

Warunki pracy pracowników tymczasowych

– badania ankietowe



Fot. Ivan/BigStockPhoto

Artykuł jest kontynuacją serii artykułów na temat pracy tymczasowej. Przedstawiono w nim informacje na temat badań ankietowych dotyczących zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy pracownikom tymczasowym, a także omówiono wyniki tych badań.

Working conditions of part-time employees – survey results

The article continues the topic of part-time employment. It presents survey data related to occupational safety and health issues of part-time employees. It also discusses research results.

Wstęp

Artykuł jest kontynuacją tematyki dotyczącej zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy pracowników tymczasowych przedstawionej w „Bezpieczeństwie Pracy” nr 5 i 6/2009.

W ostatnich latach zarówno w Polsce, jak i w innych państwach Unii Europejskiej można zauważyć szybki wzrost liczby pracowników zatrudnionych za pośrednictwem agencji pracy tymczasowej. W Polsce w 2008 r. działało na rynku 166 takich agencji, zatrudniających 520 tys. pracowników tymczasowych. Specyfika tej pracy, polegająca na zawarciu przez pracownika umowy o pracę z jednym podmiotem – agencją pracy tymczasowej i wykonywaniem przez tego pracownika pracy u innego – tzw. pracodawcy

użytkownika oraz stosunkowo krótkim (nie dłuższym niż 18 miesięcy) okresie zatrudnienia, powodują, że mogą pojawić się nieprawidłowości w kształtowaniu warunków pracy pracowników tymczasowych.

Także krótki okres, od kiedy w Polsce występuje ta forma zatrudnienia oraz dość ogólne wymagania dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy uzasadniały podjęcie badań dotyczących warunków pracy pracowników tymczasowych.

Praca tymczasowa jako forma zatrudnienia występuje w Polsce od 2003 r. Do nowelizacji ustawy w 2007 r. obowiązki w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy nie były uregulowane ustawowo, a przepisy ustawy o zatrudnieniu

pracowników tymczasowych¹ odsyłały w tym zakresie do ustaleń pomiędzy pracodawcą (agencją pracy tymczasowej) a pracodawcą użytkownikiem. W 2007 r. w nowelizacji ustawy wymienione zostały enumeratywnie obowiązki w zakresie bhp spoczywające na pracodawcy użytkowniku. Należą do nich: dostarczenie pracownikowi tymczasowemu odzieży i obuwia roboczego, środków ochrony indywidualnej; zapewnienie napojów i posiłków profilaktycznych; przeprowadzenie szkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, ustalenie okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy; przeprowadzenie oceny ryzyka zawodowego oraz informowanie o tym ryzyku. Określenie, do kogo należy realizacja pozostałych obowiązków, wynikających z Kodeksu pracy i aktów wykonawczych – na agencji pracy tymczasowej czy pracodawcy użytkowniku – powinno znaleźć się w umowie zawartej pomiędzy stronami. W przypadku, gdy umowa nie zawiera takich ustaleń, obowiązki z zakresu bhp spoczywają – zgodnie z Kodeksem pracy – na pracodawcy, którym w przypadku zatrudnienia pracownika tymczasowego jest agencja pracy tymczasowej.

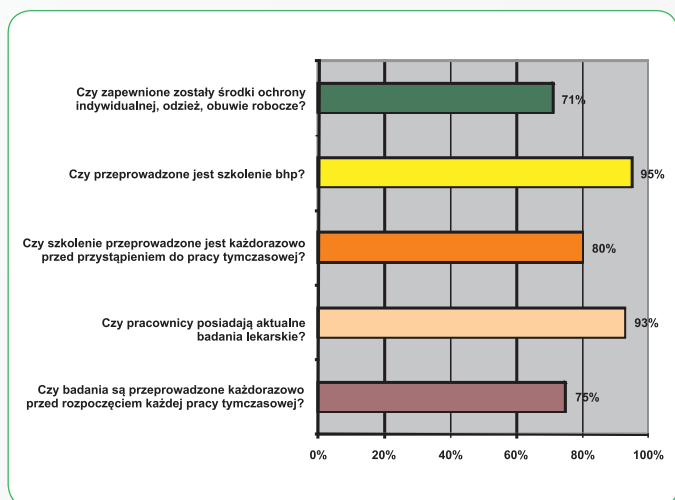
W celu ustalenia, czy przestrzegane są przepisy zawierające wymagania dotyczące warunków pracy pracowników tymczasowych, Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy przeprowadził badania ankietowe.

