

I. WSTĘP

Od 1 stycznia 2004 r. obowiązuje ustawa z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnieniu pracowników tymczasowych (Dz. U. nr 166, poz. 1608), która wyodrębnia grupę pracowników tymczasowych i w sposób całościowy określa zasady ich zatrudniania. Ustawa ta jest wyrazem regulacji występującego w praktyce już wcześniej tzw. leasingu pracowniczego, pozostającego dotychczas w zasadzie poza obszarem regulacji przepisów prawa pracy.

Pierwszą regulacją dotyczącą pracy tymczasowej w polskim prawie pracy był **art. 298³ Kodeksu pracy**, który obowiązywał od 1 stycznia 2002 r. Przepis ten regulował tylko dwie kwestie. Mianowicie zobowiązywał podmiot, który zamierzał korzystać z pracownika tymczasowego do przekazania agencji pracy tymczasowej informacji dotyczących rodzaju pracy, którą ma wykonywać pracownik tymczasowy, wymagań kwalifikacyjnych oczekiwanych od takiego pracownika oraz warunków wykonywania tej pracy. Pracodawca taki zobowiązany był ponadto zapewnić pracownikowi tymczasowemu bezpieczne i higieniczne warunki pracy.

Zakres regulacji wynikającej z art. 298³ Kodeksu pracy był jednak bardzo wąski, a rozwój tej formy zatrudnienia wymógł konieczność szerszego określenia praw i obowiązków związanych z zatrudnianiem pracowników tymczasowych.

Podstawowe rozwiązania przyjęte w ustawie o zatrudnieniu pracowników tymczasowych mają podstawę w prawie międzynarodowym, w szczególności w **konwencji nr 181 oraz zaleceniu nr 188 Międzynarodowej Organizacji Pracy z dnia 19 czerwca 1997 r. dotyczących prywatnych biur pośrednictwa** (konwencja ta nie jest przez Polskę ratyfikowana).

W ustawie o zatrudnieniu pracowników tymczasowych, praca tymczasowa została zdefiniowana jako „wykonywanie na rzecz danego

pracodawcy użytkownika, przez okres nie dłuższy niż wskazany w ustawie, zadań:

- a) o charakterze sezonowym, okresowym, doraźnym lub
- b) których terminowe wykonanie przez pracowników zatrudnionych przez pracodawcę użytkownika nie byłoby możliwe, lub
- c) których wykonanie należy do obowiązków nieobecnego pracownika zatrudnionego przez pracodawcę użytkownika (art. 2 pkt 3 ustawy)”.

Zatem charakterystyczną cechą pracy tymczasowej jest jej **z góry ograniczony czas realizacji**, dlatego też pracownicy tymczasowi mogą być zatrudniani tylko na podstawie umów o pracę na czas określony oraz umowy o pracę na czas wykonania określonej pracy (art. 7 ustawy).

W pracy tymczasowej występują trzy powiązane ze sobą podmioty: agencja pracy tymczasowej, pracodawca użytkownik oraz pracownik tymczasowy.

Usługi w zakresie zatrudnienia pracowników tymczasowych mogą wykonywać wyłącznie te agencje pracy tymczasowej, które prowadzą działalność gospodarczą po przejściu odpowiedniej procedury rejestracyjnej. Podmioty, które chcą prowadzić taką działalność muszą uzyskać **wpis do rejestru agencji zatrudnienia prowadzonego przez ministra właściwego do spraw pracy oraz uzyskać odpowiedni certyfikat**. Agencje pracy tymczasowej rekrutują i zatrudniają pracowników tymczasowych, których następnie kierują do pracy do podmiotu trzeciego, który określany jest mianem pracodawcy użytkownika.

Pracodawcą użytkownikiem może być **podmiot, który jest pracodawcą w rozumieniu ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia oraz instytucjach rynku pracy** (Dz. U. nr 99, poz. 1001 ze zm.), a więc może to być jednostka organizacyjna (także bez osobowości prawnej) oraz osoba fizyczna prowadząca działalność gospodarczą, która

zatrudnia lub ma zamiar zatrudnić co najmniej jednego pracownika. (art. 2 ust. 1 pkt 25 ustawy o promocji zatrudnienia oraz instytucjach rynku pracy).

Pracownikiem tymczasowym jest pracownik zatrudniony przez agencję pracy tymczasowej wyłącznie w celu **wykonywania pracy tymczasowej na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy użytkownika** (art. 2 pkt 2 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych).

Pracodawcą w stosunku do pracownika tymczasowego jest więc agencja pracy tymczasowej. To z nią pracownik tymczasowy zawiera umowę o pracę, ona wypłaca mu wynagrodzenie, odprowadza składki na ubezpieczenia społeczne oraz podatki. Pracownik tymczasowy jednak nie świadczy pracy na rzecz agencji, tylko na rzecz pracodawcy użytkownika, który wyznacza pracownikowi agencji pracy tymczasowej zadania i kontroluje ich wykonywanie.

