Stability and Economic Development*, *Journal of Markets & Morality* 1999, No. 2, s. 164–181.

ści<sup>9</sup>. Umowa ta skupia szereg zależności, steruje postępowaniem stron i narzuca ich działaniom pewne ograniczenia. Instytucja umowy o pracę ma długi rodowód i wykształciła się w czasie formowania nowoczesnych stosunków przemysłowych.

Relacja zatrudnienia (stosunek pracy) jest – według Williamsona – niepełną formą kontraktu. Umowa przewiduje pewną elastyczność, ponieważ pracownik gotów jest zaakceptować władzę w zakresie wyznaczania pracy, z tym tylko zastrzeżeniem, że zachowanie, jakiego się od niego będzie wymagać, mieści się „w granicach akceptowalności kontraktu”<sup>10</sup>. Dobrowolne posłuszeństwo pracownika ma swoje granice, określone przez prawo i normy etyczne, co podkreśla również Coase<sup>11</sup>. W ramach tych granic przedsiębiorca zakupuje czynnik pracy i decyduje o jego ulokowaniu wewnątrz firmy.

Jeśli długookresowe, powtarzalne stosunki wymienne są realizowane w ramach przedsiębiorstwa, to według Coase’a możliwe jest realizowanie oszczędności na kosztach transakcyjnych w zintegrowanych pionowo organizacjach. W ramach nowej instytucjonalnej ekonomii podejmuje się próbę wyjaśnienia genezy i trwania instytucji w sytuacji ich ciągłego przystosowywania się do szczególnych warunków otoczenia. Na tym tle umowa o pracę może być traktowana jako efektywna odpowiedź na te szczególne warunki kontraktowania w nowoczesnym, zintegrowanym pionowo przedsiębiorstwie<sup>12</sup>. H. Simon z kolei zauważa wagę obietnicy ekonomicznego bezpieczeństwa, jakie pracobiorca otrzymuje w zamian za stanie się przedmiotem biurokratycznej siły przedsiębiorstwa<sup>13</sup>. Niektórzy autorzy wskazują na istnienie swoistej relacji *trade-off* pomiędzy ekonomiczną zależnością a poziomem ochrony socjalnej. Należy w tym kontekście podkreślić, że trzecim aktorem, odgrywającym ważną i aktywną rolę w dziedzinie kształtowania stosunków zatrudnieniowych, stało się państwo. Celem jego działania było wykorzystanie instytucji umowy o pracę do redukcji ryzyka ogółu pracobiorców poprzez system zabezpieczenia społecznego, finansowany ze składek na ubezpieczenia społeczne i podatki dochodowe. W wyniku długotrwałego ścierania się interesów aktorów strony podaźowej i popytowej rynku pracy, uwarunkowań historycznych

---

<sup>9</sup> D. Marsden, *Breaking the link. Has the employment contract had its day?*, CentrePiece 1999, Winter, s. 20–23.

<sup>10</sup> O. Williamson, op.cit., s. 225.

<sup>11</sup> R. H. Coase, *The Nature...*, s. 386–405.

<sup>12</sup> S. Deakin, *The evolution of the employment relationship*, Symposium on the future of work, employment and social protection, Lyon, 17–18 January 2002, s. 4.

<sup>13</sup> H. Simon, *A Formal Theory of the Employment Relation*, *Econometrica* 1951, No. 19, s. 293–305.

i przemian społecznych ukształtowała się pewna forma relacji pracodawca-pracobiorca, która przez prawodawstwo i większość społeczności uznana została za normę. Stanowi ona swoisty kompromis pomiędzy interesami pracy i kapitału, tworzy syntezę gospodarczej efektywności i bezpieczeństwa socjalnego, była i jest najczęściej występującą formą powiązania między stronami umowy o pracę.

Kontury owego normalnego stosunku pracy określone są poprzez takie elementy jak: zatrudnienie na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony oraz w pełnym wymiarze czasu pracy, tworzące podstawowe i jedyne źródło dochodu. Wtedy to dochód z pracy zapewnia przynajmniej minimum egzystencji, a stosunek pracy jest dodatkowo wpleciony w sieć prawnych norm, które regulują warunki umowy i kwestie obowiązkowego ubezpieczenia społecznego. Podobnie unormowana jest czasowa i przestrzenna organizacja pracy. Pracownik pozostaje osobiście zależny od pracodawcy, poddany jego poleceniom i znajduje się pod jego bezpośrednią kontrolą. Istnieje także rozdział sfery prywatnej od zawodowej. Praca w normalnym stosunku zatrudnienia zajmuje pokaźną część życia zawodowego pracobiorca, które może być przerywane krótkimi okresami bezrobocia. Wiek, doświadczenie i staż pracy w danym przedsiębiorstwie znajdują swój wyraz w statusie zatrudnionego, jego miejscu w hierarchii oraz dostępie do świadczeń<sup>14</sup>.

