

ROLA PRACY TYMCZASOWEJ A PORUSZANIE SIĘ W RAMACH RYNKU PRACY W EUROPIE

PODSUMOWANIE

WSTĘP

Raport zatytułowany "Rola pracy tymczasowej a poruszanie się w ramach rynku pracy w Europie" jest wynikiem badań przeprowadzonych przez Wilke, Maack and Partner we współpracy z partnerami z Francji, Włoch, Zjednoczonego Królestwa i Belgii¹ w 2012 roku dla Eurociett i UNI Europa, dwóch unijnych partnerów społecznych w sektorze pracy tymczasowej.

Badania te były częścią wspólnego projektu współfinansowanego przez Unię Europejską i prowadzone były w ramach działalności Eurociett i UNI Europa, w nawiązaniu do ich programu pracy 2011/2012 na rzecz unijnego Komitetu Sektorowego Dialogu Społecznego, w dziedzinie pracy tymczasowej.

Projekt składał się z trzech głównych elementów: pierwszym były badania w terenie, podsumowane niżej. Drugim – konsultacje z partnerami unijnymi, które odbyły się w dniu 6 czerwca 2012 roku w Brukseli. Konsultacje miały na celu wzbogacić badania o wiedzę przedstawicieli instytucji unijnych, ośrodków naukowych i organizacji pozarządowych. Trzecim elementem była europejska konferencja, która odbyła się w dniu 19 grudnia 2012 roku w Brukseli na której przedstawiono główne wnioski z badań.

Konferencja posłużyła Eurociett i UNI Europa do przedstawienia wspólnych rekomendacji co do zwiększenia udziału pracy tymczasowej w celu ułatwienia zmian na rynku pracy. W konferencji wzięło udział około 100 osób, między innymi członkowie Eurociett i UNI Europa, przedstawiciele instytucji unijnych, ośrodków naukowych, organizacji pozarządowych i mediów.

Projekt był wspólnie nadzorowany przez Komitet Wykonawczy Eurociett/UNI Europa, reprezentujący Belgię, Francję i Holandię ze strony Eurociett oraz Włochy, Hiszpanię i Zjednoczone Królestwo ze strony UNI Europa. Komitet Wykonawczy zebrał się trzy razy w czasie trwania projektu.

TŁO I CELE BADAŃ

Pozytywna rola pracy tymczasowej we włączaniu ludzi do pracy i redukcji bezrobocia oraz we wspieraniu dostępu do rynku pracy (szczególnie) dla określonych grup docelowych była ważną przesłanką do przyjęcia przepisów o pracy tymczasowej w kontekście reform rynku pracy w Europie i w krajach. Jak napisano w preambule unijnej dyrektywy w sprawie pracy tymczasowej, taka forma zatrudnienia "[...] odpowiada nie tylko potrzebom przedsiębiorstw w zakresie elastyczności, lecz także potrzeby godzenia życia

¹ ORSEU Lille, IRES Rzym, Institute for Employment Studies London i Lentic/Uniwersytet w Liege.



zawodowego i prywatnego przez pracowników. Przyczynia się zatem do tworzenia miejsc pracy oraz do udziału większej liczby osób w rynku pracy i ich integracji²”.

Niedawne reformy polityki dotyczącej rynku pracy (Niemcy, Włochy, Francja) oraz zniesienie ograniczeń dla pracy tymczasowej (Włochy, Belgia) pokazują, że decydenci uważają pracę tymczasową za pomost, który ułatwia przejście osobom bezrobotnym ku zatrudnieniu oraz tworzy punkt oparcia do dalszego zatrudnienia.

Chociaż funkcja ta jest rozpoznana przez decydentów i wspierana przez organizacje pracodawców, inne organizacje, zwłaszcza związki zawodowe, kwestionują ten punkt oparcia mówiąc, że pracownicy tymczasowi nie przechodzą do innego typu zatrudnienia. Ponadto, związki zawodowe niepokoją się, że wykorzystanie pracy tymczasowej może być sposobem na zastąpienie pracy stałej.

W związku z tą debatą wspólne badania Eurociett/UNI Europa przedstawiają studia przypadków dla różnych typów przejścia pomiędzy rodzajami zatrudnienia, ze szczególnym uwzględnieniem sześciu unijnych państw (Belgia, Francja, Niemcy, Włochy, Holandia i Zjednoczone Królestwo). Celem badania jest udzielenie odpowiedzi na pytanie o rolę pracy tymczasowej w ułatwianiu poruszania się na rynku pracy. W raporcie podano również dostępne statystyki, aby porównać przepisy, zmiany i tendencje w dziedzinie pracy tymczasowej w 27 państwach członkowskich UE oraz aby przedstawić sylwetkę, w tym wykształcenie pracowników tymczasowych oraz prześledzić ich przepływy na rynku pracy.

I DYNAMIKA I CECHY PRACY TYMCZASOWEJ W EUROPIE

1. ROZWÓJ PRZEMYSŁU

W ciągu ostatniej dekady liczba pracowników tymczasowych w Europie wzrosła, jest to wynikiem rozszerzenia UE o nowe rynki w Europie Środkowej i Wschodniej oraz zmiany przepisów w takich krajach jak Włochy, Niemcy i kraje skandynawskie. Dlatego nie dziwi fakt, że takie kraje jak Włochy, Niemcy, Finlandia i Polska doświadczyły wzrostu liczby pracowników tymczasowych.

Mimo to praca tymczasowa nadal ma mały udział w ogóle zatrudnienia: w ciągu ostatniej dekady udział ten pozostał stały i wynosi średnio około 1,4% dla UE.

Szczególną cechą pracy tymczasowej jest jej cykliczność: na przykład w czasie kryzysu z 2008 roku w sektorze pracy tymczasowej w Europie nastąpił spadek zatrudnienia o wiele większy niż dla ogółu zatrudnionych, co dowodzi jego funkcji buforowej. Jednocześnie zatrudnienie w sektorze pracy tymczasowej znowu zaczęło wzrastać – różnie dla różnych krajów UE – pod

Praca tymczasowa może być postrzegana jako barometr zmian w gospodarce i w zatrudnieniu, jako że jej zmiany poprzedzają okresy wzrostu i spadku.

² Dyrektywa 2008/104/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 19 listopada 2008 w sprawie pracy tymczasowej, preambuła paragraf 11.

koniec 2009 roku i od tej pory w większości krajów również rośnie szybciej niż ogół zatrudnionych. Wynika z tego, że praca tymczasowa może być postrzegana jako barometr zmian w gospodarce i w zatrudnieniu, jako że jej zmiany poprzedzają okresy wzrostu i spadku.