Przed zawarciem umowy o pracę z pracownikiem tymczasowym agencja pracy tymczasowej oraz pracodawca użytkownik zobowiązani są do zawarcia **pisemnego porozumienia**, z którego będą wynikały podstawowe warunki wykonywania pracy przez pracownika tymczasowego (art. 9 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych). Uzgodnieniu podlegają przede wszystkim: rodzaj pracy, która ma być powierzona pracownikowi tymczasowemu, wymagania kwalifikacyjne, które pracownik musi spełniać, przewidywany okres wykonywania pracy tymczasowej, miejsce pracy oraz wymiar czasu pracy pracownika tymczasowego. Ponadto ustalenia powinny obejmować także zakres obowiązków dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy spoczywających na agencji i pracodawcy użytkownika. Agencja pracy tymczasowej powinna także zostać poinformowana przez pracodawcę użytkownika o wynagrodzeniu za pracę, która ma być powierzona pracownikowi tymczasowemu. Wynagrodzenie to powinno wynikać z przepisów o wynagrodzeniu obowiązujących u pracodawcy użytkownika.

O dokonanych uzgodnieniach agencja pracy tymczasowej zawiadamia osobę, której ma zostać powierzone wykonywanie pracy tymczasowej i następnie zawiera z nią odpowiednią umowę o pracę.

Pracownik tymczasowy świadczy pracę u pracodawcy użytkownika, który w zakresie organizacji pracy wykonuje obowiązki i korzysta z praw przysługujących pracodawcy (art. 14 ustawy o zatrudnieniu pracowników tymczasowych). Na pracodawcy użytkownika ciąży przede wszystkim obowiązek zapewnienia pracownikom tymczasowym bezpiecznych i higienicznych warunków pracy w miejscu wyznaczonym do jej wykonywania. Pracodawca użytkownik prowadzi także ewidencję czasu pracy pracownika tymczasowego w zakresie i na zasadach obowiązujących w stosunku do pracowników.

Pracownikowi tymczasowemu nie może zostać powierzone wykonywanie pracy:

- 1) szczególnie niebezpiecznej w rozumieniu przepisów wydanych na podstawie Kodeksu pracy;
- 2) na stanowisku pracy, na którym jest zatrudniony pracownik pracodawcy użytkownika, w okresie uczestniczenia tego pracownika w strajku;
- 3) na stanowisku pracy, na którym, w okresie ostatnich 3 miesięcy poprzedzających przewidywany termin rozpoczęcia wykonywania pracy tymczasowej przez pracownika tymczasowego, był zatrudniony pracownik pracodawcy użytkownika, z którym został rozwiązany stosunek pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Zauważyć należy, że pracownik tymczasowy w okresie wykonywania pracy na rzecz pracodawcy użytkownika nie może być traktowany mniej korzystnie w zakresie warunków pracy oraz innych warunków zatrudnienia niż pracownicy zatrudnieni przez tego pracodawcę użytkownika na takich samych lub podobnych stanowiskach pracy (art. 15 ustawy o zatrudnieniu

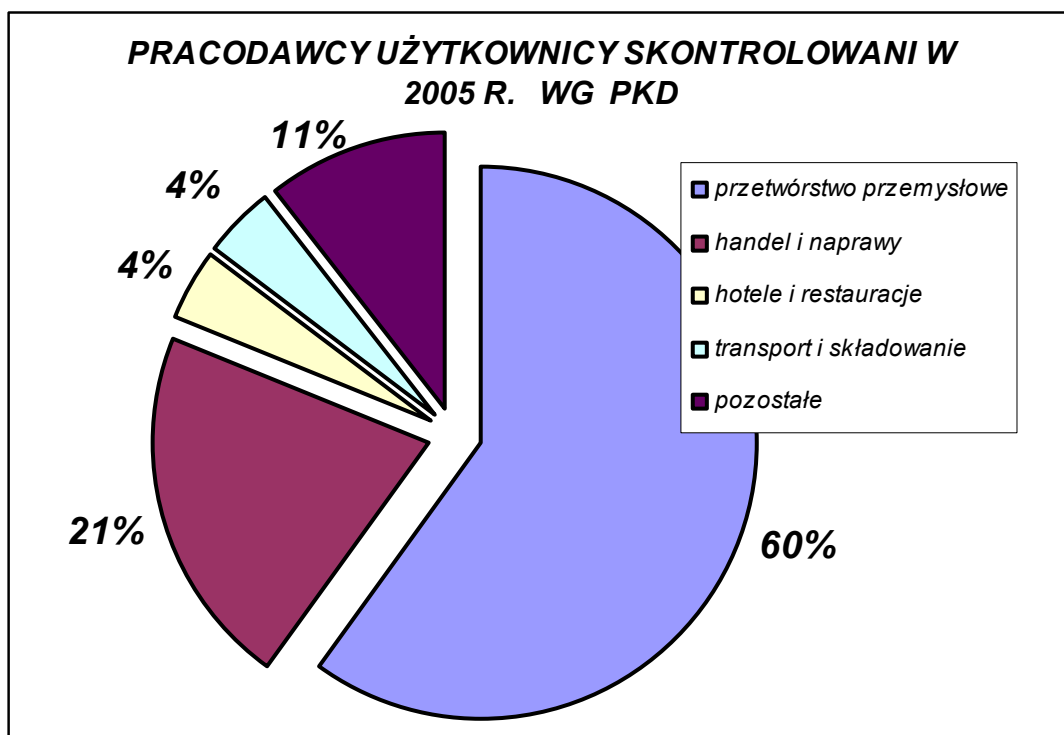
pracowników tymczasowych). Ponadto pracownik tymczasowy w okresie wykonywania pracy tymczasowej ma prawo do korzystania z urządzeń socjalnych pracodawcy użytkownika na zasadach przewidzianych dla pracowników zatrudnionych przez tego pracodawcę użytkownika (art. 22 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych).