Institucja umowy o pracę w opisanym kształcie od pewnego czasu stopniowo ewoluuje. Tradycyjny, „normalny” stosunek pracy jako dominująca forma uregulowania pracy najemnej w ramach przedsiębiorstwa podlega erozji i traci na znaczeniu. Wyrazem tych przemian jest między innymi ekspansja form odbiegających od tego wzorca. Zaliczyć do nich można choćby pracę w niepełnym wymiarze, pracę na czas określony, telepracę, jak również pracę tymczasową. Transformacja form zatrudnienia to odpowiedź rynku pracy na impulsy płynące z systemu gospodarczego i próba dostosowania się stron stosunku pracy do wymogów zmieniającego się otoczenia.

## ISTOTA PRACY TYMCZASOWEJ

Praca tymczasowa występuje wtedy, gdy samodzielne przedsiębiorstwo zatrudnia pracobiorcę i przekazuje go za jego zgodą stronie trzeciej w celu przejściowego lub trwałego świadczenia pracy.

---

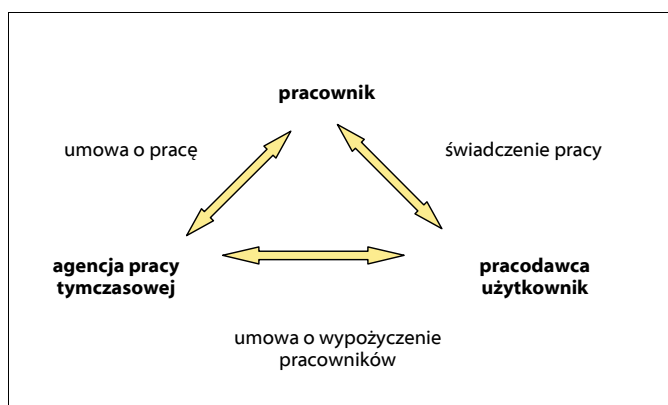
<sup>14</sup> M. Moszyński, *Nietypowe formy zatrudnienia w Republice Federalnej Niemiec*, TNOiK, Toruń 2004, s. 15–17.

Wypożyczanie pracowników to układ, w którym zaangażowane są trzy strony:

- podmiot użyczający, który oferuje tymczasowy wkład pracy swoich pracowników,
- podmiot zgłaszający zapotrzebowanie na pracę,
- pracownicy, wykonujący żadaną pracę w zakładzie firmy wypożyczającej.

Omawiana relacja jest bardzo ciekawa i nietypowa. Pracownik powiązany jest umową o pracę z agencją pracy tymczasowej, faktycznie jednak świadczy pracę dla innych podmiotów. Pomiedzy wypożyczonymi pracownikami a przedsiębiorstwem-użytkownikiem nie występują w trakcie świadczenia pracy żadne umowne relacje. Wypożyczony personel zostaje wciągnięty w organizacyjne struktury firmy zgłaszającej popyt na pracę, wykonuje w niej przewidziane zadania, będąc przy tym zobowiązany wypełniać polecenia podmiotu wypożyczającego.

Schemat 1. Podmioty zaangażowane w pracy tymczasowej



Źródło: opracowanie własne.

Wydaje się, że na pracę tymczasową warto spojrzeć z perspektywy jednego z trzech głównych składników nowej ekonomii instytucjonalnej, a mianowicie – z punktu widzenia teorii kosztów transakcyjnych. Jak zauważył O. Williamson: „Każdy problem, który można pośrednio lub bezpośrednio wyrazić jako problem kontraktowania, korzystnie jest badać w kategoriach oszczędności kosztów transakcyjnych”<sup>15</sup>. Rozwijając tę myśl można wysunąć tezę, że eks-

<sup>15</sup> O. Williamson, op.cit., s. 54.

pansja pracy tymczasowej uwarunkowana jest – przynajmniej częściowo – próbą oszczędności na kosztach transakcyjnych przez podmioty gospodarujące. Pytanie brzmi, jakiego rodzaju koszty transakcyjne związane są z zawieraniem umów o pracę i które z nich można zredukować dzięki pracy tymczasowej?

