

REKOMENDACJE



POLSKIE FORUM HR



Stowarzyszenie Agencji Zatrudnienia

Partner merytoryczny



Patroni



Rekomendacje w zakresie podniesienia standardów na rynku pracy tymczasowej w Polsce.

Praca tymczasowa w naszym kraju została uregulowana ponad 10 lat temu. W ciągu ostatniej dekady rynek rozwijał się bardzo dynamicznie, osiągając dziś liczbę ponad 4,9 tys. zarejestrowanych agencji zatrudnienia i zatrudniających rocznie ponad 500 tys. pracowników tymczasowych.

Podsumowując funkcjonowanie branży w Polsce, świadomi zarówno jej znaczenia i wpływu na sprawne funkcjonowanie rynku pracy, jak i występujących problemów, widzimy konieczność i deklarujemy gotowość do ciągłej pracy nad podnoszeniem standardów usług w zakresie pracy tymczasowej w naszym kraju.

Zauważamy stojące przed rynkiem pracy tymczasowej wyzwania:

1. **Ciągłe podnoszenie standardów na rynku pracy tymczasowej (w tym poprzez zwiększanie świadomości pracowników tymczasowych, jak również edukację pracodawców użytkowników, w zakresie praw i obowiązków pracowniczych).**

Polski rynek agencji zatrudnienia jest bardzo rozproszony i charakteryzuje się wysoką fluktuacją podmiotów. W tym momencie istnieje w Polsce już ponad 4,9 tys. agencji zatrudnienia, co daje nam trzeci najwyższy wynik w Europie. Dodatkowo tylko w zeszłym roku powstało ponad 1,2 tys. agencji, podczas gdy 0,7 tys. zakończyło działalność.¹ Te dwa elementy wpływają negatywnie na poziom świadczonych usług. Duża część podmiotów nie jest przygotowana do prowadzenia agencji, zarówno w sensie merytorycznym jaki i ekonomicznym.

2. **Udoskonalenie regulacji prawnych zapewniających z jednej strony: odpowiedni poziom zabezpieczenia pracowników tymczasowych, z drugiej natomiast niezbędny poziom elastyczności dla pracodawców.**

Polski rynek pracy nadal zaliczany jest do rynków wschodzących, charakteryzujących się krótką historią, dużą dynamiką wzrostu i ciągle rozwijającymi się regulacjami prawnymi. Niedoskonałość rozwiązań w zakresie legislacji w Polsce znajduje odzwierciedlenie w niskim wskaźniku efektywności rynku pracy, który wynosi -0,6².

Praca tymczasowa w Polsce nadal wykorzystywana jest w stopniu dużo niższym niż w innych krajach Europy (stopa penetracji, czyli stosunek liczby pełnych etatów wypracowanych przez pracowników tymczasowych do ogółu zatrudnienia, wynosi 1% podczas gdy średnia europejska to 1,6%³). Badania pokazują wyraźną korelację między poziomem wykorzystania pracy tymczasowej a sytuacją na rynku pracy: wzrost stopy penetracji rynku jest równoznaczny ze spadkiem poziomu bezrobocia i zmniejszeniem szarej strefy⁴.

¹ Krajowy Rejestr Agencji Zatrudnienia

² „Adapting to change”, Boston Consulting Group (Wskaźnik efektywności rynku pracy jest oparty na 6 kryteriach kalkulowanych dla każdego z krajów: poziom zatrudnienia (% zatrudnionych w wieku produkcyjnym 15-64 lata), poziom zatrudnienia osób w wieku 15-24 lat, poziom zatrudnienia osób w wieku 55-64, ilość godzin przepracowanych w ciągu roku, stopa zatrudnienia ludności, stopa bezrobocia)

³ Eurociett „Economic Report” (2014)

⁴ Adapting to change”, Boston Consulting Group

3. **Wzrost znaczenia sektora jako instytucji rynku pracy oraz zwiększenie współpracy z publicznymi służbami zatrudnienia w zakresie wsparcia osób bezrobotnych w powrocie na rynek pracy.**

