**Wpływ nowelizacji na działalność agencji zatrudnienia po 1 czerwca**

**Agencje pracy tymczasowe, funkcjonujące w Polsce od 2004 roku stanęły w obliczu poważnego wyzwania, które narzuciła im zmiana ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych. Zmiany, które weszły w życie 1 czerwca istotnie wpłynęły na działalność przeszło 6 tysięcy podmiotów zarejestrowanych w KRAZ a także ponad pół miliona Polaków korzystających z ofert pracy tymczasowej.**

Zarówno te największe jak Work Service jak i te, będące mikroprzedsiębiorstwami a stanowiące podstawę tego rynku muszą wprowadzić nowe świadectwa pracy, przestrzegać 18 miesięcznego limitu zatrudniania pracownika tymczasowego w okresie kolejnych 36 miesięcy, zapewnić lepszy przepływ informacji między pracownikiem a agencją oraz poprawić ochronę zatrudnionych kobiet spodziewających się potomstwa. Jakiekolwiek uchybienie w tej materii może pociągnąć za sobą wyższe niż dotąd kary a inspektorzy pracy zyskują większe uprawnienia również uczestnicząc w sporach sądowych. Po blisko 3 miesiącach od wprowadzenia zmian widać, że w praktyce nastręczają one wiele trudności związanej zarówno z niejednoznacznością przepisów jak i różnorodnością sytuacji, z którymi przyszło się zmierzyć Agencjom. O opinie poprosiliśmy managerów z agencji zrzeszonych w SAZ.

Michał Podulski - Toolip

 Pierwszy widoczny efekt nowych przepisów? Więcej papierkowej roboty w firmie. Segregatory puchną bo trzeba wystawiać i przechowywać więcej dokumentów niż przed 1 czerwca. Do tego dochodzi jeszcze konieczność wysłania do wszystkich pracowników tymczasowych specjalnych informatorów, zawierających wymagane prawem informacje i dane kontaktowe przedstawicieli agencji.

Ponadto trzeba wystawiać świadectwa pracy według nowych zaleceń a też dodaje nieco pracy. Trzeba pamiętać jeszcze o wymogu wystawiania zaświadczeń dla osób zatrudnionych na zasadach cywilnoprawnych. Wcześniej nie było takiego obowiązku. Koncentrujemy się na dostosowaniu się do nowych przepisów, dbając jednocześnie, żeby w żaden sposób nie utrudniało to życia naszym klientom. Niektórzy z nich pytają nas o techniczne aspekty przechowywania ewidencji czasu pracy, bo nowe przepisy nakładają ten obowiązek również na pracodawców użytkowników.

Wcześniej prowadzili oni taką ewidencję ale nie mieli obowiązku przechowywać jej przez 36 kolejnych miesięcy. Doświadczenie mamy bogate, więc chętnie się nim dzielimy.

Praktycznie nie ma pytań ze strony pracowników, ale też niewiele się zmieniło w ich codziennych obowiązkach. Trudno też na razie ocenić, jakie efekty przyniesie poprawa ochrony pracownic w ciąży. Należy się spodziewać, że po wakacjach wdrażaniu nowych przepisów przyjrzą się inspektorzy pracy. Wtedy zapewne będzie można omówić więcej szczegółów. Na pewno będzie to dominujący wątek podczas II Kongresu Pracy Tymczasowej, 28 września.

Artur Kornatowski - Grupa Impel

 Wyzwanie, którego chyba nie doceniliśmy to weryfikacja okresów zatrudnienia pracowników tymczasowych. Upraszczając do minimum; nowe przepisy wprowadzają rygor 18 miesięcy zatrudnienia u jednego pracodawcy użytkownika w okresie kolejnych 36 miesięcy. To oznacza, że każda agencja, przed zatrudnieniem pracownika tymczasowego musi spytać go o dotychczasowe zatrudnienie w danym zakładzie (oprócz sprawdzenia w swoim systemie kadrowo-płacowym).