## KOSZTY TRANSAKCYJNE A UMOWA O PRACĘ

Według jednego z podziałów występujących w literaturze, można wyodrębnić następujące rodzaje kosztów transakcyjnych: rynkowe, wewnątrzfirmowe i publiczne. Koszty powstałe przed zawarciem umowy o pracę zalicza się do kategorii rynkowych kosztów transakcyjnych, które zostały poniesione na rynku pracy. Przykładem kosztów wewnątrzfirmowych jest realizacja umów o pracę między firmą a osobami w niej zatrudnionymi, koszty pomiaru wydajności pracowników, koszty przetwarzania informacji (patrz tabela 1)<sup>16</sup>.

Tabela 1. Wewnątrzfirmowe koszty transakcyjne

RODZAJE KOSZTÓW	PROBLEM	ROZWIĄZANIE PROBLEMU
Koszty gromadzenia informacji	Kompleksowość funkcjonowania firmy	System informacji
Koszty komunikacji	Trudności z porozumiewaniem się	System komunikacyjny
Koszty zarządzania	Niejasny podział zadań	Hierarchizacja organizacji
Koszt nadzorowania	Oportunizm, zrywanie umów	Systemy motywacyjne i kontrolne
Koszty realizacji	Niezrealizowane tytuły własności	Szukanie porozumienia, włączanie osób trzecich

Źródło: J. Małysz, *Instytucje a koszty transakcyjne w świetle neoinstytucjonalnej ekonomii*, *Ekonomista* 2003, nr 3, s. 328.

Inny podział kosztów transakcyjnych dotyczy ich rozróżnienia na koszty *ex ante* i *ex post*. Koszty *ex ante* to koszty, które powstają w trakcie przygotowywania i negocjowania umów. Zmieniają się one wraz z rodzajem wytwarzanych dóbr i usług. Według Williamsona koszty *ex post* obejmują koszty utworzenia struktury zarządzania i operowania nią, koszty monitoringu, rozstrzygania sporów i inne.

<sup>16</sup> J. Małysz, op.cit., s. 315–339.

Tabela 2. Koszty transakcyjne *ex ante* i *ex post*

KOSZTY <i>EX ANTE</i>	PROBLEM	ROZWIĄZANIE PROBLEMU
Koszty poszukiwania	Brak kontaktu między sprzedawcą i nabywcą	Reklama, pośredniczenie
Koszty specyfikowania	Nieokreślone cechy przedmiotu wymiany	Porozumienie się co do właściwości, włączenie ekspertów
Koszty gromadzenia informacji	Nieprzejrzyste rynki	Porównania cen nieefektywności
Koszty prowadzenia pertraktacji	Brak zgody co do cen i warunków	Pertraktacje, opracowanie umowy, podpisanie umowy
Koszty zarządzania	Niejasny podział zadań	Hierarchizacja organizacji
KOSZTY <i>EX POST</i>	PROBLEM	ROZWIĄZANIE PROBLEMU
Koszty nadzorowania	Niepewność co do spełnienia zobowiązań	Kontrola, ustępstwa względem terminu i płatności, pomiar jakości
Koszty realizacji	Niezrealizowane tytuły własności	Włączenie osób trzecich (sądy, rozjemcy)

Źródło: jak w tab. 1, s. 326.

## KOSZTY TRANSAKCYJNE A PRACA TYMCZASOWA

Jakie korzyści osiąga firma dzięki sięgnięciu po usługi agencji pracy tymczasowej? Brak doskonałej informacji na rynku utrudnia stronom zawarcie umowy o pracę. Agencja zmniejsza koszty poszukiwań, jakie musiałoby ponieść przedsiębiorstwo, chcące znaleźć określoną liczbę pracowników o danych kwalifikacjach. Niebagatelne znaczenie ma również oszczędność czasu – żądany personel można uzyskać na ogół prawie natychmiast.