Z ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych wynikają także pewne **zakazy dotyczące zatrudniania pracowników tymczasowych**. Po pierwsze – jeden podmiot nie może być jednocześnie pracodawcą oraz pracodawcą użytkownikiem w stosunku do tego samego pracownika (art. 4 ustawy). Po drugie – agencja pracy tymczasowej nie może ustalić z pracodawcą użytkownikiem, że ten nie ma prawa zatrudnić pracownika tymczasowego po zakończeniu wykonywania pracy tymczasowej (art. 12 ustawy). Wreszcie po trzecie – ograniczony jest także czas, przez który pracodawca użytkownik może korzystać z pracy pracownika tymczasowego (art. 20 ustawy). W okresie obejmującym 36 kolejnych miesięcy łączny okres wykonywania pracy tymczasowej przez pracownika tymczasowego na rzecz jednego pracodawcy użytkownika nie może bowiem przekroczyć 12 miesięcy. Jeśli jednak pracownik tymczasowy wykonuje w sposób ciągły pracę obejmująca zadania, których wykonanie należy do obowiązków nieobecnego pracownika zatrudnionego przez pracodawcę użytkownika, to okres wykonywania pracy tymczasowej może wynosić do 36 miesięcy. W takiej sytuacji jednak pracownik tymczasowy może być ponownie skierowany do tego samego pracodawcy użytkownika nie wcześniej niż po upływie kolejnych 36 miesięcy.

II. OGÓLNE INFORMACJE DOTYCZĄCE KONTROLI

W 2004 r przeprowadzone zostały **43** kontrole w agencjach pracy tymczasowej oraz **81** kontroli u pracodawców użytkowników, natomiast do końca września 2005 r. skontrolowano **47** agencji pracy tymczasowej oraz przeprowadzono **96** kontroli u pracodawców użytkowników.

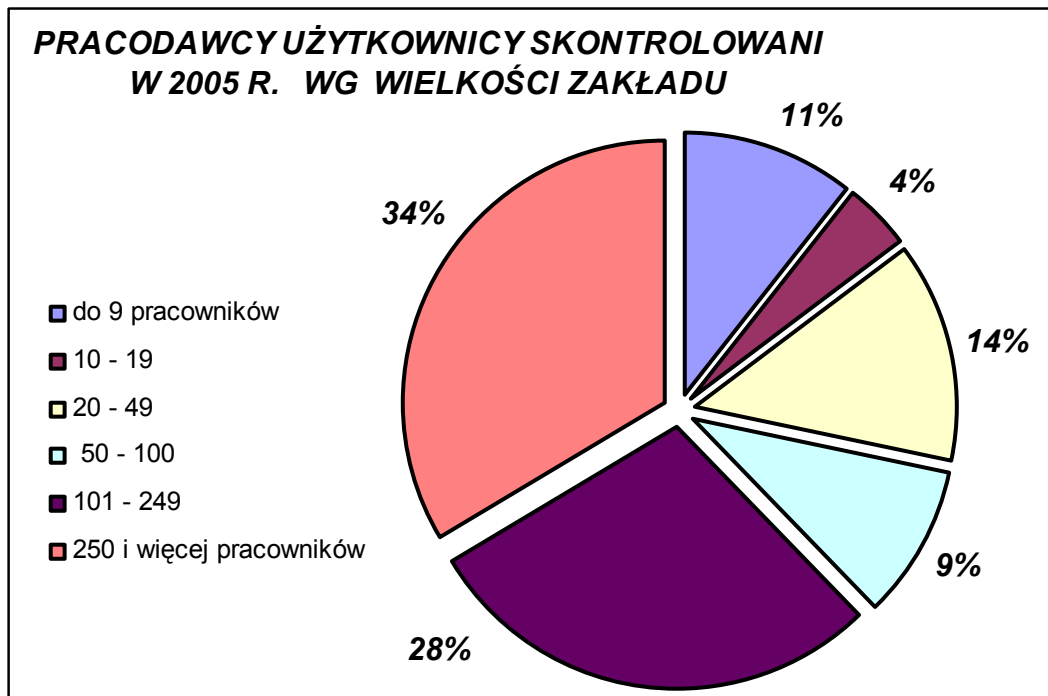
U wszystkich 177 skontrolowanych pracodawców użytkowników zatrudnionych było **7510** pracowników tymczasowych oraz **375** osób świadczących pracę na podstawie umów cywilno-prawnych.