2. KRAJOWE TYPY PRACY TYMCZASOWEJ

Analiza komparatywna dla UE dotycząca przepisów, tendencji i struktur pracy tymczasowej pokazuje, że mamy do czynienia z dużym zróżnicowaniem pomiędzy państwami członkowskimi.

W kwestii „dojrzałości” przepisów dla tego sektora sytuacja jest dosyć zróżnicowana. W Belgii, Danii, Francji, Niemczech, Holandii i w Zjednoczonym Królestwie przepisy obowiązują od dziesięcioleci, natomiast w innych krajach Europy, szczególnie Środkowej i Wschodniej przepisy dotyczące pracy tymczasowej obowiązują od niedawna: dla 14 z 27 państw członkowskich UE powstały one w ciągu ostatniej dekady. W krajach tych unijna dyrektywa w sprawie pracy tymczasowej wywarła już pewien wpływ na regulację tego typu zatrudnienia i określenie trójstronnych relacji pomiędzy pracownikami, agencjami pracy tymczasowej i firmami będącymi usługobiorcami. Na przykład w Polsce regulacje w sprawie pracy tymczasowej powstały w 2003 roku na podstawie projektu tekstu dyrektywy UE w sprawie pracy tymczasowej, która została przyjęta w roku 2008.

Mimo implementacji unijnej dyrektywy tabela porównawcza znajdująca się w załączniku do raportu pokazuje znaczne różnice ram prawnych w zakresie pracy tymczasowej. Szczególnie w kwestii ograniczeń pracy tymczasowej, analiza wykazała, że nadal istnieją one dla niektórych typów umów o pracę (na czas określony, nieokreślony i czeladniczych), jakie mogą oferować agencje pracy tymczasowej, dotyczą maksymalnej liczby i czasu trwania umów zawieranych z agencją pracy tymczasowej lub zawodów/sektorów, w których mogą zostać zatrudnieni pracownicy tymczasowi.

W kwestii typów pracowników tymczasowych, analiza porównawcza wykazała pewne zróżnicowanie pod względem:

- *podziału na płeć*: w niektórych krajach panuje względna równowaga, około 50% - na Węgrzech, we Włoszech, w Holandii, w Polsce lub w Rumunii, natomiast w innych krajach widoczna jest przewaga kobiet, na przykład w Danii, Finlandii, Szwecji, Zjednoczonym Królestwie lub mężczyzn – w Austrii, Belgii, Francji, Niemczech, na Słowacji i w Słowenii;
- *podział sektorowy*: w krajach, gdzie sektor produkcji ma duży udział w gospodarce występuje też większy udział pracy tymczasowej: 70% pracowników tymczasowych w Polsce pracuje w produkcji, 61% na Węgrzech, 52% w Czechach, 46% w Niemczech. W innych krajach, na przykład w Hiszpanii, Holandii i Zjednoczonym Królestwie ponad 50% pracowników tymczasowych pracuje w sektorze usług. Liczba pracowników tymczasowych w rolnictwie jest ogółem niska dla całej Europy.

Występują znaczne różnice typów pracowników tymczasowych w Europie, pod względem podziału na płeć i na sektory

Dla innych sektorów, na przykład usług publicznych (szpitali) i budownictwa, rola i udział pracy tymczasowej są często poddane restrykcjom.

Mimo tych różnic analiza porównawcza wykazała wspólne cechy pracowników tymczasowych pod względem:

- *wieku*: młodzi ludzie stanowią znaczny odsetek pracowników tymczasowych w Europie. 46% pracowników tymczasowych w **Holandii** ma poniżej 25 lat, 37% w **Belgii**, 33% we **Włoszech**. Dla starszych grup wiekowych, udział pracowników tymczasowych powyżej 45 roku życia waha się od 10% w Polsce, Grecji lub Słowenii do prawie 30% w **Zjednoczonym Królestwie**. Pomimo tych różnic analiza wykazuje wspólną tendencję polegającą na wzroście liczby starszych pracowników tymczasowych: we **Francji** ich udział w ogóle zatrudnionych, dla pracowników powyżej 50 roku życia, wzrósł z 4,1% do 7,5% w latach 1997 - 2007; w **Belgii** udział ten w 2007 roku wynosił 5%; we **Włoszech** dla pracowników powyżej 40 roku życia udział ten podwoił się w latach 2002 (12,5%) - 2011 (25%)
- *grup docelowych*³: proporcja pracowników tymczasowych należących do grupy docelowej jest wyższa w porównaniu do udziału w ogóle zatrudnionych. w **Niemczech** cudzoziemcy w 2011 roku stanowili 17,4% pracowników tymczasowych, ponad dwukrotnie więcej niż cudzoziemcy w ogóle zatrudnionych. w **Holandii** średnio 31% pracowników tymczasowych w 2008 roku należało do grup docelowych. W **Belgii** udział osób o niskich kwalifikacjach oraz imigrantów szacowało się w roku 2007 na 12%, a 5% pracowników tymczasowych są to osoby z niepełnosprawnością.
- *edukacji i kwalifikacji*: największą grupę pracowników tymczasowych w większości krajów europejskich stanowią osoby z wykształceniem średnim. W niektórych krajach jest duży udział osób, które nie ukończyły szkoły średniej (o niskim poziomie edukacji). Na przykład tacy pracownicy stanowią 70% pracowników tymczasowych w Czechach, 56% w Hiszpanii, 44% na Węgrzech. Są też kraje o dużym udziale osób z wyższym wykształceniem - Bułgaria (40%), Szwecja (40%), Zjednoczone Królestwo (30%) i Belgia (31%).

Większość
pracowników
tymczasowych jest
młoda:
w Holandii 46% ma
poniżej 25 lat, w Belgii
37%, a we Włoszech
33%

3. RÓŻNORODNOŚĆ PROFILI, MOTYWACJI I OCZEKIWAŃ PRACOWNIKÓW TYMCZASOWYCH

Analiza porównawcza wykazała duże zróżnicowanie profili i motywacji pracowników tymczasowych. Nie wszyscy wybierają pracę tymczasową z tych samych powodów ani nie mają tych samych celów.