 Jeśli pracownik Iksiński z jakiegoś powodu pominie okres przepracowany wcześniej w firmie Y za pośrednictwem agencji Z, następna agencja wysyłająca go do pracy w tym samym miejscu, ryzykuje poważną karę za przekroczenie tego limitu, bo nie ma pełnej wiedzy. Nowe przepisy nakładają wprawdzie na pracodawcę użytkownika obowiązek ewidencjonowania czasu pracy poszczególnych osób, ale ustawodawca nie zobligował go do udostępniania tych informacji agencjom zatrudnienia. Tymczasem w obecnej sytuacji to ich jedyne wiarygodne źródło. Agencje mogą więc tylko uprzejmie poprosić o ewentualne okresy zatrudnienia Iksińskiego i - jeśli je otrzymają - konfrontować je z jego oświadczeniem, jak długo pracował wcześniej w zakładzie firmy Y. Taki system będzie generował sporo błędów i z pewnością trzeba tan aspekt dopracować.

 Drugi obszar, który będzie obfitował w niespodzianki to ochrona pracownic w ciąży. Wyobraźmy sobie sytuację, w której spodziewająca się dziecka pracownica, nie może zgodnie z prawem, wykonywać obowiązków określonych w umowie a na lżejsze prace nie ma zapotrzebowania w firmie pracodawcy-użytkownika? Podpisanie aneksu zmieniającego typ wykonywanych zadań na odpowiednie w tym stanie to nie problem, natomiast co zrobić jeśli przyszła mama deklaruje gotowość do pracy, ale nie jest ona nikomu potrzebna? Chcę podkreślić, że ochrona pracownic w

ciąży to ogromny plus i jestem bardzo rad, że pracujące tymczasowo przyszłe mamy będą miały obecnie prawo do zasiłku macierzyńskiego. Mam jednak wrażenie, że pominięto w tym rozwiązaniu rolę pracodawcy użytkownika a efektem będzie wypychanie spodziewających się dziecka pracownic poza rynek pracy.

 Trzeci efekt nowych przepisów oraz rosnącego deficytu rąk do pracy, to odchodzenie firm od współpracy z agencjami i zatrudniania przejętych pracowników na etaty. Trudno się dziwić - w sektorze produkcji stała doświadczona obsada to czynnik kluczowy.

Dobre praktyki w okresie wdrażania znowelizowanych przepisów będą dominowały podczas II Kongresu Pracy Tymczasowej, organizowanego przez SAZ 28 września br. w Warszawie. Pełny program oraz inne informacje są dostępne na [www.kongres-apt.org.pl](http://www.kongres-apt.org.pl)

\*\*\*

Wszelkich informacji udzieli Państwu

Artur Ragan

a.ragan@saz.org.pl

695 164 612

**---**

**O Stowarzyszeniu Agencji Zatrudnienia**

Stowarzyszenie Agencji Zatrudnienia (SAZ) to największa w Polsce branżowa organizacja pracodawców zrzeszająca agencje specjalizujące się w dostarczaniu wybranych usług HR: rekrutacji stałej do pracy w kraju i za granicą na różne szczeble organizacji, doradztwa personalnego, pracy tymczasowej i outsourcingu.

W chwili obecnej Członkami SAZ jest prawie sześćdziesiąt agencji. Członkowie SAZ posiadają ponad 300 biur, oddziałów i przedstawicielstw na terenie całego kraju i za granicą. W poprzednim roku ich Klientami było ponad 7000 przedsiębiorstw, polskich i zagranicznych.

Organizacja reprezentuje zarówno podmioty duże, ogólnokrajowe i międzynarodowe, jak i regionalne i lokalne, działające w kilku województwach lub mniejszych ośrodkach. Tak szeroki przekrój profili działalności Członków pozwala postrzegać kwestie środowiska usług HR w sposób kompleksowy.

W ramach organizacji, funkcjonują dwie sekcje: sekcja agencji opieki (SAO) i pracy tymczasowej. Działania poszczególnych sekcji ukierunkowane są na tworzenie przejrzystych i jednolitych zasad funkcjonowania agencji zatrudnienia na rynku pracy, integrację branży oraz edukowanie i informowanie potencjalnych partnerów, a także promowanie oferowanych usług.