

Wspólne oświadczenie w sprawie wyników analizy porównawczej agencyjnej pracy tymczasowej z innymi formami zatrudnienia

Bruksela, 24 marca 2015 r.

Wprowadzenie

Organizacje Eurociett i UNI Europa, dwaj europejscy partnerzy społeczni w obszarze agencyjnej pracy tymczasowej z dumą prezentują kluczowe wnioski 4. wspólnego projektu przeprowadzonego w ramach programu pracy obu organizacji dla Branżowej Komisji UE ds. Dialogu Społecznego.

W ramach powyższego projektu zatytułowanego „Porównanie zatrudnienia przez agencje pracy tymczasowej i innych form zatrudnienia” Eurociett i UNI Europa zamówiły u IDEA Consult wieloaspektową analizę porównawczą agencyjnej pracy tymczasowej i innych form zatrudnienia w Europie, czyli umów na czas nieokreślony, umów na czas określony i samozatrudnienia.

Celem analizy jest przyjrzenie się różnym formom zatrudnienia, z których korzysta się na europejskim rynku pracy.

Dziś Eurociett i UNI Europa z dumą przedstawiają wspólne zalecenia oparte na wynikach powyższej analizy.

Główne wyniki

1. **Agencyjna praca tymczasowa stanowi niewielki odsetek zatrudnienia**; jest to 1,8% całkowitego zatrudnienia w Europie. Umowy na czas nieokreślony stanowią 75% całkowitego zatrudnienia, umowy tymczasowe¹ 11%, zaś samozatrudnienie 14%.
2. **Agencyjna praca tymczasowa odgrywa istotną rolę na rynku pracy**, ponieważ w tej formie zatrudnienia korzysta się z pośrednictwa agencji.
3. Agencyjna praca tymczasowa pozwala pracownikom wybrać, w jaki sposób chcą pracować i zdobywać doświadczenie zawodowe w różnych środowiskach.
4. Agencyjna praca tymczasowa pozwala przedsiębiorstwom użytkownikom stawić czoła popytowi oraz znaleźć utalentowanych, odpowiednio wykwalifikowanych pracowników.

¹ Kategoria umów tymczasowych nie obejmuje jedynie umów na czas określony, ale również agencyjną pracę tymczasową. Nie ma zharmonizowanych danych dla całej UE tylko w odniesieniu do umów na czas określony.

5. **Agencyjna praca tymczasowa ułatwia zmiany**, zwiększa udział pracowników w rynku pracy, szczególnie w odniesieniu do konkretnych grup docelowych², przez co przyczynia się do zwiększenia wydajności rynku pracy.
6. Na poziomie europejskim przyjęto przepisy dotyczące umów na czas nieokreślony, agencyjnej pracy tymczasowej (dyrektywa nr 2008/104/WE) oraz umów na czas określony (dyrektywa nr 1999/70/WE). UE pozostawia partnerom społecznym prawo do angażowania się w dialog społeczny i odpowiedniego dostosowywania przepisów unijnych do uwarunkowań krajowych. Samozatrudnienie w zasadzie nie zostało uregulowane na poziomie UE.
7. **Agencyjna praca tymczasowa daje pracownikom zasadnicze prawa w odniesieniu do kluczowych aspektów warunków zatrudnienia i pracy** (czyli zasiłków dla bezrobotnych, zasiłków chorobowych, urlopów macierzyńskich, opieki zdrowotnej i uprawnień emerytalnych). Wiąże się to również z inicjatywami podejmowanymi przez partnerów społecznych, by poprawić dostęp do ochrony socjalnej.
8. **Agencyjna praca tymczasowa sprawdza się szczególnie dobrze, jeżeli chodzi o dostęp do kształcenia zawodowego**. Na przykład większość agencyjnych pracowników tymczasowych (77%) odbyła szkolenie zawodowe w ciągu ostatniego roku, w przypadku osób zatrudnionych na czas nieokreślony było to 82%, w przypadku osób zatrudnionych na czas określony — 78%, zaś w przypadku samozatrudnienia — 55%.
9. **Rzeczywisty dostęp pracowników zatrudnionych na krótkotrwałych umowach do opieki socjalnej może być trudny**, ponieważ nie mogą oni wypracować minimalnej liczby godzin lub uzyskać minimalnego progu wysokości dochodów, by uzyskać uprawnienia do świadczeń socjalnych.
10. W przypadku **umów na bardzo krótki okres choroba czy ciąża może mieć bardzo negatywny wpływ na pracownika**, po zakończeniu umowy taki pracownik nie będzie otrzymywał zasiłku socjalnego, a jeżeli nowa umowa nie zostanie podpisana, okaże się, że umowa krótkotrwała nie stała się pomostem do zatrudnienia.
11. **Partnerzy społeczni przygotowali inicjatywy w odniesieniu do agencyjnej pracy tymczasowej ukierunkowane konkretnie na agencyjnych pracowników tymczasowych**, które opierają się na przepisach ustawowych i uzupełniają je, np. w odniesieniu do zasiłku chorobowego (Belgia, Francja, Holandia), uposażeń emerytalnych, urlopów macierzyńskich (Włochy), szkoleń zawodowych (Francja, Holandia, Włochy) oraz bezpieczeństwa i higieny pracy (Belgia).
12. W większości przeanalizowanych krajów **agencyjni pracownicy tymczasowi mają kontakt z przedstawicielami pracowników** na poziomie krajowym, branżowym oraz w przedsiębiorstwach.

