

Po zapoznaniu się projektem ustawy o zatrudnieniu pracowników tymczasowych z dnia 12 lipca 2016 roku Business Centre Club przekazał do Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej Zdrowia, w ramach konsultacji społecznych, obszerną opinię wraz z uzasadnieniem.

A oto uwagi i propozycje Business Centre Club

Przedstawiony projekt ustawy wprowadza wiele rozwiązań, które mają na celu poprawę sytuacji pracowników tymczasowych na rynku pracy oraz podniesienie standardów prowadzenia agencji zatrudnienia.

Nowe obowiązki dla pracodawców

Projekt nakłada jednak także nowe obowiązki na pracodawców użytkowników oraz agencje pracy tymczasowej, które w niektórych przypadkach mogą stanowić znaczne utrudnienia, a nawet zmniejszyć zainteresowanie pracodawców użytkowników tą formą zatrudnienia.

Jedną z propozycji projektu to temat wprowadzenia zapisów ochronnych dla pracowników tymczasowych, które zaszły w ciążę, który zakłada obciążenie kosztami tylko i wyłącznie agencje zatrudnienia, które nie mają wpływu na czas zatrudnienia ciężarnych oraz nie mają możliwości zmiany stanowiska pracy. Mając na względzie specyfikę elastycznych form zatrudniania jaką niewątpliwie jest praca tymczasowa, projektodawca chcąc objąć parasolem ochronnym kobiety w ciąży, powinien sam zapewnić refinansowanie kosztów zatrudnienia takich pracowników, co jest zgodne z obecną polityką prorodzinną rządu oraz w celu nie wyeliminowania kobiet z tej formy zatrudnienia.



Kobiety mogą być na straconej pozycji

Zrozumiałe są intencje takiego zapisu, jednak z racji, iż praca tymczasowa to specyficzny rodzaj zatrudnienia, gdzie oficjalnym pracodawcą jest agencja zatrudnienia, jednak to pracodawca użytkownik zamawia określoną osobę i określoną liczbę godzin niezbędną do pracy na jego rzecz w określonym czasie.

W statystykach zatrudnienia kobiet i mężczyzn w Polsce w przypadku stosowania umów o pracę tymczasową przez agencje zatrudnienia zachodzi tu bardzo niewielka różnica w proporcjach ich zawierania w przeciwieństwie do zwykłych umów kodeksowych, gdzie jest wyraźna przewaga zawieranych umów kodeksowych na rzecz mężczyzn (53%- umowy tymczasowe, 57%- umowy kodeksowe). Zatem zaostrożenie przepisów niewątpliwie spowoduje znaczne pogorszenie w/w proporcji z tendencją do wypierania kobiet przez mężczyzn do prac w ramach zatrudnienia tymczasowego. Może to również doprowadzić do sytuacji, w której umowy oparte na prawie cywilnym będą częściej stosowane w przypadku zatrudnienia kobiet.

Dodatkowa biurokracja

Drugą bardzo niepokojącą propozycją zmiany jest zrównanie wszelkiej dokumentacji związanej z zatrudnieniem pracowników tymczasowych na podstawie umowy prawa cywilnego w stosunku do umów o pracę. Już samo ograniczenie pracy do 18 miesięcy na rzecz danego pracodawcy użytkownika na podstawie umowy prawa cywilnego budzi dużą kontrowersję z racji, iż na podstawie takiej samej umowy każda firma nie posiadająca certyfikatu agencji zatrudnienia może świadczyć podobną usługę.

Dlatego też nałożenie czynności biurokratycznych na pracodawcę użytkownika w przypadku korzystania z pracowników tymczasowych zatrudnionych na podstawie umowy prawa cywilnego budzi nasze zastrzeżenie. Mamy tu głównie na względzie prowadzenie ewidencji okresu pracy zleceniobiorcy u danego pracodawcy użytkownika robionej przez niego, oprócz tej którą musi prowadzić agencja zatrudnienia.

Ekwiwalent za urlop

Dodatkowe zastrzeżenie budzi zapis dotyczący ustalenia ekwiwalentu pieniężnego za jeden dzień urlopu, który jest obliczany na podstawie wynagrodzeń za poprzednie 3 miesiące. W tym okresie pracownik tymczasowy może zmienić kilkakrotnie danego pracodawcę użytkownika, pracując na różnych wynagrodzeniach. W związku z tym należy doprecyzować, że wynagrodzenie urlopowe dotyczy pracy na rzecz danego pracodawcy użytkownika tak aby obecny pracodawca użytkownik nie pokrywał kosztów innego pracodawcy użytkownika.

Ponadto w przypadku wyliczeń za urlop wypoczynkowy zastosowano formę za jedną godzinę, a zatem w przypadku wyliczeń ekwiwalentu również powinno być przyjęte wyliczenie za 1 godzinę. Rozliczenie za 1 godzinę ma dodatkowo uzasadnienie praktyczne, bowiem znaczna część pracowników tymczasowych pracuje albo w niepełnych ilościach etatu lub w równoważnym systemie pracy.

Jakie zmiany czekają pracowników tymczasowych

Jedną z ważniejszych kwestii jest również data wprowadzenia obowiązywania zaproponowanych przepisów, a zwłaszcza zbierania informacji – oświadczeń od zleceniobiorców dla kogo w ciągu ostatnich 3 lat pracowali – ten zapis budzi wręcz zdumienie, że ma wejść w życie od razu z chwilą ogłoszenia ustawy.

Źródło: Business Centre Club