³ Do grup docelowych zaliczają się ludzie, którzy mają szczególne trudności z wejściem na rynek pracy, na przykład długoterminowo bezrobotni, imigranci, niepełnosprawni.

we **Francji** dwustronne badania⁴ określiły różne profile ludzi wybierających pracę tymczasową z różnych powodów. Są to na przykład: osoby młode opuszczające szkołę, które chcą szkolić się zawodowo lub zdobyć pierwsze doświadczenie zawodowe (24%), zawodowi pracownicy tymczasowi (14%), którzy zbudowali życie zawodowe na pracy tymczasowej, osoby wykorzystujące pracę tymczasową w celu pogodzenia pracy płatnej z projektami osobistymi i niezależnością (14%).

W **Belgii** inne badania⁵ wykazały, że 48% pracowników tymczasowych w ten sposób chce zwiększyć swoje szanse na bezpośrednie zatrudnienie (*"spring boarders"*). Z kolei inne grupy uważają pracę tymczasową za przejściową, na przykład *"młodzi zawodowcy"* (15%) lub *"powracający do kariery"* (10%).

W **Holandii** 28% osób przychodzi do agencji pracy tymczasowej, aby znaleźć bezpośrednie zatrudnienie, 15% poszukuje pracy na wakacje, 15% chce zdobyć doświadczenie w czasie studiów, a 15% chce dodatkowo zarobić⁶.

*W Belgii 48% osób
wykorzystuje pracę
tymczasową do
zwiększenia szans na
bezpośrednie zatrudnienie*

Najważniejsze wnioski:

1. W latach 2000 – 2007 wzrosła liczba pracowników tymczasowych w Europie w wyniku takich czynników jak rozszerzenie UE i zmiany przepisów w Niemczech, we Włoszech, w Finlandii i w Polsce. Jednak w czasie kryzysu liczba pracowników tymczasowych spadła, potwierdzając relację pomiędzy cyklem gospodarczym a pracą tymczasową.
2. Szczególna rola i struktura pracy tymczasowej na rynku pracy określona jest przez ramy krajowe oraz przez polityki dotyczące rynku pracy.
3. Restrykcyjne przepisy ograniczające typy umów o pracę dla pracowników tymczasowych lub sektory, w których mogą pracować, a także istniejącą różnorodność profili, motywacji i oczekiwań pracowników tymczasowych – te czynniki trzeba wziąć pod uwagę przy badaniu zmian na rynku pracy.
4. Analiza pracy tymczasowej jako punktu oparcia powinna uwzględniać fakt, że niektórzy pracownicy tymczasowi nie szukają umów bezpośrednich/stałych, więc ci pracownicy nie powinni być liczeni w takiej analizie, co pozwoli uniknąć błędów metodologicznych.

⁴ Observatoire des Métiers et de l'Emploi, 2011.

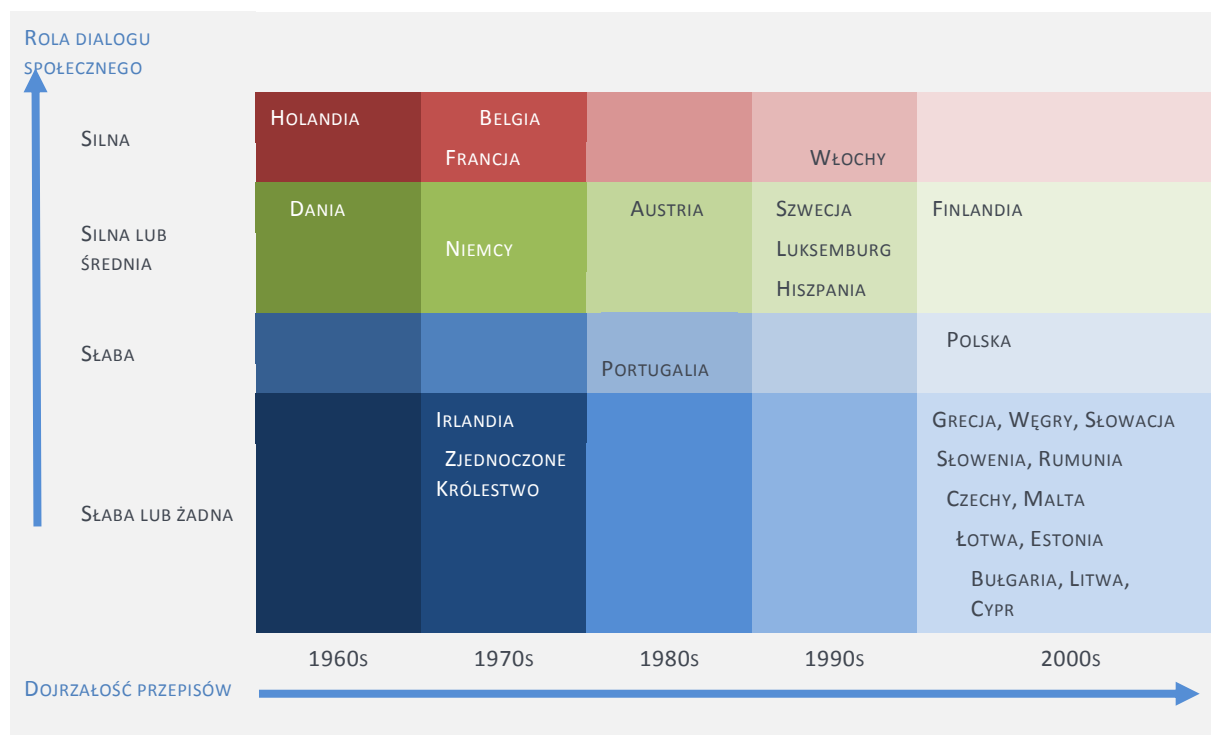
⁵ IDEA Consult dla Federgon, Profil et satisfaction des travailleurs intérimaires, 2012.

⁶ Ecorys dla ABU, Satisfaction of agency workers, 2009, str. 7.

4. DIALOG SPOŁECZNY I NEGOCJACJE ZBIOROWE

Uwzględniając relacje pracownicze oraz rolę dialogu społecznego i negocjacji zbiorowych, analiza porównawcza pokazuje, że sytuacja i praktyka w sektorze pracy tymczasowej w Europie odzwierciedla ogólne modele relacji pracowniczych opisanych przez socjologów w innych badaniach. Pierwszy model relacji pracowniczych, napędzany przez dialog społeczny, można zaobserwować w 11 krajach UE⁷, gdzie partnerzy społeczni w sektorze pracy tymczasowej biorą udział w negocjacjach na temat warunków pracy ponad poziomem mikro lub poziomem przedsiębiorstwa. Z drugiej strony, w innych państwach UE widać model relacji pracowniczych napędzanych przez rynek, gdzie negocjacje zbiorowe odbywają się tylko na poziomie mikro w firmie klienta (patrz poniższa tabela).