² Termin „grupy docelowe” oznacza osoby, które mają szczególne trudności z wejściem na rynek pracy, np. osoby długo pozostające na bezrobociu, imigrantów, osoby niepełnosprawne itd.

Zalecenia dla polityków

W świetle wyników analizy Eurociett i UNI Europa zalecają, by decydenci polityczni:

1. Przyjęli odpowiednie przepisy dotyczące APT, by umożliwić bezproblemowe przechodzenie na inne formy zatrudnienia na rynku pracy. Należy w związku z tym wziąć pod uwagę dwa kluczowe aspekty dyrektywy o pracy tymczasowej (2008/104/WE): zasadę równego traktowania (art. 5) oraz przegląd zakazów i ograniczeń dotyczących agencyjnej pracy tymczasowej (art. 4).
Poprawie minimalnych standardów ochrony agencyjnych pracowników tymczasowych powinien towarzyszyć przegląd wszystkich ograniczeń i zakazów wprowadzonych w tym obszarze. Ograniczenia takie może uzasadniać jedynie ogólny interes społeczny, a w szczególności ochrona pracowników, wymogi bezpieczeństwa i higieny pracy oraz potrzeba zagwarantowania prawidłowego funkcjonowania rynku pracy i przeciwdziałania nadużyciom³.
W związku z tym Eurociett i UNI Europa wzywają do całkowitego i prawidłowego wdrożenia dyrektywy w sprawie pracowników tymczasowych, by zadbać o stworzenie wydajnych ram prawnych, umożliwiających APT przyczynianie się do tworzenia nowych miejsc pracy oraz udział w integracji na rynku pracy.
2. Znowelizowali i dostosowali systemy ubezpieczeń społecznych, aby rozszerzyć ochronę pracowników niezależnie od formy ich zatrudnienia i umożliwić pracownikom porównywalny dostęp do rynku pracy.
3. Promowali inicjatywy partnerów społecznych, które mają na celu poprawę dostępu do ochrony socjalnej oraz warunków pracy agencyjnych pracowników tymczasowych. Dzielenie się najlepszymi doświadczeniami w ramach Komisji ds. Dialogu Społecznego, jak również na innych odnośnych forach mogłoby zachęcić partnerów społecznych w innych krajach do pójścia tą samą drogą.
4. Stworzyli strategie zwalczania pracy na czarno. UNI Europa i Eurociett będą dokładnie obserwować unijną inicjatywę na rzecz walki z pracą na czarno i angażować się w debatę polityczną, wskazując rolę agencyjnej pracy tymczasowej w ułatwieniu przejścia od pracy na czarno do legalnego zatrudnienia.
5. Wspierali badania i popularyzację informacji w zakresie wypracowanych przez partnerów społecznych najlepszych sposobów postępowania w obszarze agencyjnej pracy tymczasowej, które przyczyniają się do wdrożenia zasady równego traktowania i poprawy warunków pracy dla agencyjnych pracowników tymczasowych dla dobra zarówno pracowników agencyjnych, jak i przedsiębiorstw użytkowników.

³ 18 punkt preambuły ww. dyrektywy ws. pracowników tymczasowych.

6. Lepiej gromadzili dane i sporządzali sprawozdania zarówno na poziomie UE, jak i krajowym, co umożliwi analizę porównawczą różnych form zatrudnienia i wyróżni kategorię agencyjnych pracowników tymczasowych w grupie pracowników tymczasowych.

Annemarie Muntz
Przewodnicząca
Eurociett

Oliver Röthig
Sekretarz Regionalny
UNI Europa