Agencja zmniejsza wspomniane koszty również u pracownika, zwalniając go z wysiłku znalezienia zatrudnienia. Oczywiście pracobiorca mógłby sam szukać wolnego miejsca pracy i zawierać kolejno umowy na czas określony z różnymi pracodawcami. Agencja te obowiązki bierze na siebie. Zbiera informacje z rynku o wolnych stanowiskach i kojarzy podaź pracy z popytem na nią (*matching*), przez co zmniejsza ryzyko pozostawania pracownika dłuższy czas bez zajęcia. Ponadto agencja, zobowiązując się w umowie przekazać do dyspozycji personel o określonych kwalifikacjach, w pewnym sensie ręczy za pracowników i ich umiejętności, a tym samym ułatwia im zdobycie pracy. Pośrednictwo na rynku pracy jest niewątpliwie krokiem w kierunku ekonomizacji



informacji. Dodatkowe ogniwo w kanale informacyjnym stwarza zagrożenie przekłamania przekazywanych informacji, dlatego też istotne jest dokładne ustalenie między firmą-użytkownikiem a agencją pracy tymczasowej, jakich dokładnie pracowników potrzebuje.

Przedsiębiorstwo z kolei oszczędza na kosztach sprawdzania dokumentów aplikacyjnych, referencji, negocjacji i przygotowania umów o pracę. Zamiast prowadzić pertraktacje z każdym następnym kandydatem do pracy, zawiera tylko jedną umowę – z agencją pracy tymczasowej. Agencja minimalizuje zatem liczbę zawieranych transakcji, zwłaszcza w przypadku zatrudniania od razu większej liczby pracowników.

Powyższe oszczędności należy zaliczyć do oszczędności na kosztach transakcyjnych *ex ante*, czyli torujących drogę umowie i związanych z jej zawieraniem (tabela 2).

Jak wyglądają koszty *ex post*, czyli realizacji i nadzorowania umowy?

Praca tymczasowa (jak i umowy na czas określony) wykazuje tę zasadniczą zaletę w porównaniu do stałych umów o pracę, że firma nie ponosi kosztów rozwiązania umowy. Co więcej, nie ponosi też nakładów związanych ze szkoleniem, przyuczaniem, ryzykiem rotacji i motywowaniem pracowników. Firma zgłaszająca popyt na pracowników tymczasowych wie, że gdyby nie odpowiadali oni wymogom lub zachorowali, może zażądać innych. Kupuje niejako pewien zasób pracy o określonej „jakości”, i to z gwarancją wymiany. Pracujący w tej formie zatrudnienia bywają postrzegani jako ponadzakładowa rezerwa personelu, po którą można sięgać w miarę potrzeb. Oczywiście za utrzymanie jej w gotowości trzeba agencji zapłacić. Niemniej jednak jest to tańsze rozwiązanie niż samodzielne ciągłe utrzymywanie takich pracowników w ramach zakładu. Ponadto zatrudnienie pracowników tymczasowych nie wymaga od działu personalnego i księgowości nakładu administracyjnego, jaki towarzyszy samodzielnemu zatrudnianiu przez firmę.

Wśród innych powodów, dla których firmy sięgają po pracowników tymczasowych trzeba wymienić chęć osiągnięcia wymiernych oszczędności na kosztach pracy. Znaczne obciążenia tymi kosztami są w wielu krajach regułą i nie powinno dziwić, że pracodawcy szukają wszelkich sposobów, by je zmniejszyć. O ile przedsiębiorstwa nie zawsze mają decydujący wpływ na poziom płac bezpośrednich, to jedną z metod redukcji pozapłacowych elementów wynagrodzeń staje się korzystanie z nietypowych form zatrudnienia. W przypadku pracy tymczasowej przedsiębiorstwo korzystające z wypożyczonego personelu, nie występując formalnie jako pracodawca, omija pozapłacowe koszty pracy, jak choćby wynagrodzenia za urlop, dopłaty urlopowe, chorobowe, ustalone taryfowo dodatkowe gratyfikacje i składki na ubezpieczenia społeczne. Poza tym wynagrodzenia tak zatrudnionych są *de facto* niższe od

wynagrodzeń pracowników zatrudnionych na stałe. Przede wszystkim jednak pracownicy tymczasowi pozwalają firmie na amortyzację nieoczekiwanych wahań popytu na pracę (tabela 3).

Tabela 3. Motywy korzystania przez przedsiębiorstwa z usług agencji pracy tymczasowej (w %)

MOTYW	%
Zastępstwa (głównie na czas urlopu)	27
Wahania sezonowe	23
Nieoczekiwany wzrost popytu na pracę	21
Rekrutacja	11
Niepewny wzrost	9
Zadania specjalne	4
Inne powody	3
Obniżenie kosztów pracy osób zatrudnionych na stałe	1

Źródło: D. Storrie, *Temporary agency work in the European Union*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Luxembourg 2002, s. 35.