Ocena roli dialogu społecznego i negocjacji zbiorowych w przepisach o pracy tymczasowej i relacjach pracowniczych w UE 27



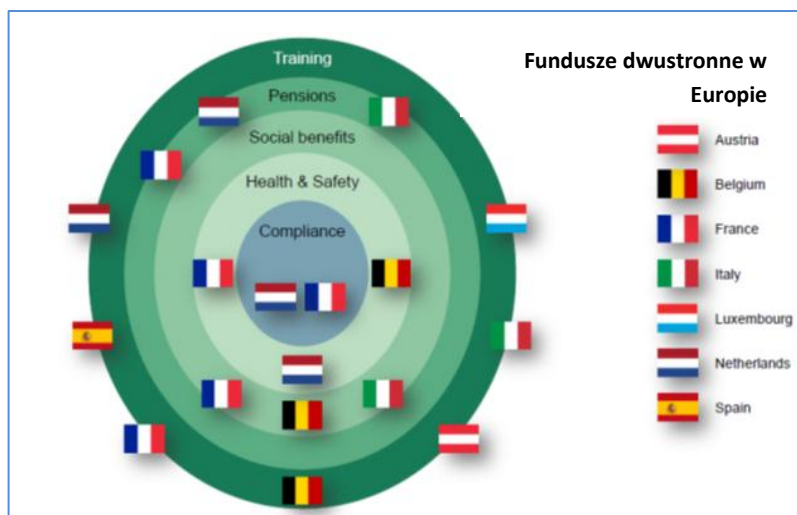
W związku ze specyficzną trójstronną relacją w pracy tymczasowej, negocjacje zbiorowe w tym sektorze na temat płac i warunków pracy mogą odbywać się na różnych poziomach: krajowym, sektorowym, przedsiębiorstwa. Jednak warunki pracy pracowników tymczasowych mogą również być regulowane przez układy zbiorowe w innych sektorach oraz w firmach klientów agencji pracy tymczasowej.

W Europie rola partnerów społecznych i skutki dialogu społecznego dla sektora pracy tymczasowej są bardzo różne, jak pokazują poniższe dane liczbowe z badań w terenie.

⁷ Austria, Belgia, Dania, Finlandia, Francja, Niemcy, Włochy, Luksemburg, Holandia, Hiszpania, Szwecja.

Tam, gdzie sektorowi partnerzy są bardzo aktywni, ustanowili oni instancje i fundusze dwustronne wspierające pracowników tymczasowych i poprawiające ich warunki pracy i życia.

W dziedzinie szkoleń 7 unijnych krajów utworzyło dwustronne fundusze: **Austria, Belgia, Francja, Włochy, Luksemburg, Holandia** i **Hiszpania**, gdzie pracownicy tymczasowi z agencji mają lepszy dostęp do szkoleń zawodowych, co podnosi ich atrakcyjność na rynku pracy i ułatwia rozwój zawodowy, poprzez agencję pracy tymczasowej.



Oprócz tych inicjatyw dwustronnych, układy zbiorowe

pracy stosowane do pracowników tymczasowych zawierają różne mechanizmy ułatwiające przejście do innego typu zatrudnienia. Dzieje się tak na przykład w holenderskim systemie fazowym oraz we włoskim systemie „stabilizacji”, gdzie pracownicy tymczasowi z czasem automatycznie zostają stałymi pracownikami agencji.

Jednocześnie układy zbiorowe pracy zwiększają bezpieczeństwo pracy i socjalne dla pracowników tymczasowych. Na przykład „*premia za elastyczność*” jest to dodatkowe 10% wynagrodzenia wypłacane pracownikom tymczasowym we Francji na koniec zlecenia. Z kolei niedawno przyjęte układy zbiorowe pracy w sektorze metalu, transportu i innych, w Niemczech, zapewniają premie finansowe pracownikom tymczasowym. Należy przypomnieć, że w 9 krajach UE ponad 90% pracowników tymczasowych objętych jest układami zbiorowymi⁸.

Na poziomie krajowym dostępne badania na temat satysfakcji z pracy pracowników tymczasowych wykazują, że istnieją namacalne skutki tych inicjatyw wspólnie rozwijanych przez partnerów społecznych w dziedzinie bezpieczeństwa socjalnego i zatrudnienia, szkoleń czy respektowania prawa i innych zasad. Na przykład w **Belgii** 78% osób jest zadowolonych z pracy tymczasowej, a 81% poleciłoby ją rodzinie i znajomym⁹. Również we Francji notuje się wysoki poziom zadowolenia z różnych aspektów pracy w agencjach pracy tymczasowej¹⁰.

W Belgii 78% osób jest zadowolonych z pracy tymczasowej, a 81% poleciłoby ją rodzinie i znajomym

W Zjednoczonym Królestwie i w Niemczech są przykłady inicjatyw podejmowanych na poziomie przedsiębiorstwa lub ustanawianych jednostronnie przez partnerów społecznych w celu wspierania mobilności na rynku pracy dla pracowników tymczasowych i poprawy

⁸ Austria, Belgia, Finlandia, Niemcy, Włochy, Luksemburg, Holandia, Hiszpania i Szwecja. W Danii i we Francji jest to 80%.

⁹ IDEA Consult 2010: Les travailleurs intérimaires en 2009: Etude de profils et de satisfaction.

¹⁰ Observatoire des métiers et de l'emploi, *Regards croisés sur l'intérim*, 2011.

warunków pracy. W **Zjednoczonym Królestwie** kampania związku zawodowego PCS w 2005 roku zachęciła do przejścia pracowników tymczasowych do stałego zatrudnienia; w **Niemczech**, umowa z 2007 roku pomiędzy IG Metall a Adecco ważna tylko dla pracowników wysyłanych do Audi zawierała zapis, że pracownicy tymczasowi otrzymują taką samą płacę jaką ustalono w układzie zbiorowym dla bawarskiego sektora metalu i elektrycznego.

5. WARUNKI PRACY PRACOWNIKÓW TYMCZASOWYCH

W wyniku trójstronnej relacji w pracy tymczasowej, szczególną cechą warunków pracy jest to, że pracodawca i miejsce pracy to dwa różne miejsca, pracodawcą jest agencja, a miejscem pracy firma klienta. Ta dwoistość stosunku pracy może prowadzić do trudności w określeniu standardów dotyczących warunków pracy, czyli agencyjnych/sektorowych (w tym odpowiedni układ zbiorowy) oraz/i klienta/sektorowych (w tym odpowiedni układ zbiorowy).