Ankieta była anonimowa. Badania zostały przeprowadzone za pośrednictwem agencji pracy tymczasowej w Warszawie, Krakowie i Gdańsku. Uzasadnieniem do skorzystania z pośrednictwa agencji był fakt, że mają one największe możliwości dotarcia do pracowników tymczasowych oraz dają gwarancję rzetelności przeprowadzenia ankiety.

Opis kwestionariusza do badań

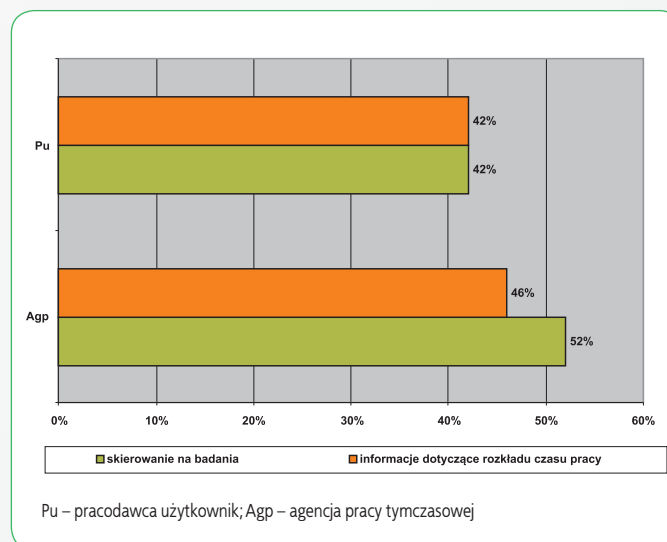
Ankieta, w celu wyodrębnienia pytań ogólnych i otwartych od pytań bezpośrednio dotyczących spraw z zakresu bhp, składała się z trzech części.

¹ Ustawa z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (DzU nr 166, poz. 1608 ze zm.)



Rys. 1. Odpowiedzi „tak” na pytania dotyczące realizacji obowiązków w zakresie badań lekarskich, szkolenia bhp i zapewnienia odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej

Fig. 1. „es” answers to questions related to compliance with requirements like medical exams, occupational safety and health training, provision of working clothes and footwear, and personal protective equipment.



Rys. 2. Wskazanie stron dotyczące realizacji obowiązku skierowania na badania lekarskie i przekazywanie informacji dotyczących systemu i rozkładu czasu pracy

Fig. 2. Pointing sides related to compliance with requirement like referring employees to medical exams and forwarding information on work time schedule and organization.

W pierwszej części ankiety dla pracowników tymczasowych zawarto dane dotyczące wieku, płci, stażu pracy ogółem i jako pracownika tymczasowego, zawodu wyuczonego oraz średniego okresu zatrudnienia. Informacje te służyły zidentyfikowaniu osób, które podejmowały pracę tymczasową.

Część druga ankiety dotyczyła realizacji przez pracodawcę wymagań z zakresu bhp. W tej części pytano pracowników tymczasowych o: 1) informacje na temat realizacji podstawowych obowiązków z zakresu bhp (w tym: badania przeprowadzone w ramach profilaktycznej opieki zdrowotnej, szkolenia w zakresie bhp i przydział środków ochrony indywidualnej, odzieży oraz obuwia roboczego), 2) realizację obowiązków informacyjnych wynikających z przepisów Kodeksu pracy w zakresie bhp (m.in. rozkład czasu pracy i sposób jego rozliczania), 3) informacje natury organizacyjnej, mające wpływ na kształtowanie warunków pracy, oraz 4) prawidłowość ustalania i ewidencjonowania czasu pracy i godzin nadliczbowych.

Trzecia część ankiety zawierała pytania różne, dotyczące sposobu rozliczania pracy w godzinach nadliczbowych; maksymalnego okresu zatrudnienia jako pracownika tymczasowego w ciągu 12 miesięcy oraz pytania otwarte, pozwalające na wyrażenie swojego stanowiska i subiektywnego odczucia bez narzucania formy odpowiedzi. Pytania te dotyczyły przede wszystkim wyrażenia przez respondentów opinii, czy mają w wystarczającym stopniu zapewnioną ochronę zdrowia oraz czy ochrona ta jest lepsza, czy też gorsza od tej, jaką mają pracownicy stali (zatrudnieni na podstawie stosunku pracy). Ostatnie pytanie dotyczyło przyczyn podjęcia pracy tymczasowej.