Wyniki przeprowadzonych przez inspektorów pracy czynności kontrolnych wskazują, że z pracy tymczasowej korzystają najczęściej pracodawcy działający w dwóch branżach, a mianowicie w przetwórstwie przemysłowym oraz w handlu i naprawach. 81% skontrolowanych w 2005 r. pracodawców użytkowników należało właśnie do tych branż gospodarki, na

kolejnych miejscach znalazły się natomiast hotele i restauracje oraz transport i składowanie.

Na podstawie przeprowadzonych w latach 2004 – 2005 kontroli można stwierdzić, że pracownicy tymczasowi wykonują głównie prace fizyczne, gdyż zatrudniani są na stanowiskach produkcyjnych.



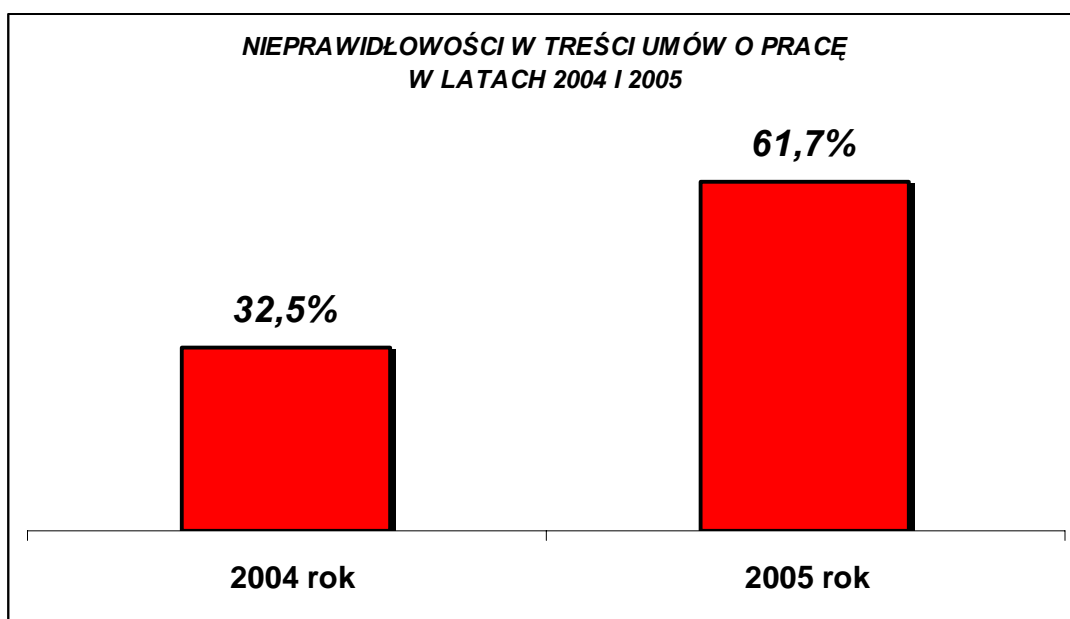
Przeprowadzone przez inspektorów pracy kontrole pracodawców użytkowników wskazują także, że z pracy tymczasowej korzystają głównie duże zakłady pracy, zatrudniające powyżej 100 osób. 34% skontrolowanych pracodawców użytkowników zatrudniało 250 lub większą liczbę pracowników, 28% skontrolowanych pracodawców użytkowników były to zakłady pracy zatrudniające od 101 do 249 pracowników. W mniejszym stopniu z pracy tymczasowej korzystali mali pracodawcy, gdyż wśród skontrolowanych pracodawców użytkowników było tylko 15% pracodawców zatrudniających poniżej 20 osób.

III. NAJCZĘSTSZE NARUSZENIA PRZEPISÓW

1. Umowy o pracę

Kontrole przeprowadzone w 2004 i 2005 r. w agencjach pracy tymczasowej wykazały, że najwięcej nieprawidłowości dotyczyło sporządzania umów o pracę dla pracowników tymczasowych.

W 2004 r. nieprawidłowości w zakresie treści umów o pracę stwierdzono w **32,5%** skontrolowanych agencji pracy tymczasowej, a w 2005 r. liczba ta wzrosła prawie dwukrotnie, gdyż nieprawidłowości w tym zakresie stwierdzono w **61,7%** skontrolowanych agencji pracy tymczasowej.