Unijna dyrektywa w sprawie pracy tymczasowej przyjęta w roku 2008 była ważnym wydarzeniem, gdyż zapisano w niej, że zasada równego traktowania powinna opierać się na firmie klienta, czyli pracownicy tymczasowi powinni mieć to samo wynagrodzenie i inne podstawowe warunki zatrudnienia co stali pracownicy firmy klienta wykonujący podobną pracę.

Jednak, jeśli przyjrzymy się dodatkowym korzyściom oferowanym przez firmę klienta pracownikom, w dziedzinie szkoleń, dodatkowych zarobków i świadczeń, często związanych ze stażem pracy, mogą wystąpić różnice w warunkach zatrudnienia pracowników tymczasowych i stałych.

Partnerzy społeczni w sektorze pracy tymczasowej ustanowili pewne korzystne rozwiązania w związku z tą dwoistością. Utworzenie dwustronnych funduszy socjalnych i szkoleniowych, wykorzystanie sektorowych układów zbiorowych na temat systemów fazowych, okresy uprawniające do nabycia pewnych praw pracowniczych (szkolenia, świadczenia, umowa na stałe itd.) lub korzyści płacowe dla pracowników tymczasowych – te wszystkie przykłady ilustrują wolę sektora w rozwiązywaniu tych problemów.

Implementacja unijnej dyrektywy w sprawie pracy tymczasowej rozszerzyła zasadę równego traktowania na wszystkie 27 państw UE – pozostaje pewna dwoistość dotycząca korzyści dodatkowych i płacy, często związana ze stażem pracy

II PRACA TYMCZASOWA I ZMIANY NA RYNKU PRACY

Nie jest łatwo określić empirycznie, czy praca tymczasowa jest „mostem” czy „punktem oparcia” w integracji i włączeniu do rynku pracy. Pierwsza trudność polega na tym, że nie ma jednego prostego sposobu mierzenia, aby ocenić zmiany. Ponadto, istnieją skutki lub czynniki „składnikowe”, które trudno jest kontrolować, na przykład osoby wybierające agencje pracy tymczasowej różnią się od osób, które ich nie wybierają. Co więcej, z punktu widzenia statystyki, liczy się nie tylko przejście do określonej umowy o pracę, takiej jak umowa w agencji pracy tymczasowej, ale też czas trwania jej i częstotliwość. W końcu, nawet jeśli pewne cechy można zaobserwować i kontrolować (płeć, wiek, poziom wykształcenia itd.), inne

mniej poddają się kontroli (np. doświadczenie zawodowe) lub są niemierzalne (np. wysiłek indywidualny), ale są kluczowe dla ścieżki pracownika na rynku pracy. Czynniki te pokazują, że nawet wyniki badań na grupach kontrolnych powinny być ostrożnie interpretowane.

Jednakże, analiza dostępnych badań dotyczących pracy tymczasowej i zmian w ramach rynku pracy wykazała, że istnieje duży zasób literatury tematu, która powstała w ciągu ostatniej dekady i ujmuje problem pod różnymi kątami analitycznymi i metodologicznymi. Analiza ta dowodzi, że szczególnie zmiany, takie jak przejście od bezrobocia do pracy oraz od pracy tymczasowej do stałej były tematem badań, natomiast dla innych form przejścia jest o wiele mniej wyników badań.

W kolejnej części raportu opisane zostały różne typy przejścia w ramach rynku pracy (przejście od bezrobocia do pracy oraz od pracy tymczasowej do stałej, od edukacji do pracy, przejścia dla grup docelowych) oraz rola partnerów społecznych w podnoszeniu kwalifikacji pracowników tymczasowych i ułatwianiu przejścia.

1. PRACA TYMCZASOWA A PRZEJŚCIE OD BEZROBOCIA DO PRACY

Funkcja pomostowa pracy tymczasowej pomiędzy bezrobociem a pracą pojawiła się już w analizie porównawczej profili i wykształcenia pracowników tymczasowych i potwierdziła się w tej części badań. We **Francji** i we **Włoszech** ponad 40% pracowników tymczasowych było bezrobotnych przed podjęciem pracy tymczasowej; w **Niemczech** ponad 60% osób rozpoczynających pracę tymczasową w 2011 roku było albo bezrobotnych albo nigdy wcześniej nie pracowało. Również w **Holandii** i w **Belgii** udział osób wcześniej bezrobotnych wśród pracowników tymczasowych wynosił 30%. Liczby te oraz wiele innych statystyk we wszystkich badanych krajach potwierdziły znaczną rolę pomostową pracy tymczasowej pomiędzy bezrobociem a pracą¹¹. W **Holandii** duże dane z Centrum Pracy i Dochodów (CWI) pokazują, że w ostatnich latach stały odsetek około 33% bezrobotnych wraca do pracy poprzez pracę tymczasową.

Badania te pokazują też długotrwały wpływ pracy tymczasowej na zatrudnienie: po roku duży odsetek wcześniej bezrobotnych pracuje, w pracy tymczasowej lub bezpośrednio, na czas określony lub na stałe. We **Francji** na przykład, około 55% osób, które zaczęły pracę tymczasową było wcześniej bezrobotnych lub nieaktywnych. Po roku odsetek bezrobotnych spadł do 21%¹².

Te kilka badań, które dotychczas porównywały „ścieżkę pracy tymczasowej” z innymi ścieżkami powrotu na rynek pracy wykazało, że prawdopodobieństwo dla wcześniej bezrobotnych bycia zatrudnionym po pewnym okresie jest wyższe niż dla osób z grupy kontrolnej - bezrobotnych wchodzących na rynek pracy inaczej niż przez pracę tymczasową.

¹¹ W większości przypadków podstawą były badania opisowe metodą „timing of events”, czyli porównanie statusu przed rozpoczęciem pracy tymczasowej ze statusem po pewnym czasie.

¹² Observatory of Occupations and Jobs, 2010

Główne fakty i wnioski:

1. Badania potwierdzają, że rola pracy tymczasowej w przejściu od bezrobocia do zatrudnienia jest szeroko akceptowana
2. Wielu pracowników tymczasowych było bezrobotnych przed rozpoczęciem pracy tymczasowej, np. ponad 60% w **Niemczech** i ponad 40% we **Francji** i we **Włoszech**
3. W **Holandii** 33% bezrobotnych wraca do pracy poprzez pracę tymczasową, która prowadzi w końcu do stałego powrotu do pracy, co jest porównywalne do odsetka bezrobotnych wracających dzięki bezpośredniemu zatrudnieniu

2. PRACA TYMCZASOWA A PRZEJŚCIE OD ZATRUDNIENIA TYMCZASOWEGO DO STAŁEGO

Rola i działanie pracy tymczasowej jako punktu oparcia w drodze do stałego zatrudnienia jest przedmiotem debaty.