Agencje zatrudnienia są ważnym elementem rynku pracy. Z jednej strony wpływają na zmniejszenie szarej strefy⁵, z drugiej są pomostem do zatrudnienia dla wielu osób bezrobotnych. Rynek niemiecki jest doskonałym przykładem na to, jak agencje wpływają na zwiększenie szans na stałe zatrudnienie, gdzie przed rozpoczęciem pracy tymczasowej 34% osób pozostawało bez zatrudnienia, a po jej ukończeniu jedynie 6%. Wiele przykładów, chociażby z Norwegii, Portugalii czy Francji pokazuje, że liczba osób pracujących po okresie współpracy z agencją, jest dużo wyższa niż przed podjęciem takiej współpracy⁶. Praca tymczasowa nie jest tylko chwilowym rozwiązaniem, ale ma ogromne znaczenie w kreowaniu efektywnego rynku pracy. Pamiętajmy, że najliczniejszą grupę pracowników tymczasowych stanowią osoby o niskich kwalifikacjach zawodowych, które zatrudniane są głównie przy produkcji (81% wszystkich pracowników tymczasowych). Około 45% tej grupy to osoby do 26 roku życia, dla których praca tymczasowa jest pierwszym doświadczeniem zawodowym. Ważną charakterystyką polskiego rynku pracy tymczasowej jest również wysoki udział kobiet wśród pracowników tymczasowych - stanowi on 46%.⁷

Istotnym elementem kreowania efektywnego rynku pracy jest również współpraca publicznych służb zatrudnienia z prywatnymi agencjami pracy. Przykłady skutecznej kooperacji obserwujemy w wielu krajach. W Holandii każda osoba bezrobotna po trzech miesiącach bezskutecznego poszukiwania pracy jest kierowana do prywatnej agencji zatrudnienia. W Szwecji odnajdziemy przykłady spółek joint venture powoływanych wspólnie przez urzędy pracy i agencje celem pomocy określonej grupie, a w Australii służby zatrudnienia są w pełni sprywatyzowane. Czas podjąć działania które pozwolą na większe wykorzystanie potencjału sektora agencji również w Polsce.

⁵ jak wyżej

⁶ Eurociett „Economic Report” (2014)

⁷ „Rynek agencji zatrudnienia w 2013 roku”, Polskie Forum HR, Warszawa, 2014 r.

My, organizacje reprezentujące rynek agencji zatrudnienia w Polsce: Polskie Forum HR, Stowarzyszenie Agencji Zatrudnienia oraz Ogólnopolski Konwent Agencji Pracy, reprezentujące w sumie 70% rynku pracy tymczasowej, przy wsparciu Konfederacji Lewiatan przygotowaliśmy listę rekomendacji, których wprowadzenie przyczyni się do podniesienia poziomu jakości usług na rynku pracy tymczasowej.

Rekomendujemy:

I. W celu zniwelowania poziomu nadużyć na rynku i większej kontroli agencji zatrudnienia:

1. Zmiana zasad przyznawania Certyfikatu, wydawanego przez Marszałka Województwa, przy czym występowałby on w dwóch formach:
 - a) „**certyfikatu próbnego**” - przez okres pierwszych 18-stu miesięcy funkcjonowania agencji. Nowe agencje byłyby poddawane obowiązkowej kontroli, w okresie pomiędzy 12-18 miesiącem funkcjonowania – od wyniku której byłoby zależne dalsze funkcjonowanie agencji oraz możliwość wydania jej certyfikatu właściwego na czas nieokreślony. Nowe agencje miałyby obowiązek informowania we wszystkich, stosowanych przez nią dokumentach o posiadaniu certyfikatu próbnego;
 - b) „**certyfikatu właściwego**” – wydawanego na podstawie pozytywnych wyników kontroli przeprowadzanej między 12 a 18 miesiącem funkcjonowania agencji oraz przedłożenia przez agencję Marszałkowi Województwa potwierdzenia posiadania gwarancji bankowej, ubezpieczenia lub ekwiwalentu pieniężnego zdeponowanego na rachunku bankowym w wysokości 25-krotności przeciętnego wynagrodzenia powiększonego o kwoty składek ZUS. Otrzymanie certyfikatu właściwego byłoby możliwe już na etapie rejestracji – pod warunkiem przedłożenia przez agencję powyższych zabezpieczeń. Wszystkie podmioty posiadające certyfikaty będą miały obowiązek pozyskania wyżej wymienionych gwarancji finansowych w terminie 12 miesięcy od daty wejścia w życie nowych obowiązków.
2. Wprowadzenie obowiązku przedkładania każdorazowo wraz z rocznym sprawozdaniem z działalności agencji – zaświadczenia o niezaleganiu ze składkami na ZUS i zaliczkami do US oraz przywrócenie sankcji w postaci wykreślenia z rejestru agencji za nie złożenie sprawozdania z działalności agencji w wyznaczonym ustawowo terminie.
3. Ujednoczenie sankcji w przypadku podmiotów zagranicznych, które prowadzą działalność agencji zatrudnienia na terenie Polski bez dokonania odpowiedniego zgłoszenia, z sankcjami obowiązującymi w stosunku do polskich firm prowadzących działalność w tym zakresie bez Certyfikatu Marszałka.

II. W celu wzmocnienia gwarancji/ zabezpieczeń pracowników tymczasowych:

1. Wprowadzenie obowiązku posiadania przez agencję gwarancji bankowej, ubezpieczenia lub ekwiwalentu pieniężnego zdeponowanego na rachunku bankowym i przekazanego do wyłącznej dyspozycji Marszałka Województwa, w wysokości 25-krotności przeciętnego wynagrodzenia powiększonej o kwotę składek ZUS; (przy założeniu w pkt I, że w pierwszych 18-stu miesiącach funkcjonowania agencji – gwarancja taka miałaby charakter fakultatywny – a posiadanie gwarancji bankowej miałoby warunkować, razem z pozytywnym wynikiem kontroli, o którym mowa w pkt. I, przyznanie agencji certyfikatu właściwego),
2. Opracowanie możliwości utworzenia Funduszu Gwarancyjnego, wzmacniającego ochronę wypłat świadczeń pracownikom tymczasowym, w szczególności tym zatrudnionym na podstawie umów cywilno-prawnych.
3. Wprowadzenie wymogu wskazywania w treści zawieranej z pracownikiem tymczasowym umowy „miejsca kontaktowego” oraz numeru telefonu i adresu poczty elektronicznej wraz z określeniem przedziału godzinowego, dni tygodnia – w których pracownik będzie miał możliwość bezpośredniego kontaktu z agencją.
4. Równe traktowanie pracowników tymczasowych w zakresie wypłaty wynagrodzeń w momencie ogłoszenia upadłości przez pracodawcę użytkownika. Rekomendujemy zaliczenie wynagrodzeń pracowników tymczasowych do kategorii II wiarygodności w prawie upadłościowym.
5. Równouprawnienie pracowników tymczasowych w zakresie wyliczania wysokości zasiłku chorobowego.

Obecnie obowiązujące przepisy mają charakter dyskryminacyjny w sytuacji typowego dla pracy tymczasowej kontraktu zawieranego na okres krótszy niż 30 dni. W konsekwencji pomimo odprowadzania od wynagrodzeń pracowników tymczasowych składek na ubezpieczenia społeczne w pełnej wysokości, nie uzyskują oni równorzędnych świadczeń do tych otrzymywanych przez innych zatrudnionych, choć sytuacja formalnoprawna tych dwóch grup zatrudnionych jest identyczna.