Najczęściej występujące nieprawidłowości dotyczyły nieokreślania w umowach niezbędnych elementów takich jak: pracodawcy użytkownika, u którego ma być świadczona praca, czy rodzaju umowy (określając ją po prostu jako umowa o pracę tymczasową). Ponadto agencje nie wskazywały w umowach miejsca świadczenia pracy, terminu i sposobu wypłaty wynagrodzenia za pracę, wymiaru czasu pracy, czy też nieprecyzyjnie

określały stanowiska i rodzaj pracy wykonywanej przez pracowników tymczasowych.

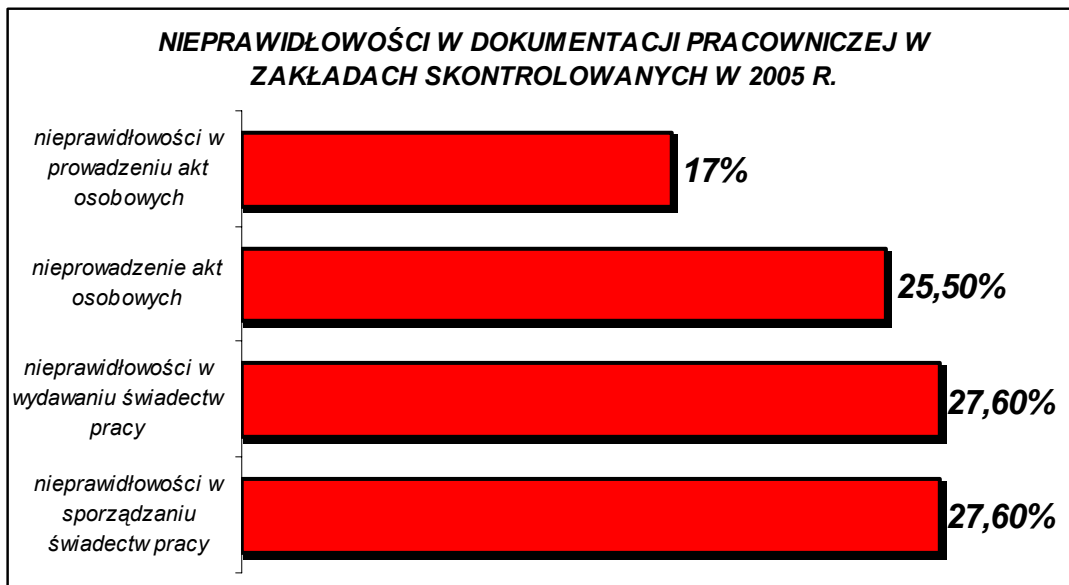
Zdarzały się również przypadki, że do treści umów wpisywane były postanowienia niezgodne z przepisami prawa pracy, np. zastrzeżenie, że w przypadku rezygnacji przez pracownika tymczasowego z pracy w ciągu pierwszych pięciu dni roboczych od przystąpienia do pracy agencja pracy tymczasowej nie wypłaci pracownikowi wynagrodzenia, zaliczając je na poczet kosztów związanych z obsługą i przygotowywaniem umowy.

2. Dokumentacja pracownicza

Drugim obszarem, w którym stwierdzono występowanie dużej liczby nieprawidłowości jest prowadzenie dokumentacji ze stosunku pracy. Nieprawidłowości w tym zakresie stwierdzono w zakresie prawidłowego sporządzania i wydawania pracownikom tymczasowym świadectw pracy oraz prowadzenia akt osobowych.

27,6% skontrolowanych w 2005 r. agencji pracy tymczasowej naruszało przepisy dotyczące sporządzania lub wydawania świadectw pracy. Nieprawidłowości polegające na niewydawaniu świadectw pracy występowały natomiast stosunkowo rzadko, gdyż stwierdzono je tylko w **6,4%** kontrolowanych agencji pracy tymczasowej.

