Warszawa, 30.08.2016 r.

**Kolejne dyskusyjne przepisy w nowym projekcie ustawy o pracy tymczasowej**

**Trwa opiniowanie rządowej propozycji zmiany przepisów dotyczących zatrudnienia tymczasowego. Nowelizacja ustawy jest skierowana na podniesienie standardów pracy tymczasowej, warunków zatrudnienia pracowników oraz zwiększenie bezpieczeństwa prawnego pracowników.** **W praktyce jednak propozycja zawiera wiele nieklarownych oraz spornych zapisów. Przedstawiciele Stowarzyszenia Agencji Zatrudnienia (SAZ), największej organizacji branżowej, wskazują m.in. na niejasne zasady naliczania urlopów, niekorzystne rozwiązanie kwestii zatrudniania kobiet w ciąży i nieuzasadnione zrównanie dokumentacji potrzebnej do zatrudnienia tymczasowego na podstawie umowy zlecenia w stosunku do zatrudnienia na podstawie umowy o pracę. Zdaniem ekspertów, wprowadzenie ustawy w życie w obecnym kształcie może skutkować zmniejszeniem zainteresowania pracą tymczasową na korzyść usług outsourcingowych, praktycznie nieregulowanych prawnie na polskim rynku. W efekcie poziom ochrony prawnej pracowników wybierających elastyczne formy zatrudnienia może paradoksalnie ulec dramatycznemu zmniejszeniu.**

Z możliwości zatrudnienia tymczasowego w ubiegłym roku skorzystało ponad 700 tyś. Polaków. Ta forma pracy jest rozwiązaniem, które pozwala znaleźć zatrudnienie osobom wykluczonym z rynku pracy albo zagrożonym wykluczeniem, osobom poszukującym swojego pierwszego zajęcia zawodowego. Nowelizacja ustawy o zatrudnieniu pracowników tymczasowych jest inicjatywą, o którą od dawna apelowały organizacje zrzeszające pracodawców, w tym Stowarzyszenie Agencji Zatrudnienia, oraz związki zawodowe. Nowela w zamyśle skierowana jest na zwiększenie ochrony pracowników tymczasowych oraz ich praw, prewencję nadużyć stosowanych przez nieuczciwe agencje zatrudnienia oraz zwiększenie bezpieczeństwa pracodawców użytkowników. Niemniej, z jednej strony zbyt restrykcyjne, a z drugiej nieklarownie sformułowane przepisy mogą doprowadzić do odwrotnego skutku.

**Prawo do urlopu**

Eksperci SAZ zwracają uwagę w szczególności na kwestię naliczania urlopu pracownikom tymczasowym. Przesłanką nowych zapisów miała być gwarancja, aby każda agencja naliczała urlopy w taki sam sposób. Tymczasem proponowane w noweli rozwiązanie stwarza podstawy do wielu interpretacji sposobu liczenia urlopu wypoczynkowego. Prowadzić to może do niekorzystnych rozliczeń zarówno dla pracowników, jak i klientów i agencji. Nowa regulacja przewiduje uwzględnienie w rozliczeniu urlopowym ostatnich 90 dni pracy, którą wykonał dany pracownik. Brakuje jednak uściślenia jak należy je rozumieć, czy ustawodawcy chodzi o faktycznie okres 90 dni czy w domyśle 3 miesięcy ? A jak postąpić w sytuacji, kiedy przez ostatnie trzy miesiące pracownik tymczasowy pracował na rzecz kilku pracodawców użytkowników otrzymując różne wynagrodzenie godzinowe? Dlaczego obecny pracodawca powinien ponieść koszty poprzedniego pracodawcy użytkownika?

Co więcej, wykorzystywane obecnie komputerowe systemy kadrowo-płacowe nie są przystosowane do prowadzenia rozliczeń zgodnie z proponowanym w noweli systemem. Wspomniane programy nie wyliczają wynagrodzenia za poszczególne dni, aby móc wyliczyć wynagrodzenie za kolejne 90 dni, ale liczą poszczególne elementy wynagrodzenia należne za przepracowany miesiąc. Tak więc proponowany zapis zwiększy koszty usług kadrowo-płacowych pracodawców. Może także wywołać lawinę wniosków o interpretację tego przepisu w poszczególnych sytuacjach, blokując sprawną pracę urzędów.