Obok zalet tego typu umów dla pracodawców należy jednocześnie zasygnalizować pewne ich wady. Jak wykazują badania, wypożyczani pracownicy są przeciętnie mniej wydajni, słabiej zmotywowani, trzeba ponieść większe nakłady na wdrożenie ich do pracy i kontrolę (tab. 4).

Tabela 4. Wady i zalety pracy tymczasowej i pracy na czas określony dla pracodawców w porównaniu do pracy pełnoetatowej na czas nieokreślony

WYSZCZEGÓLNIENIE	PRACA TYMCZASOWA I PRACA NA CZAS OKREŚLONY
1	2
Płaca na godzinę	niższe lub równe
Koszty nadgodzin	niższe
Składki na ubezpieczenie społeczne	równe lub niższe
Koszty rekrutacji	niższe
Koszty wdrożenia do pracy	wyższe
Koszty treningu	wyższe
Koszty administracyjne i osobowe	wyższe lub niższe
Motywacja	niższa
Obowiązkowość	niższa

Cd. Tabeli 4.

1	2
Absencja	wyższa
Wydajność	niższa
Jakość prac	niższa
Czas nadzoru	wyższy

Źródło: L. Delsen, *Atypical Employment: an International Perspective, Causes, Consequences and Policy*, Woltersgroep, Groningen 1995, s. 85.

Teoria kosztów transakcyjnych głosi, że efektywność poszczególnych form regulacji zależy od takich własności transakcji, jak: specyficzność zasobów, niepewność i częstotliwość<sup>17</sup>. Niezależnie od stopnia niepewności, im mniej specyficzne są zasoby i częściej odbywają się transakcje, tym efektywniej realizowane są one przez rynek. W przypadku okazjonalnych transakcji, wymagających specyficznych umiejętności, zalecane jest zamykanie ich w hierarchicznej regulacji w ramach przedsiębiorstwa. Williamson zauważa, że

trwałość relacji zatrudnienia jest ceniona zarówno przez pracodawcę, jak i pracownika w przypadku zadań wymagających uzyskania poważnych kwalifikacji specyficznych dla transakcji, natomiast zadania, dla których wykonania zdobycie kwalifikacji nie jest sprawą istotną (albo kwalifikacje mają charakter ogólny), nie powodują takiej trwałości interesów<sup>18</sup>.

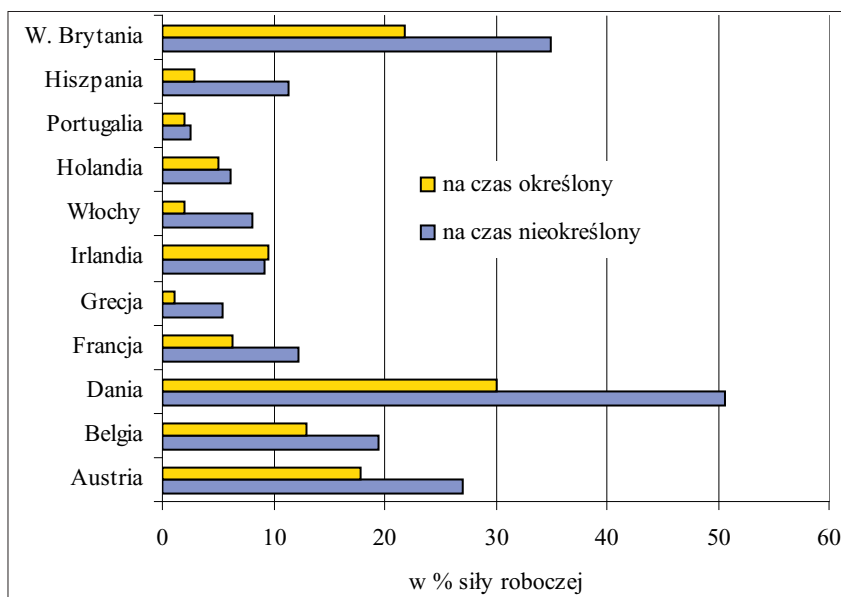
Odnosząc tę myśl do pracy tymczasowej można zauważyć, że większość transakcji dotyczy wypożyczania osób o standardowych kwalifikacjach, które łatwo określić i sprecyzować w umowie. Oczywiście pewna część umów dotyczy korzystania z usług specjalistycznych wysoko wykwalifikowanych fachowców. Pracodawcy traktują jednak pracę tymczasową bardziej jako uzupełnienie zapotrzebowania na personel niż podstawową strategię personalną.