Wiele badań potwierdza efekt „przylepny” pracy tymczasowej, czyli że dla wielu pracowników po roku istnieje prawdopodobieństwo otrzymania bezpośredniego zatrudnienia w firmie klienta po odbyciu tam zleceniu. W zależności od różnic w mierzonym „przylepności”, badania na dużych próbach na rynku pracy w **Niemczech** szacują ją na 5 - 20%.

W **Holandii** w 2009 roku 56% pracowników tymczasowych deklaruje, że szukają stałego zatrudnienia wykorzystując pracę tymczasową, a 29% pracowników tymczasowych znalazło stałą pracę w ciągu roku, w firmie klienta (12%) lub gdzie indziej (17%). Ponadto partnerzy społeczni w sektorze pracy tymczasowej ustanowili system fazowy w zbiorowych układach pracy, w którym pracownik po pewnym czasie dostaje w agencji umowę na czas nieokreślony.

We **Francji** ostatnie badania dwustronnego Obserwatorium Zawodów i Pracy wykazały, że 16% pracowników, którzy mieli co najmniej jedno zlecenie jako pracownik tymczasowy otrzymało umowę na czas nieokreślony w ciągu roku.

W **Belgii** badano ścieżki pracy na dużej grupie osób, które pracowały w agencjach pracy w 2005 roku przez trzy lata, do 2008 i porównano je z grupą kontrolną osób niebędących pracownikami tymczasowymi. Wyniki pokazały, że:

- W porównaniu z grupą kontrolną bezrobotnych w 2005, pracownicy tymczasowi mają większe szanse przejścia na umowy na czas nieokreślony: stopa włączenia po roku wyniosła prawie 30% (w porównaniu do 22% w grupie kontrolnej), 41% po dwóch latach (w grupie kontrolnej - 31,6%) i 55% po trzech latach (w grupie kontrolnej - 43%);
- Ryzyko stania się/pozostania bezrobotnym dla osób podejmujących pracę tymczasową jest znacznie niższe niż w grupie kontrolnej. Po roku 32,6% pracowników tymczasowych było

niezatrudnionych (w porównaniu do 56% w grupie kontrolnej), 30,2% po dwóch latach (w grupie kontrolnej: 49,9%) i 31,3% po trzech latach (w grupie kontrolnej: 48,2%)¹³.

We **Włoszech**, według badania „Italian Work Histories Panel (1998-2003)” 66,5% pracowników w wieku 16-35 lat, którzy zakończyli pracę tymczasową w latach 1998-1999, przeszło do stałego zatrudnienia.

Inni badacze prezentują inną perspektywę efektu „przylepności”; jednak dane liczbowe tego efektu różnią się w zależności od metodologii. Jednocześnie, badania opisowe i jakościowe wykazały, że znaczny odsetek pracowników tymczasowych ma duże szanse pozostania w agencji: w szczególności osobom z grup docelowych trudniej jest przejść do stałego zatrudnienia, co nie dziwi w czasie wysokiego bezrobocia.

Główne fakty i wnioski:

1. Praca tymczasowa ułatwia przejście od tymczasowej do stałej, pod pewnymi warunkami
2. W **Holandii** w 2009 roku 56% pracowników tymczasowych deklarowało, że szukają stałego zatrudnienia wykorzystując pracę tymczasową, a 29% pracowników tymczasowych znalazło stałą pracę w ciągu roku
3. We **Francji** 16% pracowników, którzy mieli co najmniej jedno zlecenie jako pracownik tymczasowy w 2010 roku otrzymało umowę na czas nieokreślony w ciągu roku
4. We **Włoszech** 66,5% pracowników w wieku 16-35 lat, którzy zakończyli pracę tymczasową w latach 1998-1999, przeszło do stałego zatrudnienia
5. Wyniki badań na temat funkcji punktu oparcia różnią się w zależności od metodologii i profili pracowników tymczasowych (ich zdolności do podjęcia pracy)

3. PRACA TYMCZASOWA A PRZEJŚCIE OD EDUKACJI DO PRACY

Dane statystyczne wykazują, że młodzi (również ci, którzy jeszcze się kształcą) są dużą, a czasami największą grupą wiekową wśród europejskich pracowników tymczasowych. Ponadto, różne badania porównawcze i krajowe pokazują, że praca tymczasowa stała się dla młodych ważnym sposobem wejścia na rynek pracy, działa więc jako most ku zatrudnieniu dla młodych ludzi.

W **Niemczech** 49,5% pracowników tymczasowych ma poniżej 35 lat, co w porównaniu z ogółem zatrudnionych wskazuje, że praca tymczasowa jest dość ważna dla przejścia pomiędzy edukacją a pracą. Ta sama pozytywna korelacja widoczna jest we **Włoszech**, gdzie, według ostatnich dostępnych danych dostarczonych przez instytucję dwustronną Ebitemp, 44% pracowników tymczasowych ma poniżej 30 lat,

¹³ IDEA Consult 2009: Uitzendarbeid: opstap naar duurzaam werk, ook voor kansengroepen?, Bruksela.

a około jedna czwarta (23%) ma poniżej 25 lat. W **Holandii** 46% pracowników tymczasowych ma poniżej 25 lat¹⁴.

We **Francji** badanie z 2011 roku¹⁵ wykazało efekt punktu oparcia pracy tymczasowej dla młodych. 84% pracowników tymczasowych poniżej 25 roku życia nigdy wcześniej nie pracowało, kiedy przyszli do agencji pracy tymczasowej w 2010 roku; 30% z nich było studentami. Po roku 62% było zatrudnionych: 30% w agencji pracy tymczasowej, 17% na umowach na czas nieokreślony, 15% – na czas określony.

Agencje pracy tymczasowej mogą również pomóc w tworzeniu mostu pomiędzy edukacją a zatrudnieniem poprzez oferowanie **podwójnych programów uczenia się** i umów praktykanckich. Programy te zazwyczaj łączą szkolenie formalne z firmowym. Przemysł może obecnie zaoferować program i umowy praktykanckie w **Danii, Francji, Niemczech, Włoszech, Holandii, Hiszpanii** i w **Zjednoczonym Królestwie**.

