

Konferencja

Wiele możliwości szkolenia dla pracowników agencji pracy tymczasowej

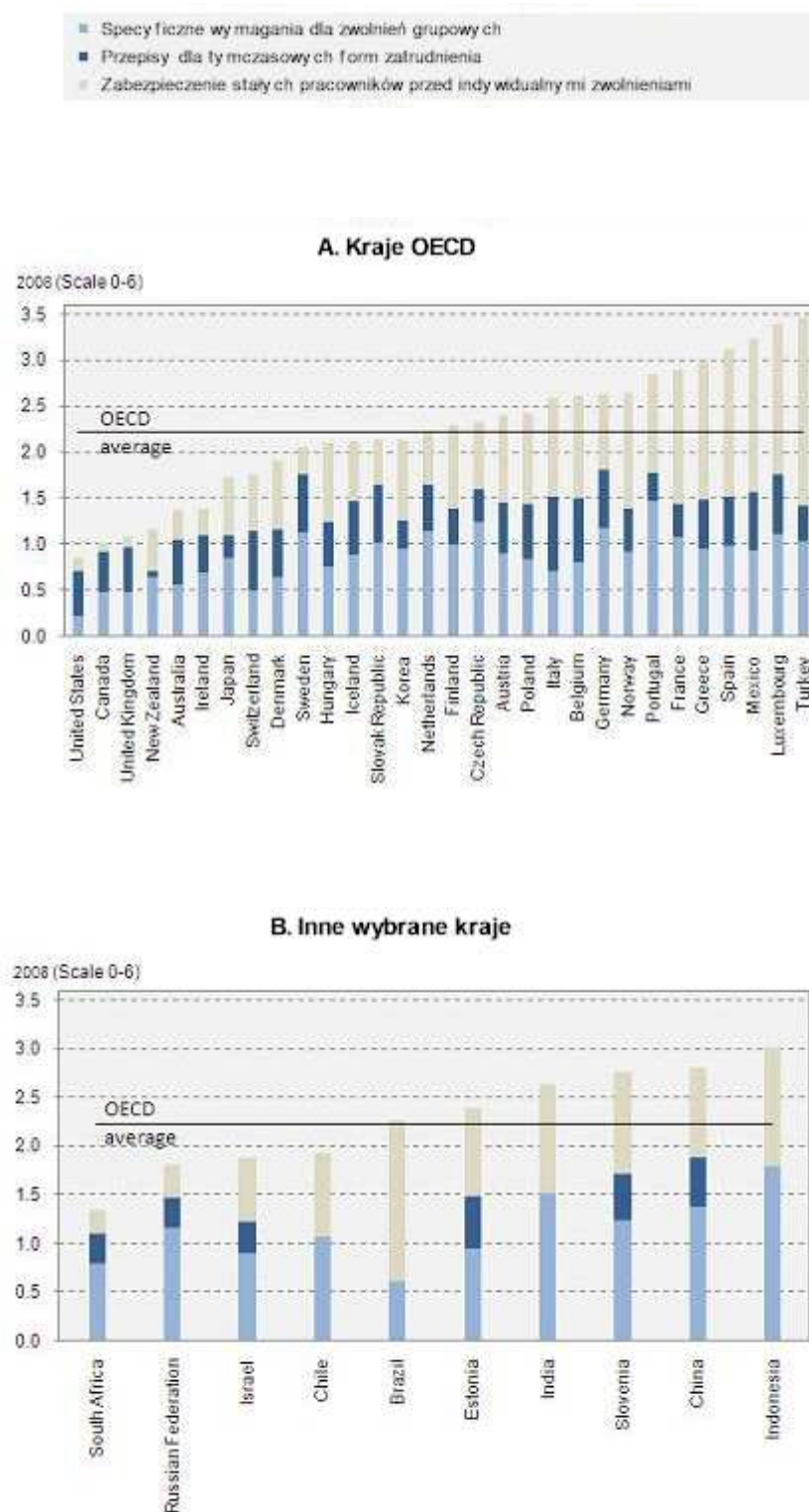
Bruksela, 03-04.12.2008

Wspólna konferencja organizacji Eurociett (konfederacja prywatnych agencji zatrudnienia) i Uni Europa (konfederacja związków zawodowych) dotyczyła udziału agencji pracy tymczasowej w zmianach europejskiego rynku pracy, a w szczególności szkoleniom zawodowym pracowników tymczasowych (Temporary Agency Workers – TAW). Konferencja była dofinansowana ze środków Komisji Europejskiej. Uczestniczyło w niej ok. 100 uczestników, w tym 2 reprezentantów Krajowej Sekcji Nauki NSZZ „Solidarność”.