Według Williamsona interesy trwałości relacji zatrudnienia „...będą znajdowały odbicie w programach bodźców”<sup>19</sup>. Dane empiryczne potwierdzają przypuszczenia o uprzywilejowanym położeniu porównywalnych pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony – są oni znacznie częściej beneficjentami szkoleń przeprowadzanych przez pracodawców (wykres).

<sup>17</sup> O. Williamson, op.cit., s. 65–73.

<sup>18</sup> Ibidem, s. 259.

<sup>19</sup> Ibidem.



Wykres. Szkolenia pracowników zatrudnionych na czas określony i nieokreślony w wybranych krajach Unii Europejskiej w 1996 r.<sup>a</sup>

<sup>a</sup> finansowane przez pracodawcę.

Źródło: European Community Household Panel, Wave 3, 1996. Dane za E. G. F. Stancanelli, *Do Temporary Jobs Pay? Wages and Career Perspectives of Temporary Workers*, materiały z konferencji European Association of Labour Economists (EALE), Paris 2002, s. 40.

Pracodawcy nie są zainteresowani inwestowaniem w pracowników, którzy przebywają w firmie tylko z góry określony czas. Z drugiej jednak strony, istnieje kilka teoretycznych argumentów przemawiających za tym, aby szkolić pracowników tymczasowych. Po pierwsze – nowo zatrudnieni pracownicy, w tym ci bez umowy o pracę na czas nieokreślony, wymagają pewnych szkoleń, gwarantujących właściwe wykonywanie obowiązków, po drugie – niskie płace mogą odzwierciedlać w pewnym stopniu poniesione przez pracodawcę nakłady na szkolenia. Pewne umowy na czas określony z założenia mają charakter edukacyjny (praktyki) lub stanowią okres próbny przed zatrudnieniem na czas nieokreślony. Amerykański badacz, D. Autor, uważa, że firmy pracy czasowej oferują pracownikom trening i początkowo niskie płace, co ułatwia selekcję i wybór (lub tzw. *screening*) – bardziej uzdolnieni pracownicy decydują się na szkolenia, antycypując wyższe płace, mniej uzdolnieni – rezygnują,

zniechęceni perspektywami niskich zarobków<sup>20</sup>. Dla agencji pracy czasowej inwestowanie w szkolenia pracowników może być opłacalne, gdyż ma ona wtedy prawo żądać za nich wyższych stawek na rynku.

Wypożyczani pracownicy liczą na zatrudnienie w firmie, w której pracują, ponieważ oznacza to dla nich wyższe zarobki i pewność zatrudnienia. „Sprawdzeni” zawierają często umowy o pracę z podmiotem, któremu byli wypożyczeni, co można niewątpliwie uznać za pozytywny efekt zatrudnieniowy. Ich odsetek rośnie wraz z czasem przebywania w danym zakładzie<sup>21</sup>. Jak zauważa J. E. Stiglitz, jeśli jednostki o wyższych umiejętnościach są w stanie wykazać, nie ponosząc przy tym żadnych kosztów, iż dysponują takimi umiejętnościami, to na rynku zostanie ujawniona cała informacja, chociaż ci, których umiejętności są poniżej średniej, woleliby, żeby nie ujawniano żadnych informacji<sup>22</sup>. Tłumaczyć to może niechęć ze strony stałych pracowników, na jaką się skarżą wypożyczani pracownicy. Osoby zatrudnione na stałe boją się z ich strony konkurencji o miejsca pracy oraz widzą w nich instrument nacisku na hamowanie presji płacowej w przedsiębiorstwie.

## ZAKOŃCZENIE

Reasumując powyższe rozważania, można sformułować wniosek, że agencje pracy tymczasowej pozwalają przedsiębiorstwom na uzyskanie oszczędności kosztów transakcyjnych związanych z zatrudnianiem personelu.

Trzeba sobie jednak zdawać sprawę, że dokonanie dokładnej analizy empirycznej i rachunku owych kosztów napotyka na trudności. Jest to podstawowe ograniczenie teorii kosztów transakcyjnych jako narzędzia badawczego. Kolejną wadą ujęcia jest jego zbyt duża opisowość i małe sformalizowanie. Główny ideolog tej teorii, O. Williamson zauważa, że:

Choć stosuje się czasem analizę marginalistyczną, to na gruncie ekonomii kosztów transakcyjnych zastosowanie ma przede wszystkim komparatywna analiza instytucjonalna, dotycząca odrębnych alternatyw instytucjonalnych, spośród których klasyczne kontraktowanie rynkowe lokuje się na jednym końcu, scentralizo-

---

<sup>20</sup> D. Autor, *Why Do Temporary Help Firms Provide Free General Skills Training?*, NBER Working Paper 2000, No. 7637.