Charakterystyka badanej grupy pracowników tymczasowych

W badaniach ankietowych uczestniczyło 122 osoby (80 mężczyzn i 44 kobiety), w średnim wieku 33 lata, z czego większość miała średnie wykształcenie, a część posiadała odpowiednie kwalifikacje zawodowe do wykonywanej pracy (z ankiety wynika, że praca tymczasowa tylko czasem pokrywa się z zawodem wyuczonym). Na przykład najwięcej spośród ankietowanych osób wykonywało pracę jako handlowiec – 27 osób, podczas gdy jako zawód wyuczony deklarowało go jedynie 13 z nich. Bezpośrednie rozmowy z przedstawicielami związków zawodowych w sklepach wielkopowierzchniowych potwierdzają, że w handlu bardzo często angażowani są pracownicy tymczasowi, którzy stanowią tam nawet 50% ogółu zatrudnionych. Ich średni staż pracy wynosi 11 lat, w tym jako pracowników tymczasowych – 12 miesięcy, a zatem jest stosunkowo krótki, co może świadczyć o tym, że praca ta wykonywana jest okresowo. Taką tezę potwierdza również średni okres pracy pracownika tymczasowego, który wynosi 7 miesięcy.

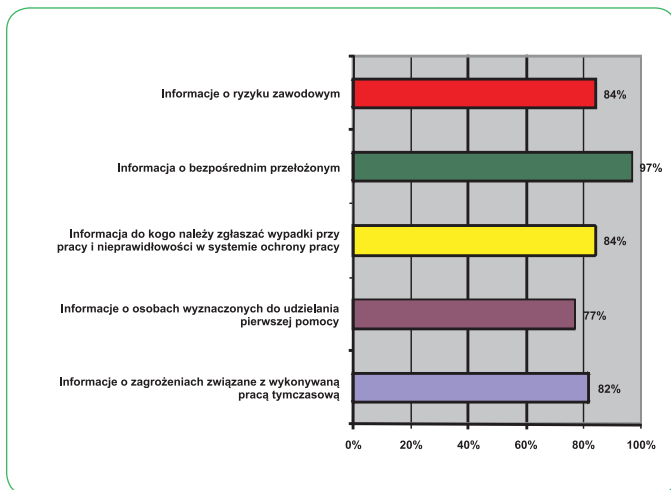
Istotne w badaniach było też ustalenie, co uzasadnia podejmowanie tego typu pracy. Najwięcej, bo 42% respondentów podało, że jest to sposób na uniknięcie bezrobocia; 34% podjęło się pracy jako pracownicy tymczasowi dla osiągnięcia dodatkowych zarobków, zaś 25% wykonuje tego rodzaju pracę w celu zdobycia doświadczenia zawodowego i kwalifikacji. Pytanie miało charakter otwarty – można było uwzględnić także inne przyczyny podjęcia pracy. Jednak żaden z respondentów nie podał innych przyczyn – należy przez to rozumieć, że podstawowe przyczyny, dla których osoby decydują się na podjęcie pracy tymczasowej, zostały wymienione w ankiecie.

Realizacja obowiązków zapewnienia bhp pracownikom tymczasowym

Z przeprowadzonych badań wynika, że w zasadzie realizowane są obowiązki dotyczące badań lekarskich, przeprowadzanych w ramach profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami, jak też szkolenie w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. 93% respondentów oświadczyło, że ma aktualne badania lekarskie, natomiast 95% stwierdziło, że przeszło szkolenie z zakresu bhp. Badania są przeprowadzone każdorazowo przed podjęciem kolejnej pracy u 75%, natomiast szkolenia z zakresu bhp – u 80% badanych (rys. 1.).