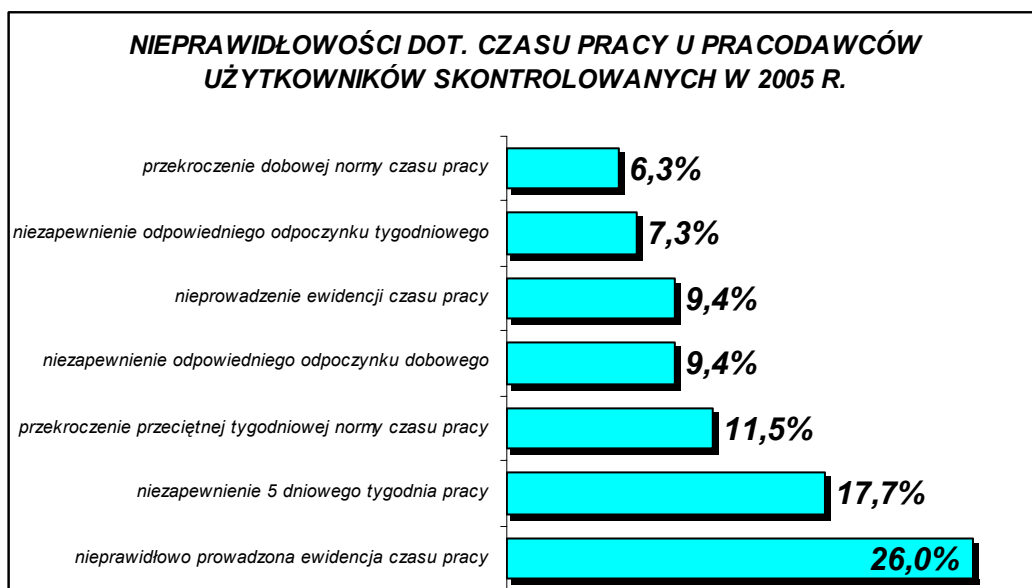
Natomiast nieprawidłowości dotyczące akt osobowych w większej mierze polegały na nieprowadzeniu akt osobowych pracowników tymczasowych – **25,5%** skontrolowanych w 2005 r. agencji, a w mniejszym stopniu na ich nieprawidłowym prowadzeniu – **17%** skontrolowanych w 2005 r. agencji.



Najczęściej występujące nieprawidłowości w zakresie dokumentacji polegały na: nieterminowym wydawaniu świadectw pracy, niepotwierdzeniu faktu wydania świadectwa, nieprawidłowym określaniu podstawy prawnej rozwiązania stosunku pracy, czy też zamieszczaniu w świadectwach nieprzewidzianych dla tego typu dokumentów informacji, np. że pracownik nie rości sobie pretensji finansowych do agencji pracy tymczasowej.

3. Czas pracy

Nieprawidłowości dotyczące przestrzegania przepisów o czasie pracy polegały przede wszystkim na nieprawidłowym prowadzeniu ewidencji czasu pracy, stwierdzono je u **26%** skontrolowanych w 2005 r. pracodawców użytkowników oraz na niezapewnianiu pracownikom tymczasowym 5-dniowego tygodnia pracy – **17,7%** skontrolowanych pracodawców użytkowników. W mniejszym zakresie naruszenia dotyczyły nieprowadzenia ewidencji czasu pracy, przekraczania dopuszczalnych norm czasu pracy oraz naruszania obowiązku zapewnienia 11-godzinnego odpoczynku dobowego lub 35-godzinnego odpoczynku tygodniowego.

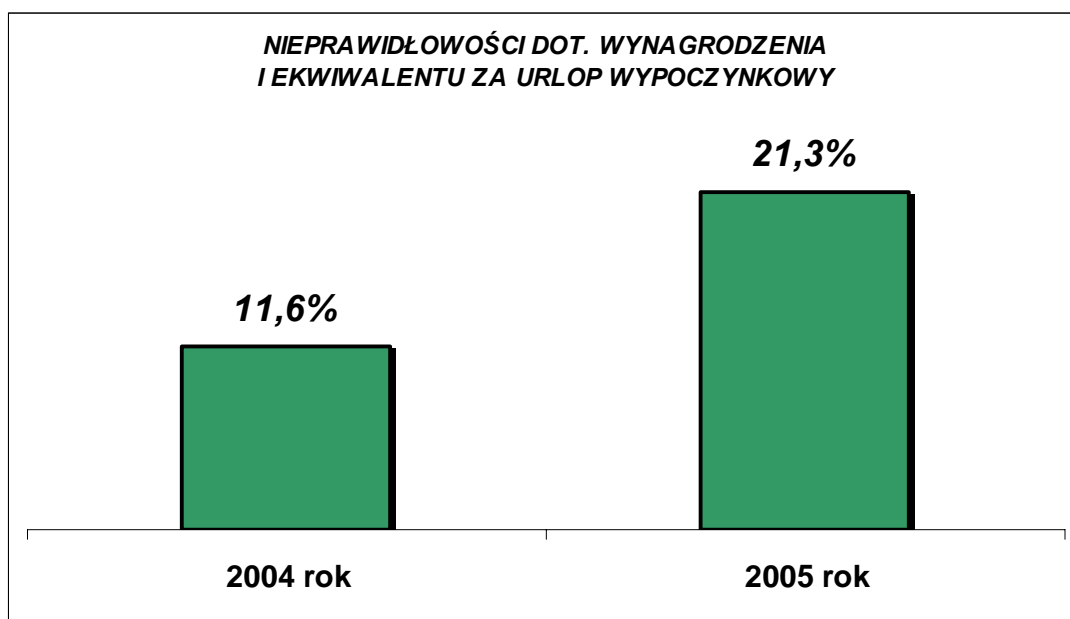


Podstawową nieprawidłowością w zakresie prowadzenia ewidencji czasu pracy jest niewykazywanie w niej godzin nadliczbowych, urlopów oraz innych usprawiedliwionych nieobecności w pracy. Ponadto w trakcie kontroli przeprowadzanych w agencjach pracy tymczasowej oraz u pracodawców użytkowników inspektorzy pracy często stwierdzają różnice w informacjach o czasie pracy przekazywanych agencjom pracy tymczasowej w porównaniu z ewidencją czasu pracy, prowadzoną przez pracodawcę użytkownika. Natomiast naruszenia 5-dniowego tygodnia pracy polegały na zatrudnianiu przez 6 dni bez rekompensaty dniami wolnymi w zamian za taką pracę. W praktyce regułą było w tych przypadkach wypłacanie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w szóstym dniu, co nie wyłącza jednak odpowiedzialności pracodawcy z tytułu wykroczenia.

