



Warszawa, 20 lutego 2017 r.
KL/90/RL/2017

Pan
Marek Kuchciński
Marszałek Sejmu RP



Szanowny Panie Marszałku,

uprzejmie przekazuję w załączeniu treść wspólnego stanowiska organizacji pracodawców reprezentowanych w Radzie Dialogu Społecznego dotyczącego jednej z propozycji zawartych w rządowym projekcie ustawy o zmianie ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych oraz niektórych innych ustaw (druk nr 1274). Pierwsze czytanie projektu odbędzie się w dniu 22 lutego br. Stanowisko strony pracodawców przedstawia alternatywną propozycję zabezpieczenia sytuacji pracowników tymczasowych w ciąży.

Z poważaniem,

Henryka Bochniarz
Prezydent Konfederacji Lewiatan

Załącznik:

1. Stanowisko organizacji pracodawców reprezentowanych w Radzie Dialogu Społecznego w sprawie projektu ustawy o zmianie ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych oraz niektórych innych ustaw (druk 1274).



Konfederacja Lewiatan
ul. Zbyszka Cybulskiego 3
00-727 Warszawa

tel. (+48) 22 55 99 900
fax (+48) 22 55 99 910
lewiatan@konfederacjalewiatan.pl
www.konfederacjalewiatan.pl

NIP 5262353400
KRS 000053779
Sąd Rejonowy dla
m.st. Warszawy w Warszawie
XIII Wydział Gospodarczy KRS





Pracodawcy
Rzeczypospolitej
Polskiej



Warszawa, dnia 16 lutego 2017 r.

Stanowisko organizacji pracodawców reprezentowanych w Radzie Dialogu Społecznego

**ZAPROPONOWANE W RZĄDOWYM PROJEKCIE ZMIENIAJĄCYM USTAWĘ O
ZATRUDNIENIU PRACOWNIKÓW TYMCZASOWYCH (druk nr 1274) ROZWIĄZANIA
NIE POPRAWIA SYTUACJI KOBIET W CIĄŻY - ODNIOŚĄ SKUTKI ODWROTNE OD
ZAMIERZONYCH**

Propozycja zmian w ustawie o zatrudnianiu pracowników tymczasowych dotycząca obowiązku wydłużenia przez agencję zatrudnienia umowy o pracę do dnia porodu, w przypadku gdyby jej zakończenie przypadło po 3 miesiącu ciąży nie bierze pod uwagę kluczowego faktu: specyfiki zatrudnienia tymczasowego i jednocześnie skutków finansowych, społecznych i gospodarczych jakie proponowana przez Rząd zmiana może przynieść. Z tych przyczyn, dostrzegając przy tym potrzebę lepszego zabezpieczenia sytuacji kobiet – pracownic tymczasowych w ciąży, wydaje się konieczne wprowadzenie szczególnego rozwiązania prawnego, które z jednej strony uruchomi odpowiedni poziom bezpieczeństwa ubezpieczeniowego w takiej sytuacji, a z drugiej uwzględni wyżej wspomnianą specyfikę zatrudnienia tymczasowego. W ocenie ekspertów jest bowiem pewne, że proponowana zmiana pogorszy kondycję finansową agencji pracy tymczasowej, a to z kolei przełoży się na sytuację zawodową kobiet w naszym kraju.

POGORSZENIE SYTUACJI KOBIET NA RYNKU PRACY

Sytuacja kobiet na rynku pracy w Polsce jest trudna, a poziom aktywności zawodowej niski, wprowadzenie zwiększonego ryzyka kosztowego związanego z ich zatrudnianiem w formie pracy tymczasowej z pewnością ograniczy kobietom dostęp do rynku pracy. Mając przy tym na uwadze, że aktywizacja zawodowa osób pozostających bez pracy to proces wydłużony w czasie i trudny, agencje pracy tymczasowej które do tej pory aktywnie w nim uczestniczyły stracą w tym zakresie niezbędną motywację, co przełoży się na sytuację zawodową kobiet w kraju. Należy przy tym wyraźnie zaznaczyć, że dotyczy to głównie kobiet o niskich kwalifikacjach, dla których często praca tymczasowa to jedyny sposób na wejście na rynek pracy i zdobycie doświadczenia zawodowego.

Według raportu MRPiPS „Informacja o działalności agencji zatrudnienia w 2015 roku” ponad 35% wszystkich umów o pracę zawartych z pracownikami tymczasowymi dotyczyło zatrudnienia na trzech stanowiskach: wykonywanie dorywczych prac prostych, prac prostych w przemyśle i prac prostych gdzie indziej niesklasyfikowanych. Dodatkowo im niższy poziom



Pracodawcy
Rzeczypospolitej
Polskiej
St. 1916 r. 1999



wykształcenia tym niższy współczynnik aktywności zawodowej wśród kobiet. Przykładowo w grupie kobiet z wykształceniem zawodowym wynosi on 49,7%. Zmiany w zakresie zatrudniania tymczasowego spowodują dalsze pogłębienie się procesu dezaktywizacji zawodowej i tak pozostającej na bardzo wysokim poziomie w naszym kraju.