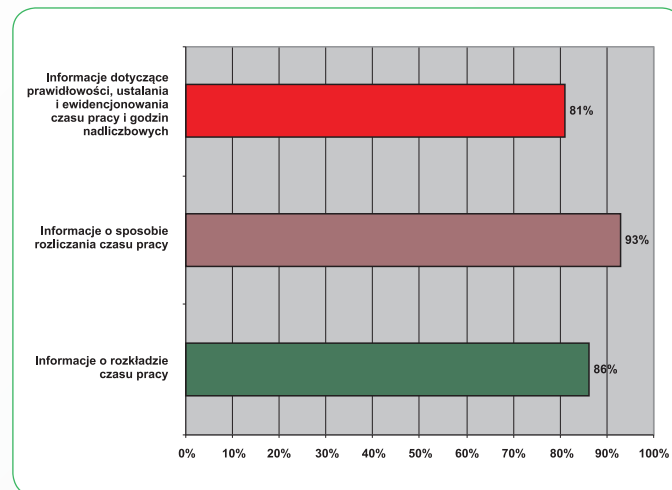
Przy skierowaniu pracownika tymczasowego do powtarzającej się pracy (takiej samej, jaką wykonywał poprzednio, nawet, jeżeli jest to praca u innego pracodawcy użytkownika) można przyjąć, że wystarczy poprzednie badanie lekarskie. Istotne bowiem w tym przypadku jest to, czy w danej pracy występują te same lub takie same zagrożenia. Od rodzaju czynników, na które narażony będzie pracownik lub sposobu wykonywania pracy zależy zakres badań lekarskich, na podstawie których lekarz wydaje zaświadczenie o braku przeciwwskazań do wykonywania określonej pracy. Jeżeli więc na stanowisku pracy będą występowały takie same czynniki, nie jest konieczne ponowne skierowanie na badania. Istotne jest jednak, aby badania te były aktualne, gdyż zgodnie z art. 229 § 4 Kp. pracodawca (w tym przypadku pracodawca użytkownik) nie może dopuścić pracownika do pracy bez aktualnego zaświadczenia lekarskiego.

Nieco odmienna jest sytuacja w przypadku szkoleń bhp. Pracodawca ma obowiązek przeprowadzić szkolenie w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy przed dopuszczeniem do pracy. Zgodnie z art. 237³ § 2 Kp. szkolenie takie



Rys. 3. Odpowiedzi „tak” na pytania dotyczące realizacji obowiązków informacyjnych z zakresu bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia

Fig. 3. „es” answers to questions related to compliance with requirements like informing employees about OSH matters



Rys. 4. Odpowiedzi „tak” na pytania dotyczące przestrzegania czasu pracy i informacji o systemie czasu pracy i sposobie jego rozliczania

Fig. 4. „es” answers to questions related to compliance with work time and to information on work time and ways of accounting for it.

nie jest wymagane, jeżeli pracownik podejmuje pracę na tym samym stanowisku, na którym pracował u danego pracodawcy bezpośrednio przed nawiązaniem z tym pracodawcą kolejnej umowy o pracę.

W każdym więc przypadku, jeżeli nie jest to ten sam pracodawca użytkownik, pracownik tymczasowy powinien mieć zapewnione przed przystąpieniem do pracy szkolenie w zakresie bhp. Jednakże biorąc pod uwagę cel wydania tego przepisu oraz zakres szkolenia wstępnego pracownika, które składa się z instruktażu ogólnego obejmującego informacje o przepisach, zasadach bhp i zasadach udzielania pierwszej pomocy w razie zaistnienia wypadku oraz instruktażu stanowiskowego, wydaje się, że co najmniej szkolenie w ramach instruktażu stanowiskowego powinno być przeprowadzone każdorazowo przed przystąpieniem do pracy u innego pracodawcy użytkownika. Potwierdza to również brzmienie art. 9 ust. 2^a ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, zgodnie z którym obowiązek przeprowadzenia szkolenia bhp spoczywa na pracodawcy użytkownika.

Również spoczywający na pracodawcy użytkownika obowiązek dostarczenia odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej nie jest realizowany przez wszystkich pracodawców. Jak wynika z ankiety, środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze ma zapewnione 71% pracowników tymczasowych, co jest najniższym wynikiem uzyskanym na pytania zadane w tej części ankiety (rys. 1.).

Wśród obowiązków w zakresie bhp ciężących, zgodnie z art. 9 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, na pracodawcy użytkownika, nie jest wymieniony obowiązek kierowania na badania lekarskie w ramach profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami. Wydawałoby się, że brak ten powoduje, że jest on pozostawiany do realizacji pracodawcy, czyli agencji pracy tym-

czasowej. Jednak jak wynika z ankiety, na badanie lekarskie kierowanych jest przez agencję pracy tymczasowej 52% pracowników tymczasowych, zaś pracodawca użytkownik kieruje na takie badania w 42% przypadków (rys. 2.). Należy jednak przypomnieć, że sam fakt skierowania na badania lekarskie przez agencję pracy tymczasowej nie oznacza jeszcze, że koszty tego badania ponosi agencja. Jak wynika bowiem z analizowanej umowy o współpracy, zawartej pomiędzy agencją a pracodawcą użytkownikiem, koszty tego badania z reguły ponosi pracodawca użytkownik.