Merytoryczny program konferencji obejmował:

- prezentację badań Eurostatu na temat edukacji dorosłych w UE,
- ogólny przegląd problematyki szkoleń dla pracowników agencji pracy tymczasowej w różnych krajach Unii w zakresie:
 - dostępu pracowników tymczasowych do różnych form szkolenia,
 - organizacji programów szkoleń (prawo pracy lub układy zbiorowe),
 - współpracy agencji z urzędami zatrudnienia,
 - źródeł finansowania szkoleń (agencja, przedsiębiorstwo zatrudniające TAW, urzędy zatrudnienia, fundusze szkoleniowe, fundusze europejskie),
 - określenia potrzeb szkoleniowych pracowników tymczasowych w zależności od czasu zatrudnienia, sektora gospodarki, poziomu wykształcenia i motywacji do przejścia na stałe zatrudnienie,
 - czasu trwania i rodzajów szkoleń (np. podnoszenie kwalifikacji technicznych, BHP, technologie informacyjno-komunikacyjne, obsługa komputera, kursy prawa jazdy),
 - sposobu prowadzenia szkoleń i głównych trudności napotykanych podczas rozwijania programów szkoleń.
- omówienie organizacji szkoleń zawodowych pracowników tymczasowych w 6 krajach (Austria, Belgia, Francja, Niemcy, Holandia, Hiszpania) w zakresie:
 - czynników wpływających na organizację szkoleń,
 - działalności szkoleniowej na poziomie przedsiębiorstwa i branży lub kraju,
 - sposobów finansowania szkoleń (dobrowolny lub obowiązkowy udział agencji, w zależności od kraju),
 - wad i zalet różnych rodzajów finansowania szkolenia zawodowego,
- rozmowę przy okrągłym stole i komentarze dotyczące działalności sektorowych funduszy szkoleniowych dla pracowników tymczasowych powstałych we Francji, Holandii, Belgii, Niemcy i Hiszpanii,
- rozmowę przy okrągłym stole przedstawicieli organizacji OECD, Eurociett, Uni Europa, DG Employment i EoroCommerce dotyczącą problemów:
 - jak przystosować programy szkoleń zawodowych do specyfiki pracy tymczasowej,
 - jak rozwijać programy szkoleń by dotyczyły większości pracowników tymczasowych, szczególnie w małych agencjach,
 - identyfikacji rzeczywistych potrzeb szkoleniowych, czasu trwania i sposobu oceny skuteczności,
 - rozwoju dwustronnych funduszy szkoleniowych dla pracowników agencji pracy tymczasowej w ramach Unii Europejskiej

Tabela 1: Zabezpieczenie zatrudnienia w 2008 r. (źródło: A. Puymoyen, OECD)



Można stwierdzić, że pracownicy tymczasowi, w porównaniu z pracownikami regularnymi:

- mają mniejszą kontrolę nad tym, jaka praca i w jaki sposób będą wykonywać
- mają mniejszy dostęp do szkoleń
- w większym stopniu ulegają wypadkom przy pracy i są gorzej poinformowani nt. bhp. Np. w Polsce wg raportu PIP z 2004-2005 r. nieprawidłowości w zakresie bhp wobec pracowników tymczasowych wykryto u 1/3 skontrolowanych pracodawców użytkowników i 1/4 skontrolowanych agencji pracy tymczasowej (Raport PIP 2004-2005). Dzieje się tak m. in. ze względu na to, że ustawa nt. pracy tymczasowej nie rozstrzyga, który z podmiotów - agencja czy pracodawca użytkownik - jest odpowiedzialny za zrealizowanie obowiązków z zakresu bhp, stwierdza jedynie, że każdorazowo powinno to być określone przed zatrudnieniem pracownika tymczasowego.
- pracownicy tymczasowi są młodzi - Wlk. Brytania: przeciętny wiek pracownika tymczasowego to 32 lata (podobnie w Niemczech, Danii, Finlandii, Francji, Szwecji), Hiszpania: połowa pracowników tymczasowych ma mniej niż 25 lat
- wykształcenie wyższe rzadziej wśród pracowników tymczasowych - Niemcy: pracownicy tymczasowi z wyższym wykształceniem: 13%, pracownicy regularni: 21%
- pracownicy tymczasowi nie mają uprawnień wynikających z rodzicielstwa (np. urlopu macierzyńskiego i wychowawczego)
- praca tymczasowa jest pozbawiona stabilności - np. we Francji typowy kontrakt o pracę tymczasowa trwa ok. 2 tygodnie.