4. Urlopy wypoczynkowe

Zarówno kontrole przeprowadzone w 2004, jak i w 2005 r. wykazały, że właściwie nie występują problemy z udzielaniem urlopów wypoczynkowych pracownikom tymczasowym, jednak stosunkowo duża liczba nieprawidłowości dotyczy prawidłowości wypłacania pracownikom tymczasowym wynagrodzenia lub ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy.

W 2004 r. nieprawidłowości w tym zakresie stwierdzono w **11,6%** skontrolowanych agencji pracy tymczasowej, natomiast w 2005 r. odsetek stwierdzonych nieprawidłowości wzrósł do **21,3%** skontrolowanych agencji pracy tymczasowej.



Ujawnione nieprawidłowości polegały przede wszystkim na obliczaniu ekwiwalentu za urlop na podstawie przepisów Kodeksu pracy, a nie ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych. Ponadto agencje pracy tymczasowej wypłacały ekwiwalenty nieterminowo lub w trakcie trwania

umowy o pracę oraz popełniały błędy w obliczaniu wynagrodzenia będącego podstawą ustalenia ekwiwalentu za urlop.

5. Bezpieczeństwo i higiena pracy

W zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy nieprawidłowości w 2004 r. stwierdzono u **31%** skontrolowanych pracodawców użytkowników. Tak znaczący odsetek naruszeń przepisów spowodował bardziej szczegółowe kontrole warunków bhp w 2005 r. W wyniku tych kontroli stwierdzono, że w większości przypadków główne obowiązki ze sfery bhp spoczywały na agencjach pracy tymczasowej, a tylko w niewielkim stopniu byli nimi obciążeni pracodawcy użytkownicy.

Największa liczba nieprawidłowości w tym zakresie dotyczyła zatrudniania pracowników bez wstępnych badań lekarskich oraz nieinformowania pracowników o ryzyku zawodowym związanym z wykonywaną pracą. Obydwie nieprawidłowości stwierdzono w **21,3%** skontrolowanych agencji pracy tymczasowej. Na kolejnym miejscu znalazły się nieprawidłowości dotyczące przeprowadzania instruktażu w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy (**14,9%** skontrolowanych agencji).

Podstawowym źródłem występowania nieprawidłowości dotyczących bezpiecznych i higienicznych warunków pracy był brak precyzyjnych postanowień w umowach pomiędzy agencjami pracy tymczasowej a pracodawcami użytkownikami, rozstrzygających, na którym z tych podmiotów spoczywają poszczególne obowiązki ze sfery bezpieczeństwa i higieny pracy. Ustawa nie rozstrzyga bowiem, który z tych podmiotów jest odpowiedzialny za zrealizowanie poszczególnych obowiązków z zakresu bhp, stwierdzając jedynie, że w każdym przypadku powinno to zostać uzgodnione przed zatrudnieniem pracownika tymczasowego.

6. Naruszenia przepisów szczególnych wynikających z ustawy o zatrudnieniu pracowników tymczasowych

Wyniki kontroli przeprowadzonych w latach 2004 – 2005 pokazują wyraźnie, że nie jest znacząca skala nieprawidłowości polegających na naruszaniu zakazów wynikających z ustawy o zatrudnieniu pracowników tymczasowych.

W omawianym okresie inspektorzy pracy stwierdzili, że jedynie:

- 2 pracodawców użytkowników korzystało z pracowników tymczasowych, mimo że w okresie ostatnich 6 miesięcy poprzedzających przewidywany termin rozpoczęcia pracy tymczasowej dokonali oni tzw. zwolnienia grupowego,
- 3 pracodawców użytkowników powierzyło pracownikowi tymczasowemu wykonanie pracy na stanowisku pracy, na którym w okresie ostatnich 3 miesięcy poprzedzających przewidywany termin rozpoczęcia pracy tymczasowej był zatrudniony pracownik pracodawcy użytkownika, z którym został rozwiązany stosunek pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników,
- 3 pracodawców użytkowników zastosowało w stosunku do pracowników tymczasowych art. 42 § 4 Kodeksu pracy,
- 1 pracodawca użytkownik polecił pracownikowi tymczasowemu wykonywanie pracy na rzecz i pod kierownictwem innego podmiotu,
- 6 pracodawców użytkowników przekroczyło dopuszczalny okres trwania zatrudnienia tymczasowego jednego pracownika tymczasowego w okresie kolejnych 36 miesięcy.