<sup>21</sup> S. Voswinkel, *Die Regulierung der Leiharbeit. Zeitarbeit zwischen Arbeitsvermittlung und überbetrieblicher Beschäftigung*, [w:] B. Keller i H. Seifert (Hrsg.), *Atypische Beschäftigung verbieten oder gestalten?*, Bund-Verlag, Köln 1995, s. 124.

<sup>22</sup> J. E. Stiglitz, *Informacja i zmiana paradygmatu w ekonomii*, Gospodarka Narodowa 2004, nr 3, s. 96.

wana hierarchiczna organizacja na drugim, zaś między nimi rozmieszczone są mieszane sposoby organizacji firm i rynków<sup>23</sup>.

Teoria kosztów transakcyjnych tłumaczy rozmycie granic przedsiębiorstwa i spłaszczenie jego struktur w ramach takich koncepcji, jak: *outsourcing*, *downsizing*, *lean management*. Pozwala też wyjaśnić ekspansję innowacji organizacyjnych i nowych form zatrudnienia.

Institucja umowy o pracę w swej tradycyjnej formie podlega znaczącej ewolucji. Relacje zatrudnieniowe nabierają cech umów kupna-sprzedaży. Pracodawcy coraz częściej kupują pewien dający się zmierzyć wkład pracy, postępując zgodnie z myślą H. Forda, który ubolewał, że gdy potrzebuje rąk do pracy, to musi je niestety wziąć razem z pracownikiem. Relacje zbliżone do umów kupna-sprzedaży reprezentowane są szczególnie poprzez nietypowe formy zatrudnienia – pracę tymczasową, umowy na czas określony oraz umowy o dzieło i kontrakty.

Umowy o wypożyczenie pracowników można rozpatrywać jako specyficzną kombinację umów kupna-sprzedaży (pracodawca użytkownik-agencja pracy tymczasowej) i umów o pracę (agencja pracy tymczasowej-pracobioreca). Jeśli podmiot wypożyczający pracownika stwierdzi, że jego wartość odpowiada lub wręcz przewyższa opłatę za pracownika, wtedy pomiędzy firmą korzystającą a wypożyczanym pracownikiem może dojść do przekształcenia łączącej ich relacji (*quasi*-umowa na czas określony) w klasyczną umowę o pracę na czas nieokreślony.

Z punktu widzenia kupca-pracodawcy klasyczna długookresowa umowa o pracę jest racjonalna, gdy potrzebne informacje o charakterze zadania będą dostępne dopiero w przyszłości, czyli już po zawarciu umowy. Jednocześnie wymagany jest szybki i bezpośredni dostęp do dyspozycyjnej, spolegliwej i wydajnej siły roboczej, a także do dysponowania wiedzą oraz doświadczeniem, których nie można kupić na rynku. Osoby oferujące na rynku swoją pracę są z kolei zainteresowane stabilnym źródłem dochodu, ochroną przed konkurencją ze strony innych pracobiorców i akumulacją specyficznego doświadczenia, czego można oczekiwać po trwałym stosunku pracy.

Przedsiębiorstwa rezygnują z samodzielnego utrzymywania fachowców dysponujących specjalistyczną wiedzą, gdy mogą ich szybko i tanio znaleźć na rynku. W tym przypadku długookresowe umowy o pracę zastępowane są przez rynkowe relacje wymienne pomiędzy formalnie niezależnymi podmiotami (agencjami pracy czasowej, kontraktobiorcami, wolnymi współpracownikami).

---

<sup>23</sup> O. Williamson, op.cit., s. 54.

Wydaje się, że w tych sferach działalności przedsiębiorstwa, w których niezbędna jest silna motywacja do ciągłego pogłębiania kwalifikacji i doświadczenia (zwłaszcza specyficznego dla firmy), umowy na kształt kupna-sprzedaży wydają się raczej nieprzydatną, by nie powiedzieć ryzykowną formą powiązania pracodawcy i pracownika. Pracodawca ponosi wtedy ryzyko, iż umowa nie będzie przedłużona i straci pracownika, a pracobiorca, że zostanie bezrobotny po wygaśnięciu umowy<sup>24</sup>. Implikuje to, że bodźce do inwestowania w kapitał ludzki u obu stron są niewątpliwie większe w przypadku umów długookresowych i na czas nieokreślony. Dotyczy to na przykład chęci finansowania wszelkich szkoleń przez pracodawcę i wysiłku w zdobywaniu wiedzy u pracownika, zwłaszcza tej specyficznej dla przedsiębiorstwa.