Jednocześnie różne badania krajowe wykazują, że niektóre grupy młodych osób w dużo większym stopniu niż inne polegają na pracy tymczasowej jako sposobie wejścia na rynek i jest dla im łatwiej lub nieco trudniej przejść dalej (do bezpośredniego zatrudnienia). Różnice występują szczególnie pod względem profilu edukacji i poziomu kwalifikacji (większy odsetek osób z niskim wykształceniem), ale też innych cech (płci, pochodzenia etnicznego itd.).

Główne fakty i wnioski:

1. Praca tymczasowa jest ważnym sposobem wejścia osób młodych na rynek pracy
2. W Niemczech 49,5% pracowników tymczasowych ma poniżej 35 lat; we Włoszech 44% pracowników tymczasowych ma poniżej 30 lat, a w Holandii 46% - poniżej 25; duży odsetek młodych wskazuje, że praca tymczasowa ma dużą wagę dla przejścia pomiędzy edukacją a pracą
3. We Francji 84% pracowników tymczasowych poniżej 25 lat nigdy wcześniej nie pracowało, gdyż albo się kształcili, albo byli bezrobotni. Po roku pracy tymczasowej 62% było zatrudnionych
4. Kraj pochodzenia, poziom wykształcenia i kwalifikacji oraz doświadczenia osobiste mają znaczny wpływ na wyniki przejścia od edukacji do pracy
5. Należy przeprowadzić więcej badań dla tego typu przejścia

¹⁴ Ecorys 2009: Temporary agency workers on the move, str. 10

¹⁵ Observatoire des Métiers et de l'emploi, *Regards croisés sur l'intérim*, 2011.

4. PRACA TYMCZASOWA A GRUPY DOCELOWE WCHODZĄCE NA RYNEK PRACY

Dla niektórych grup docelowych, takich jak: pracownicy starsi, osoby, których wykształcenie lub kwalifikacje nie odpowiadają potrzebom rynku pracy lub mniejszości etnicznej poddanej dyskryminacji, praca tymczasowa stanowi most do rynku pracy.

Dowodzi tego wysoki odsetek pracowników z grup docelowych wśród pracowników tymczasowych, co potwierdzają dane ze wszystkich sześciu badanych krajów. W **Niemczech** w 2011 roku cudzoziemcy stanowili 17,4% pracowników tymczasowych, ponad dwukrotnie więcej niż cudzoziemcy w ogóle zatrudnionych. W **Holandii** w 2008 roku średnio 31% pracowników tymczasowych należało do grup docelowych. W **Belgii** w 2007 roku szacowało się, że 12% pracowników tymczasowych miało niskie kwalifikacje lub było imigrantami, a 5% było niepełnosprawnymi lub starszymi.

Mimo iż w badaniu nie można było znaleźć danych, aby porównać i zestawić postrzeganie, motywację, i doświadczenie pracowników z grup docelowych z innymi grupami pracowników tymczasowych, wydaje się oczywiste, że praca tymczasowa jest dla nich często jedyną szansą znalezienia pracy.

Ważną rolę integracji grup docelowych na rynku pracy ilustrują inicjatywy opracowane przez sektor pracy tymczasowej, jednostronnie lub w ramach projektów i programów publiczno-prywatnych. Szczególnie dla takich grup jak długotrwale bezrobotni, starsi pracownicy oraz – mniej widoczni – imigranci, agencje pracy tymczasowej odgrywają coraz ważniejszą rolę pod względem możliwości pracy, zdobycia doświadczenia, rozwoju kwalifikacji i zatrudnienia.

Inicjatywy publiczno-prywatne i biznesu dla pracowników tymczasowych z różnych grup docelowych

Kraj	Inicjatywa	Cele, charakter	Typ
FR	Wspólny projekt prywatnej agencji zatrudnienia i <i>Force Femmes</i>	– Wyszukiwanie możliwości biznesowych dla kobiet powyżej 45 roku życia	Biznes
NL	Projekt holenderskiej prywatnej agencji zatrudnienia	– Pomoc starszym kobietom w powrocie na rynek pracy poprzez zapewnienie opieki nad dziećmi, szkoleń, elastycznych godzin pracy; konkretne branże	Biznes
DE	Projekt prywatnej agencji zatrudnienia wspierający integrację osób starszych na rynku pracy	– Osoby 50+; wsparcie: selekcja i szkolenia, staże; umowy na 18 miesięcy; wróciło 321 bezrobotnych	Biznes
NL	Projekty prywatnych agencji zatrudnienia wspierający osoby starsze (50+ i 45+)	– Wsparcie w powrocie na rynek pracy – Wspieranie nowych przedsięwzięć przy współpracy z publiczną instytucją zatrudnienia	Publiczno-prywatny
UK	Wspólna strategia/zobowiązanie REC i Jobcentre Plus w kwestii różnorodności	– W powiązaniu z internetowym narzędziem diagnostycznym dla różnorodności i programem certyfikacji "EQality Assured" (EQA), początek w 2006 roku – List intencyjny o współpracy w 2011 roku	Publiczno-prywatny
DE	Program pilotażowy dla niskokwalifikowanych młodych bezrobotnych	– Wspólny projekt pilotażowy prowadzony przez publiczną agencję zatrudnienia i prywatną agencję pracy tymczasowej – Wspieranie młodych bezrobotnych poprzez indywidualne szkolenia; nauka i praca tymczasowa	Publiczno-prywatny

Źródło: własne badania i wywiady, 2012.

Tam, gdzie prowadzono badania na temat programów dla słabszych grup, wyniki pokazują, że pozytywne efekty dotyczące przyszłości i trwałego zatrudnienia w agencji pracy tymczasowej lub bezpośrednio są

lepsze, jeśli programy połączone są z inicjatywami wspierającymi, takimi jak podnoszenie poziomu edukacji, szkolenia zawodowe i inne formy indywidualnego wsparcia.

Główne fakty i wnioski:

1. Praca tymczasowa jest kluczowa w ułatwianiu przejścia dla osób z grup docelowych
2. Duży odsetek pracowników tymczasowych należących do grup docelowych został potwierdzony we wszystkich 6 badanych krajach
3. W **Holandii** w 2008 roku średnio 31% pracowników tymczasowych należało do grup docelowych
4. W **Niemczech** w 2011 roku cudzoziemcy stanowili 17,4% pracowników tymczasowych, ponad dwukrotnie więcej niż cudzoziemcy w ogóle zatrudnionych
5. Ta ważna rola pracy tymczasowej w integracji grup docelowych na rynku pracy potwierdziła się też w wielu inicjatywach opracowanych przez sektor pracy tymczasowej, jednostronnie lub w ramach projektów publiczno-prywatnych

5. ROLA PARTNERÓW SPOŁECZNYCH WE WSPIERANIU PRZEJŚCIA

Badania potwierdzają, że w związku z podwójnym celem pracy tymczasowej w Europie – zapewnienia zewnętrznej elastyczności firmom oraz wspierania włączenia ludzi do rynku pracy i „*optymalnych przejść*” (EMCO) – partnerzy społeczni i dialog społeczny odgrywają kluczową rolę.