**Zatrudnianie kobiet w ciąży**

Kolejny zapis, który może osiągnąć odwrotny do zamierzonego skutek, dotyczy ochrony zatrudnionych tymczasowo kobiet w ciąży. Zgodnie z nową regulacją, umowa o pracy tymczasowej z ciężarną pracownicą będzie przedłużana do dnia porodu, nawet jeśli jej kontrakt kończy się wcześniej. W tym przypadku agencja stanie w obliczu konieczności natychmiastowego oddelegowania pracownicy do innego pracodawcy użytkownika co tak naprawdę po pierwsze wymaga zgody samej zainteresowanej a po drugie zgody i zamówienia od tego drugiego pracodawcy użytkownika. *„Proponowane rozwiązanie nie odpowiada realiom rynkowym i w samej rzeczy zakłóca sens istnienia Agencji Zatrudnienia, która zatrudnia pracowników tymczasowych na podstawie konkretnego zamówienia od danego pracodawcy użytkownika. Takie rozwiązanie pogorszy sytuację ponad 300 tys. kobiet zatrudnianych tymczasowo. Zamiast rzeczywistej ochrony, proponowany przez rząd zapis może doprowadzić do sytuacji, w której agencje będą unikać zatrudniania kobiet”* – komentuje Jarosław Adamkiewicz, prezes SAZ*. „Co więcej, proponowany przez rząd zapis przerzuca odpowiedzialność finansową za lepszą ochronę kobiet w ciąży na pracodawców. Zgodnie z polityką prorodzinną refinansowanie tych kosztów powinno być zapewnione przez państwo”* – dodaje Adamkiewicz.

Warto zauważyć, że odsetek zatrudnianych tymczasowo kobiet (47 proc.) oraz mężczyzn (53 proc.) jest obecnie bardzo zbliżony. Po wprowadzeniu w życie nowych regulacji może dojść do wypierania kobiet przez mężczyzn z rynku pracy tymczasowej tak jak to ma miejsce na „kodeksowym” zatrudnianiu na umowę o pracę.

**Skutki**

Proponowane zmiany legislacyjne wydają się faworyzować zatrudnienie w oparciu o umowę o pracę i ograniczać obecność elastycznych form zatrudnienia na rynku pracy. Niebezpiecznym skutkiem zaostrzenia przepisów może być zwiększenie popularności usług outsourcingowych wykorzystujących zatrudnianie pracowników na podstawie umów cywilno prawnych, które nie przewidują przywilejów pracowniczych gwarantowanych przy zatrudnieniu tymczasowym. Co więcej, brakuje regulacji określających zasady funkcjonowania usług outsourcingowych w Polsce. W efekcie pracownicy wybierający elastyczne formy zatrudnienia mogą stracić dotychczasową ochronę prawną oraz przywileje pracownicze.

Przyjęcie ustawy w obecnym kształcie może także skutkować ograniczeniem zatrudnienia kobiet, a nie klarowne zapisy zwiększą ilość wniosków o ich interpretację w poszczególnych sytuacjach, co może niekorzystnie wpłynąć na sprawność pracy urzędów. Wzrosną także koszty operacyjne agencji zatrudnienia ograniczając ich konkurencyjność na rynku.

 *„Projekt w wielu kwestiach wymaga dalszego dialogu rządu z przedstawicielami związków zawodowych oraz pracodawców. Przedstawiciele Stowarzyszenia Agencji Zatrudnienia złożyli propozycje zmian w proponowanej przez rząd ustawie. Określiliśmy także obszary wymagające dalszej dyskusji. Spodziewamy się, że przyjęcie ustawy o zatrudnieniu pracowników tymczasowych zostanie poprzedzone kolejną rundą konsultacji branżowych”* – mówi Jarosław Adamkiewicz.

**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 ponad 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 trzy sekcje: sekcja agencji opieki (SAO), pracy tymczasowej i rekrutacyjna. 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.