IV. ZASTOSOWANE ŚRODKI PRAWNE

W latach 2004 – 2005 inspektorzy pracy, mając na celu usunięcie naruszeń przepisów prawa pracy, stwierdzonych podczas kontroli agencji pracy tymczasowej, skierowali do agencji pracy tymczasowej **570** wniosków zawartych w wystąpieniach oraz **96** decyzji administracyjnych. Ponadto inspektorzy pracy w trakcie czynności kontrolnych nałożyli na sprawców wykroczeń przeciwko prawom pracownika **31** grzywien w drodze mandatu karnego na łączną kwotę **17 175 zł**.

Natomiast do pracodawców użytkowników w tym samym okresie skierowano **462** wnioski zawarte w wystąpieniach oraz 449 decyzji administracyjnych. Ponadto nałożyli na sprawców wykroczeń przeciwko prawom pracownika **40** grzywien w drodze mandatu karnego. Łączna kwota grzywien nałożonych mandatami w obydwu latach wyniosła natomiast **24 050 zł**.

V. PODSUMOWANIE ORAZ WNIOSKI

Praca tymczasowa, powszechna w krajach Europy Zachodniej, jest w Polsce stosunkowo nową formułą zatrudnienia. Mimo to, jest ona coraz częściej wykorzystywana przez pracodawców, zwłaszcza w okresach zwiększonego zapotrzebowania na pracę. Formuła ta jest korzystna dla pracodawców korzystających z pracy pracowników tymczasowych, gdyż duża część obowiązków związanych z ich zatrudnieniem spoczywa na agencjach pracy tymczasowej (wypłata wynagrodzeń, opłacanie składek ubezpieczeniowych i podatków, prowadzenie dokumentacji pracowniczej), a więc zatrudnienie takich osób nie obciąża dodatkowo służb kadrowych, czy finansowych pracodawców użytkowników.

Wyniki kontroli przeprowadzonych przez inspektorów pracy w pierwszych dwóch latach funkcjonowania ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych nie wykazały rażących naruszeń w zakresie przestrzegania przepisów prawa pracy przez agencje pracy tymczasowej.

Najwięcej nieprawidłowości dotyczyło treści umów o pracę, dokumentacji pracowniczej oraz czasu pracy, a wynikały one głównie z krótkotrwałości zatrudnienia pracowników tymczasowych oraz dużej rotacji tych pracowników u pracodawców użytkowników.

Ponadto na uwagę zasługuje okoliczność, że niespełna 1/3 stwierdzonych nieprawidłowości dotyczyło przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, co zdaniem inspektorów pracy jest wynikiem głównie braku precyzyjnych zapisów w umowach zawieranych pomiędzy agencjami a pracodawcami użytkownikami, dotyczących podziału obowiązków ze sfery bhp pomiędzy agencje pracy tymczasowej, a pracodawców użytkowników (art. 9 ust. 3 pkt 2 ustawy).

Z przeprowadzonych czynności kontrolnych wynika, iż pracownicy tymczasowi nie są gorzej traktowani w zakresie warunków pracy i innych warunków zatrudnienia niż pracownicy zatrudnieni przez pracodawcę użytkownika na takich samych lub podobnych stanowiskach pracy. Naruszenia w tym zakresie stwierdzono w 2005 r. u 7,3% skontrolowanych pracodawców użytkowników. Jeszcze lepiej wygląda sytuacja, jeśli chodzi o udostępnianie pracownikom tymczasowym urządzeń socjalnych pracodawcy użytkownika na zasadach przewidzianych dla zatrudnionych przez niego pracowników. Nieprawidłowości w tym zakresie stwierdzono bowiem tylko w jednym spośród skontrolowanych zakładów pracy.

Ze względu na fakt, iż praca tymczasowa wychodząc naprzeciw potrzebom rynku pracy, upowszechnia się coraz szybciej, niezbędne wydaje się prezentowanie tej problematyki zarówno pracodawcom chcącym skorzystać z takiej formy zatrudnienia, jak i potencjalnym pracownikom tymczasowym. Stąd też ważna będzie prowadzona przez Państwową Inspekcję

Pracy działalność prewencyjna i informacyjna w zakresie regulacji prawnych dotyczących pracy tymczasowej.

Niewątpliwie także pozytywną rolę w zakresie upowszechniania zjawiska pracy tymczasowej odgrywają działające już organizacje zrzeszające agencje pracy tymczasowej, które współpracują również z Państwową Inspekcją Pracy.

Monitoring funkcjonowania przepisów ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych kontynuowany będzie także w przyszłym roku, co niewątpliwie służyć będzie kompleksowej ocenie rozwiązań prawnych przyjętych w wyżej wymienionej ustawie.