Informowanie pracowników tymczasowych o problematyce bhp

Część pytań ankiety dotyczyła informacji odnoszących się bezpośrednio do spraw z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, związanych z obowiązkami zawartymi w Kodeksie pracy, część zaś dotyczyła informacji dotyczących czasu pracy i rozliczania godzin nadliczbowych. Jeżeli chodzi o informacje dotyczące spraw z zakresu bhp, to najwięcej ankietowanych potwierdziło uzyskanie informacji na temat bezpośredniego przełożonego (97%). Nieco mniej potwierdziło, że zostali poinformowani o ryzyku zawodowym (84%) i o zagrożeniach związanych z wykonywaną pracą (82%). Najmniej pracowników tymczasowych deklaruje, że zostali poinformowani o osobach wyznaczonych do udzielania pierwszej pomocy (77%), (rys. 3.).

Fakt, że znacznie mniej pracowników poinformowano o osobach wyznaczonych do udzielania pierwszej pomocy oraz prowadzenia działań w zakresie zwalczania pożarów i ewakuacji pracowników tłumaczyć można krótkim okresem, jaki upłynął od wprowadzenia tego obowiązku (styczeń 2009 r.) do przeprowadzenia badań (czerwiec 2009 r.). Ponadto należy zwrócić uwagę, że obowiązek ten nie został skonkretyzowany w ustawie o zatrudnianiu pracowników tymczasowych jako należący do pracodawcy

użytkownika, a umowy zawierane wcześniej pomiędzy pracodawcą użytkownikiem i agencją pracy tymczasowej z reguły nie konkretyzowały, do której ze stron umowy należy realizacja tego rodzaju obowiązków. Podobnie rozkłada się wypełnianie obowiązku udzielenia pracownikowi tymczasowemu informacji dotyczących przyjętego systemu i rozkładu czasu pracy, jaki będzie go obowiązywał. Informacja ta udzielana jest w 46% przypadków przez agencję pracy tymczasowej, a w 42% przypadków – przez pracodawcę użytkownika (rys. 2.).

Czas pracy pracowników tymczasowych

Z przeprowadzonych badań wynika, że w zasadzie przestrzegany jest czas pracy i rozliczana praca w godzinach nadliczbowych (81%), jak też w 93% przypadków pracownicy tymczasowi otrzymują informacje o sposobie rozliczania czasu pracy i o rozkładzie czasu pracy u pracodawcy użytkownika (rys. 4.).

Aż 93% odpowiedzi pozytywnych świadczy o tym, że pomimo, iż obowiązek informacji o czasie pracy nie został ustawowo powierzony jednej ze stron (pracodawcy użytkownikowi lub agencji pracy tymczasowej), to jest on w zasadzie realizowany, chociaż z przepisów Kodeksu pracy – który ma zastosowanie w tym przypadku na podstawie art. 5 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych – wynika, że informacje o systemie i rozkładzie czasu pracy powinny być zawarte w regulaminie pracy, z którym pracownik ma zapoznać się przed przystąpieniem do pracy. Regulamin pracy zaś ma obowiązek opracować i przedstawić pracownikowi pracodawca, czyli w tym przypadku agencja pracy tymczasowej. Wynika to także z umowy wzorcowej zawartej pomiędzy agencją pracy tymczasowej i pracodawcą użytkownikiem, w myśl której rozliczenie czasu pracy następuje na podstawie obowiązującego w agencji regulaminu czasu pracy. Takie rozwiązanie może prowadzić

do wielu nieprawidłowości w ustalaniu czasu pracy pracowników tymczasowych, gdyż pracują oni w systemie czasu pracy obowiązującym u pracodawcy użytkownika, rozliczani zaś są według regulaminu obowiązującego w agencji pracy tymczasowej.