Potwierdziło się to w większości badanych krajów, gdzie partnerzy społeczni odgrywają ważną rolę w regulacjach na temat pracy tymczasowej oraz w rozwijaniu działań sprzyjających przejściu poprzez negocjacje zbiorowe, wspólne inicjatywy, programy lub instytucje.

Przypadki Holandii, Francji, Belgii i Włoch pokazują, że dialog społeczny w sektorze pracy tymczasowej w Europie powinien być postrzegany nie tylko jako instrument zastępujący lub umacniający ramy prawne. Fundusze dwustronne dające wsparcie socjalne, szkolenia i inne typy wsparcia wychodzą poza przepisy, gdyż ich celem jest zwiększenie bezpieczeństwa pracy, zatrudnienia oraz socjalnego dla pracowników tymczasowych.

Wyniki badań i doświadczeń w zakresie skutków szkoleń i podnoszenia kwalifikacji, która to działalność została zapoczątkowana przez partnerów społecznych, na przykład we Francji i w Holandii, pokazują jak ważne są takie praktyki we wspieraniu przejścia w ramach rynku pracy. We **Francji** niedawne badania na temat skutków „*profesjonalizacji umów*” lub umów o rozwoju zawodowym pracowników tymczasowych (CDPI) wykazują, że szkolenia i podnoszenie kwalifikacji nie tylko przyczyniły się do znacznego spadku odsetka niewykwalifikowanych pracowników tymczasowych, ale miały też pozytywny wpływ na rozwój

kariery. Według badań, prawie 70% uczestników ocenia, że ich obecna praca ma związek z kwalifikacjami, które zdobyli dzięki praktykom, a prawie 80% twierdzi, że szkolenia były pomocne w znalezieniu obecnej pracy¹⁶. Badania wśród pracowników tymczasowych w **Holandii** wykazały, że szkolenia z dwustronnych funduszy szkoleniowych mają duży wpływ na „umocnienie” lub „konsolidację” umów o pracę¹⁷.

Przykłady te pokazują, że dialog społeczny i negocjacje zbiorowe dostarczają wartości dodanej, która wiele zmienia. Dają one dodatkowe wsparcie pracownikom tymczasowym w kwestii możliwości zatrudnienia i kwalifikacji, równego traktowania i dostępu do zasobów i praw w firmie klienta. Dają też wsparcie socjalne i inne aby zrekompensować skutki częstej zmiany pracy, rozwijać karierę i zwiększać szanse na zatrudnienie.

Zjednoczone Królestwo różni się od wspomnianych krajów, gdyż jego system pracy i relacji pracowniczych charakteryzuje się słabym wpływem dialogu społecznego i negocjacji zbiorowych powyżej poziomu przedsiębiorstwa.

Dialog społeczny w **Niemczech** w sektorze pracy tymczasowej skupia się głównie na ustalaniu wynagrodzeń. Premie wynegocjowane niedawno pomiędzy organizacjami pracodawców dla pracowników tymczasowych i związkami zawodowymi w określonych sektorach¹⁸ są przykładem zaangażowania partnerów społecznych w rozwój konkretnych, wspólnie ustalonych ram dla warunków zatrudnienia i płac.

Główne fakty i wnioski:

1. Rola partnerów społecznych jest bardzo ważna, jeśli poruszanie się w ramach rynku pracy ma być korzystne, gdyż uzupełniają oni przepisy dotyczące pracy tymczasowej i podejmują inicjatywy podnoszące jakość przejścia.
2. Fundusze dwustronne są kluczowe w podnoszeniu kwalifikacji pracowników tymczasowych i zwiększaniu ich szans na zatrudnienie
3. We Francji 80% pracowników tymczasowych twierdzi, że szkolenia były pomocne w znalezieniu obecnej pracy.
4. Inicjatywy dwustronne są również ważne w poprawianiu warunków pracy pracowników tymczasowych, aby wspierać ich w postępie na rynku pracy

¹⁶ FAF.TT, Les effets de la formation sur l’insertion professionnelle des intérimaires, czerwiec 2010.

¹⁷ STOOF, Raport roczny, 2010.

¹⁸ Premie te wynegocjowano w sektorze metalu i elektrycznym, produktów syntetycznych/plastikowych i „indyjskiej gumy”

JAK UMOCNIC ROLĘ PRACY TYMCZASOWEJ POLEGAJĄCĄ NA WSPIERANIU PRZEJŚCIA DO INNYCH FORM ZATRUDNIENIA?

Badania potwierdzają, że praca tymczasowa jest formą zatrudnienia, która nie tylko przyczynia się do zachowania płynności na rynku pracy, ale też daje nowe możliwości, szczególnie bezrobotnym i osobom z grup docelowych, działając jak most ku pracy.

Jednocześnie kwestię „*dobrego przejścia*” trudniej jest ocenić, gdyż zależy ona od wielu czynników, w tym ram prawnych dla pracy tymczasowej, ogólnej sytuacji gospodarczej oraz profili i motywacji pracowników tymczasowych.

Jednak głównym wnioskiem z badań jest to, że dialog społeczny i praktyki partnerów społecznych (zwłaszcza wspólne) są kluczowe w kwestii zamienienia danych liczbowych w dziedzinie przejścia do innej formy zatrudnienia na „*dobre przejścia*”, czyli tworzenia sytuacji i ram, gdzie obecne są nie tylko mosty ku pracy, ale też punkty oparcia, a także wspiera się ścieżkę w górę/progresywną. Szczególnie ten aspekt znalazł odzwierciedlenie w rozwoju dwustronnych instytucji i funduszy wspierających szkolenia i podnoszenie kwalifikacji pracowników tymczasowych oraz oferujących więcej ochrony socjalnej.

W celu zwiększenia roli pracy tymczasowej w ułatwianiu poruszania się po rynku pracy, Eurociett i UNI Europa, europejscy partnerzy społeczni w sektorze pracy tymczasowej przedstawiają wspólne rekomendacje dla decydentów w krajach i na poziomie UE.