ODEJŚCIE OD ISTOTY PRACY TYMCZASOWEJ

Należy podkreślić, że proponowana zmiana po raz pierwszy w historii naszego ustawodawstwa w zakresie zatrudniania tymczasowego wprowadza nowy typ ryzyka polegającego na przejęciu przez agencję pracy tymczasowej obowiązku zatrudnienia wybranej grupy zawodowej pomimo braku charakterystycznego dla cech tej pracy zamówienia na pracę przez podmiot zewnętrzny. Korekta taka w całości przekreśla dotychczasową wyraźnie wyartykułowaną w ustawie o zatrudnieniu pracowników tymczasowych zasadę oferowania pracy wyłącznie w przypadku posiadania na taką pracę zapotrzebowania. Praca tymczasowa jest bowiem szczególną formą zatrudnienia, w której agencja zatrudnia pracownika tymczasowego, który wykonuje swoje obowiązki na rzecz i pod nadzorem pracodawcy użytkownika, a zatrudnienie tymczasowe ma miejsce wyłącznie w przypadku kiedy istnieje taka potrzeba po stronie pracodawcy użytkownika. Agencja nie jest przy tym uprawniona do jednostronnego „wydłużenia” umowy handlowej z podmiotem, którym jest pracodawca użytkownik.

OSŁABIENIE PRZEDSIĘBIORSTW – NEGATYWNE SKUTKI DLA WSZYSTKICH PRACOWNIKÓW TYMCZASOWYCH I LOKALNYCH RYNKÓW PRACY

Należy przy tym zauważyć, że usługa pracy tymczasowej jest bardzo nisko marżowa, a zatem konieczność ponoszenia dodatkowych kosztów przez agencje, w szczególności te małe i średnie, nawet w pojedynczych przypadkach konieczności wydłużenia umowy o pracę, jest obciążeniem, które może przyczynić się do upadłości tych podmiotów. Spowoduje to spadek zainteresowania zatrudnieniem kobiet przez takie podmioty. Koszt ten możemy przyrównać do 50-miesięcznej prowizji agencji, ryzyko zatem dla pracodawcy - agencji zatrudnienia jest bardzo duże.

Mając na uwadze wyżej poczynione ustalenia, należy uznać, że dokonywanie wydawałoby się prostych zabiegów legislacyjnych spowoduje zbyt daleko idące skutki zarówno w zakresie sytuacji prawno – gospodarczej agencji pracy tymczasowej, ale co najważniejsze zmniejszy zainteresowanie zatrudnianiem kobiet. Jedynym w naszej ocenie rozwiązaniem, które nie osłabi pozycji kobiet na rynku pracy i jednocześnie nie będzie ingerowało w konstrukcję pracy tymczasowej, a także nie zagrozi lokalnym rynkom pracy jest wprowadzenie zabezpieczenia kobiet w ciąży w ramach systemu ubezpieczenia społecznego.

W związku z powyższym poniżej przedstawiamy propozycje rozwiązania uwzględniającą ww. elementy:

W ustawie dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2016, poz. 372 z późn. zm), wprowadza się następujące zmiany:

- 1) w artykule 30 po § 4 dodaje się § 5 oraz § 6 w brzmieniu:

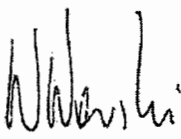
§ 5

„Ubezpieczonej będącej pracownikiem tymczasowym w rozumieniu przepisów o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, której umowa o pracę z agencją pracy tymczasowej uległa rozwiązaniu z upływem czasu, na który była zawarta, po upływie trzeciego miesiąca ciąży i której nie zapewniono innego zatrudnienia, przysługuje do dnia porodu zasiłek w wysokości zasiłku macierzyńskiego.”

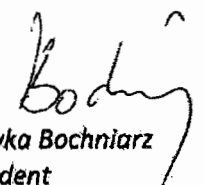
§ 6

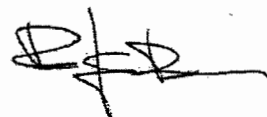
„Zasiłek macierzyński przysługuje również w razie urodzenia dziecka po ustaniu ubezpieczenia chorobowego, jeżeli ubezpieczenie to ustało po upływie trzeciego miesiąca ciąży wskutek rozwiązania umowy o pracę między agencją pracy tymczasowej a pracownicą będącą pracownikiem tymczasowym w rozumieniu przepisów o zatrudnianiu pracowników tymczasowych”

Jednocześnie w projekcie ustawy o zmianie ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych oraz niektórych innych ustaw skreśla się art. 1 pkt 8 lit b, który uchyla w art. 13 ustawy o zatrudnieniu pracowników tymczasowych ustęp 3.

z up. 

Marek Goliszewski
Prezes
Business Centre Club


Henryka Bochniarz
Prezydent
Konfederacja Lewiatan

z up. 

Andrzej Malinowski
Prezydent
Pracodawcy RP


Jerzy Bartnik
Prezes
Związek Rzemiosła Polskiego