Zaangażowanie, chęć współpracy, lojalność i wymiana wiedzy cechuje te zakładowe stosunki międzyludzkie w przedsiębiorstwie, które są oparte na wzajemnym zaufaniu partnerów: nie tylko wśród samych pracobiorców, ale i w ich relacjach z pracodawcą. Jeśli jednak wiedza jest traktowana jako zasób rzadki, będący źródłem przewagi konkurencyjnej, trudno liczyć na dyfuzję wiedzy nawet w obrębie jednego przedsiębiorstwa. Są to ujemne strony zbyt-niej indywidualizacji stosunków pracy i kultury organizacyjnej nastawionej na konkurencyjność. Tworzenie zaufania do firmy stanowi długotrwały proces, który można zainicjować, oferując pracownikom pewne gwarancje zatrudnienia i perspektywy, w tym przypadku w ramach stabilnych stosunków zatrudnienia. U. Walwai uważa, że formy odbiegające od modelu normalnego stosunku pracy – zwłaszcza praca tymczasowa i na czas określony – nie mogą tych funkcji spełniać. Z tego powodu maksymalny poziom elastyczności, jaki może być osiągnięty przez przedsiębiorstwo, a wyrażony rozprzestrzenieniem się nietypowych form zatrudnienia w jego obrębie, nie może być na ogół optymalny z punktu widzenia nadrzędnych jego celów – rozwoju i zysku w długim okresie<sup>25</sup>. Istnieją pewne granice ekspansji elastycznych form zatrudnienia, wyznaczone przez ich zdolność współprzyczyniania się do sukcesu firmy. Można przypuszczać, że funkcjonalne bariery zastosowania nietypowego zatrudnienia w przedsiębiorstwie zatrzymują wzrost ich udziału w zatrudnieniu ogółem.

Należy zauważyć, że praca tymczasowa rozumiana jako innowacja instytucjonalna na rynku pracy niekoniecznie musi się przyczyniać do zwiększenia

---

<sup>24</sup> R. Rogowski, K. Schömann, *Legal Regulation and Flexibility of Employment Contracts*, [w:] G. Schmid, J. O'Reilly, K. Schömann (eds.), *International Handbook of Labour Market Policy and Evaluation*, Edward Elgar Publishing, Cheltenham 1996, s. 627.

<sup>25</sup> U. Walwei, *Atypische Beschäftigungsformen: Kongruenz und Divergenz der Interessen*, [w:] B. Keller i H. Seifert (Hrsg.), *Atypische Beschäftigung...*, s. 11.

efektywności w sensie Pareto. W praktyce może się okazać, że zdecydowanie więcej korzyści z jej wprowadzenia uzyskają przedsiębiorcy, nawet kosztem pracodawcy.

## **TEMPORARY AGENCY WORK IN THE LIGHT OF THE TRANSACTION COST THEORY**

### **SUMMARY**

In the paper's introduction the role of an institution in the economic theory is shortly examined, then it concentrates on the contract of employment as a labour market institution. For the last two or three decades we have been able to observe the erosion of traditional relations between an employer and an employee and the expansion of, so-called, atypical employment arrangements. Temporary agency work belongs to this category. Using the transaction cost theory instead of the neo-classical approach to the theory of the firm it is possible to explain, to some extent, the emergence of that form of employment. The transaction cost theory takes into account the assertion that the firm exists because of its capacity to economise on the costs of market-oriented production. The firm itself emerges as the most superior economic device for the reduction of market costs. The temporary agency work allows the firm to reduce some transaction cost connected with hiring labour, particularly seeking and bargaining cost, information costs and other outlays arisen from asymmetric and imperfect information on the labour market. The theory makes clear some of the enterprise's and the employees' behaviour such as investment in human capital, loyalty or motivation. The conclusion derived from the research is that in situations where a purchaser may require a particular, firm-specific investment of a supplier the work arrangements in the form of fixed term-contracts may be not as efficient as the long-term contracts are. If the needed staff can be obtained quickly and without effort on the market, it is reasonable not to keep it within a firm.