Ponadto pracownicy tymczasowi są gorzej wynagradzani od pracowników regularnych:

- według badań Europejskiej Fundacji na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy, przeciętne wynagrodzenie pracownika tymczasowego w Wlk. Brytanii, to tylko ok. 68% przeciętnego wynagrodzenia wszystkich pracowników
- według badań dot. Węgier, gdzie nie obowiązuje zasada równego traktowania, w praktyce pracownik tymczasowy zarabia ok. 20% mniej niż pracownik etatowy zatrudniony na podobnym stanowisku

Problemy te powinna w znacznym stopniu rozwiązać przyjęta przez Parlament Europejski w grudniu 2008 r. dyrektywa wprowadzająca zasady równego traktowania pracowników tymczasowych

Porównanie regulacji dot. pracy tymczasowej we wszystkich krajach członkowskich UE (tych, które uznają i tych, które nie uznają tej zasady) nie wykazuje, by istniały dowody na negatywny wpływ wprowadzenia zasady równego traktowania na elastyczność rynku pracy. Propozycje wprowadzenia okresu przejściowego na stosowanie tej zasady są niezgodne z logiką proponowanej dyrektywy a także jej deklarowanymi celami (ochrona praw pracowników tymczasowych). W praktyce, wprowadzenie takiego okresu przejściowego równa się nie wprowadzaniu zasady równego traktowania w ogóle w wyniku powstałej możliwości obchodzenia prawa - na Słowacji, gdzie obowiązuje 6 mies. okres przejściowy na obowiązywanie zasady równego traktowania, dane związków zawodowych wskazują, że typowy stosunek pracy tymczasowej zawierany jest na okres poniżej 6 mies.

Nieprawdziwy wydaje się także argument, że praca tymczasowa jest sposobem na zwalczanie bezrobocia. Ten rodzaj zatrudnienia jest często nazywany antidotum na bezrobocie albo sposobem na wychodzenie z bezrobocia w przypadku takich grup jak pracujące matki, długotrwale bezrobotni czy osoby po wyrokach sądowych itp., ale niewiele jest empirycznych dowodów na poparcie tej tezy. Dane dla całej UE, jeśli chodzi o przechodzenie pracowników tymczasowych do stałej pracy, mówią o 1/3 pracowników, dla których praca tymczasowa

spełniła rolę "pomostu" prowadzącego do stałego zatrudnienia. Jednakże, chodzi tu w przeważającej części o grupę młodych, wykształconych osób, w wieku 25-34 lat, które w ciągu ostatnich 5 lat nie były bezrobotne.

Podsumowanie

- Przeceniana jest rola pracy tymczasowej jako środka na zwalczanie bezrobocia.
- Ta forma zatrudnienia niesie natomiast, jak wykazuje praktyka, duże zagrożenie przekształcania się z wyjątku w zasadę - z punktu widzenia interesów pracowniczych należy temu zapobiec.
- Powinna zostać opracowana strategia kontroli agencji pracy tymczasowej, które spełniają rolę pracodawcy w trójstronnym stosunku pracy. Strategie takie powinny wypracować zarówno struktury państwowe, jak i związki zawodowe oraz stowarzyszenia agencji działających etycznie, w celu wyeliminowania z rynku pracy podmiotów nieprzestrzegających prawa.

Opr. sprawozdania:

Marek BOGACZ

Krzysztof OSET