Wynagrodzenie pracownika tymczasowego jest wypłacane przez agencję pracy tymczasowej, która w celu jego naliczenia powinna otrzymać od pracodawcy użytkownika wszelkie informacje dotyczące ewidencji czasu pracy. Takie sformułowanie przepisów wskazywałoby na to, że godziny nadliczbowe, jakie przepracuje pracownik tymczasowy u pracodawcy użytkownika powinny być rozliczone w formie wynagrodzenia. Tymczasem z przeprowadzonej ankiety wynika, że aż 31% pracowników tymczasowych ma rozliczany czas pracy za godziny nadliczbowe poprzez udzielanie czasu wolnego, zaś 68% pracowników otrzymuje dodatkowe wynagrodzenie.

Opinie pracowników tymczasowych o bhp

Ostatnia grupa pytań ankiety dotyczyła kwestii związanych z realizacją obowiązku pracodawcy użytkownika, wynikającego z art. 14 ust. 2 pkt. 1 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych. Z cytowanego przepisu wynika, że pracodawca użytkownik ma obowiązek zapewnić pracownikowi tymczasowemu bezpieczne i higieniczne warunki pracy w miejscu wyznaczonym do jej wykonywania. Na pytanie, czy respondent uważa, że ma zapewnioną ochronę zdrowia i życia, twierdząco odpowiedziało jedynie 67% ankietowanych. Jest to o tyle zastanawiające, że na poprzednie pytania dotyczące realizacji obowiązków w zakresie bhp odpowiedzi były twierdzące i poza nielicznymi wyjątkami oscylowały wokół 80%.

Najczęściej pracownicy tymczasowi uważają, że nie mają zapewnionej właściwej ochrony w związku z brakiem dostatecznej informacji z zakresu bhp i zbyt wydłużonym dobowym wymiarem czasu pracy (po 14% respondentów). 13% ankietowanych zgłosiło zastrzeżenia co do wyposażenia w odzież ochronną i środki ochrony indywidualnej, zaś 9% – brak szkolenia w zakresie bhp. Nieliczni respondenci – zaledwie 5% – za przejaw niedostatecznej ochrony uznali brak badań lekarskich.

Również znikomy jest odsetek osób, które uważają, że pracownicy zatrudnieni u pracodawcy użytkownika na stałe mają gorszą ochronę życia i zdrowia (4%). Natomiast aż 52% twierdzi, że ochrona ta jest lepsza w przypadku pracowników stałych; 41% respondentów twierdzi, że jest ona taka sama.

Podsumowanie

Z przeprowadzonych badań wynika, że prawie wszyscy pracownicy biorący w nich udział są przeszkoleni w zakresie bhp oraz posiadają aktualne badania lekarskie. Na wynik badania nie ma wpływu to, czy obowiązek przeprowadzenia badań i szkoleń jest ustawowo przypisany jednej ze stron, czy też wynika z porozumienia

między nimi. Świadczy o tym fakt, że 95% ankietowanych przeszło szkolenia, kiedy obowiązek ich przeprowadzenia spoczywał, zgodnie z art. 9 ustawy, na pracodawcy użytkownika, jak też 93% ankietowanych miało aktualne badania lekarskie, gdy obowiązek skierowania na nie spoczywał na stronie wskazanej w porozumieniu. Jednakże sporo mniej, bo tylko 80% z nich ma przeprowadzone szkolenie każdorazowo przed przystąpieniem do pracy. To samo dotyczy badań lekarskich, na które kierowanych jest 93% pracowników, jednak każdorazowo przed przystąpieniem do pracy badania przeprowadzone są wśród 75% pracowników.

Zdecydowanie niski jest procent pracowników, którzy mają zapewnione środki ochrony indywidualnej, odzież i obuwie robocze: pracodawca użytkownik nie dostarcza ich ponad 25% pracowników tymczasowych.

Za zadowolający można uznać odsetek pracowników, którzy otrzymują informacje istotne dla zapewnienia ochrony ich zdrowia i życia. Najwięcej, bo aż 97% pracowników, ma przekazywane informacje o bezpośrednim przełożonym, nieco mniej (84%) o ryzyku zawodowym i o osobie, której należy zgłaszać wypadki przy pracy i inne nieprawidłowości w systemie ochrony oraz informacje o zagrożeniach związanych z pracą (82%). Najmniej pracowników jest informowanych o osobach wyznaczonych do udzielania pierwszej pomocy, co wiąże się prawdopodobnie z krótkim okresem obowiązywania tego przepisu.