III. W celu pełnego wykorzystania pracy tymczasowej jako pełnoprawnej formy zatrudnienia na rynku polskim

- 1) **Zniesienie ograniczenia rodzaju prac wykonywanych przez pracownika tymczasowego.** Zakaz wykonywania przez pracowników tymczasowych prac szczególnie niebezpiecznych w rozumieniu przepisów wydanych na podstawie art. 237¹⁵ Kodeksu pracy nie jest uzasadniony ze względu na ochronę pracowników tymczasowych lub wymogi zdrowia i bezpieczeństwa w pracy. Każdy pracownik, zarówno tymczasowy, jak i bezpośrednio zatrudniony przez pracodawcę użytkownika, przed rozpoczęciem pracy podlega takim samym badaniom lekarskim oraz przechodzi takie samo szkolenie z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy. Nie ma również żadnych różnic, jeżeli chodzi o poziom ochrony BHP zapewnianej obu grupom pracowników w trakcie wykonywania pracy.

- 2) **Wydłużenie okresu zatrudnienia pracowników tymczasowych do 24 miesięcy.** Pracodawcy użytkownicy, których działalność poddaje się całorocznej sezonowości i niepewności w zakresie bieżących obrotów, mają często stałą potrzebę uzupełniania personelu stałego personelem tymczasowym. Tacy pracodawcy inwestują w wyszkolenie pracowników tymczasowych i dla nich okres 18 miesięcy dozwolonego zatrudnienia pracownika tymczasowego jest okresem nie znajdującym gospodarczego uzasadnienia i powodującym utratę doświadczonego pracownika. Ograniczenie okresu zatrudnienia pracownika tymczasowego do 18 miesięcy nie jest uzasadnione ani interesem ogólnym ani nie realizuje celu ochrony pracownika tymczasowego.
- 3) **Możliwość zatrudniania w ramach pracy tymczasowej w sektorze publicznym.** Obecnie mimo braku ograniczeń formalnych pozwalających na zatrudnianie pracowników tymczasowych w sektorze publicznym w praktyce rozwiązanie to stosuje się bardzo rzadko. Powodem takiego stanu rzeczy jest niekonkurencyjność cenowa agencji zatrudnienia. Sektor publiczny nie jest zobowiązany do odprowadzania podatku VAT, zatem cena oferowana przez agencje nie spełnia oczekiwań i poszukuje się innych rozwiązań które z ekonomicznego punktu widzenia będą bardziej usprawiedliwione (najczęściej zatrudniając osoby na umowy cywilnoprawne). Kolejną rekomendacją jest zatem wprowadzenie obowiązku odprowadzania podatku VAT na usługi pracy tymczasowej do sektora publicznego tylko od wartości marży dla agencji zatrudnienia.

IV. Upowszechnianie i wzmacnianie „dobrych praktyk” na rynku pracy tymczasowej poprzez:

1. Promowanie dobrowolnego zrzeszania się dla wzmacniania środowiska branżowego
2. Utworzenie Kodeksu dobrych praktyk, zawierającego zasady którymi powinna kierować się agencja zatrudnienia w obszarze:
 - a) poszanowania prawa
 - b) relacji wewnętrznych
 - c) poszanowania poufności i prywatności informacji
 - d) poszanowania różnorodności
 - e) poszanowania bezpieczeństwa
 - f) poszanowania interesów kandydata
 - g) poszanowania interesów klienta
 - h) poszanowania wiedzy zawodowej
 - i) poszanowania właściwego wywiązywania się ze zobowiązań wobec pracowników tymczasowych
 - j) poszanowania etycznych zasad rekrutacji międzynarodowych
3. Stworzenie przez każdą organizację agencji zatrudnienia (PFHR, SAZ, OKAP) infolinii dla pracowników tymczasowych, gdzie uzyskają informacje dotyczące regulacji prawnych dotyczących zatrudnienia pracowników tymczasowych w Polsce.
4. Prowadzenie niezależnych badań dotyczących sytuacji pracowników tymczasowych na polskim rynku pracy.



POLSKIE FORUM HR



Stowarzyszenie Agencji Zatrudnienia

Partner
merytoryczny



Patroni



Pracodawcy RP
25 LAT