Również prawidłowo przekazywane są pracownikom informacje dotyczące sposobu rozliczania czasu pracy. W tym przypadku informacje takie uzyskało 93% pracowników; nieco mniej, bo 86% otrzymało informacje o rozkładzie czasu pracy. Najmniej pracowników jest informowanych o ustalaniu i ewidencjonowaniu czasu pracy i rozliczaniu godzin nadliczbowych (aż 20% pracowników nie otrzymuje takich informacji).

Podsumowując wyniki badań należy stwierdzić zadowolający poziom realizacji obowiązków dotyczących ochrony zdrowia i życia pracowników tymczasowych. Uwagę należy zwrócić na nieprawidłowości występujące przede wszystkim w zakresie wyposażenia pracowników tymczasowych w środki ochrony indywidualnej, odzież i obuwie robocze. Jednak mimo dość wysokiego odsetka ankietowanych pracowników potwierdzających realizację podstawowych obowiązków w zakresie bhp przez strony uczestniczące w realizacji pracy tymczasowej, bardzo wysoki jest również procent pracowników, którzy uważają, że nie mają dostatecznie zapewnionej ochrony zdrowia i życia (33%). Wysoki jest również odsetek pracowników tymczasowych, którzy uważają, że ochrona zdrowia i życia jest lepsza u pracowników stałych (52%).

Taką różnicę pomiędzy wynikami badań dotyczących realizacji obowiązków w zakresie bhp a odczuciami pracowników tymczasowych należy tłumaczyć tym, że ankieta dotyczyła zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy, a więc nie od-

powiadała na wiele pytań dotyczących przede wszystkim samopoczucia pracownika tymczasowego, wynikającego z braku równości w dostępie do kształcenia i doksztalcania, reprezentacji związkowej, spraw socjalnych, czy możliwości awansu. Na wyrażony w ankiecie pogląd, że pracownicy zatrudnieni w typowym stosunku pracy mają lepszą ochronę niż pracownicy tymczasowi, może mieć również wpływ brak więzi z zakładem pracy, wynikający z faktu, że jest to zatrudnienie krótkookresowe (maksymalnie do 18 miesięcy) i trudno mówić o jego stabilności.

Wnioski

Wyniki ankiety wskazują na konieczność dalszego precyzowania przepisów ustawy o pracownikach tymczasowych w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Należy przede wszystkim skonkretyzować, na kim ciąży obowiązek kierowania na badania lekarskie. Biorąc pod uwagę wykładnię celowościową przepisów dotyczących profilaktycznych badań lekarskich oraz ich zakres – uzależniony od czynników ryzyka występujących na stanowisku pracy, na którym będzie wykonywana praca, wskazanych w skierowaniu na badania – właściwe byłoby, aby obowiązek taki został nałożony na pracodawcę użytkownika. Natomiast strony (agencja pracy tymczasowej i pracodawca użytkownik) w umowie powinny określać, kto ponosi koszty takich badań.

Powinno się również określić, czy badania mają być przeprowadzane każdorazowo przed przystąpieniem do pracy tymczasowej u nowego pracodawcy użytkownika, czy też, w przypadku, gdy występują te same lub takie same czynniki, wystarczy poprzednie zaświadczenie. Brak bowiem takiego uregulowania w ustawie o pracy tymczasowej, która jest przepisem szczególnym w stosunku do Kodeksu pracy powoduje, że należy stosować przepisy kodeksu. Te zaś (art. 229 Kp.) pozwalają na rezygnację z badań wstępnych jedynie w stosunku do osób ponownie przyjmowanych do pracy u danego pracodawcy na to samo stanowisko lub na stanowisko o takich samych warunkach pracy, na podstawie kolejnej umowy zawartej bezpośrednio po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniej. Ponieważ sytuacje takie nie będą miały miejsca w przypadku pracowników tymczasowych, zgodnie z obowiązującymi przepisami pracownik tymczasowy musi być skierowany na badania każdorazowo przed podjęciem pracy tymczasowej, co nie zawsze znajduje uzasadnienie szczególnie w przypadkach, gdy jest on kierowany do pracy, w której występują te same czynniki ryzyka (np. praca w sklepach wielkopowierzchniowych).

Publikacja przygotowana na podstawie wyników uzyskanych w ramach I etapu programu wieloletniego pn. „Poprawa bezpieczeństwa i warunków pracy” dofinansowywanego w latach 2008-2010 w zakresie zadań służb państwowych przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej. Główny koordynator: Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy.