

Trojstranná past

Odbory proti agenturní práci



Publikoval IndustriALL Global Union v říjnu 2012

Obrázek na titulní straně: Cherisse Fredrics, IndustriALL Global Union

Text: Jenny Holdcroft

Design: Mary Schrider

Tisk: Instaprint

Kopie této zprávy a další informace jsou k dispozici na následující adrese:

www.industrial-union.org

Překlad: Ing. Lucie Studničná, MeZO OS KOVO

IndustriALL Global Union

IndustriALL Global Union je nová mezinárodní organizace sdružující svazy zastupující 50 miliónů zaměstnanců ve 140 zemích v sektorech hornictví, energie a zpracovatelství.

IndustriALL je nová síla v globální solidaritě, bojující za lepší pracovní podmínky a práva odborů v celém světě. Organizace vznikla na svém ustavujícím kongresu v červnu 2012.

IndustriALL působí prostřednictvím svých členů ve 140 zemích světa s cílem vybudovat silnější odbory, bojovat za práva pracujících, realizovat kampaně proti rizikovým formám práce a podporovat sociální spravedlnost, zdraví a bezpečnost při práci a za rovnost žen na pracovišti.

Předmluva

Riziková práce ve všech svých formách podkopává práva zaměstnanců, jejich platy a pracovní podmínky v celém světě. Ale pro zaměstnance chycené v pasti trojstranného zaměstnaneckého vztahu, oficiálně zaměstnané agenturou nebo kontraktorem, ale ve skutečnosti pracující pro jiný podnik, existuje často malá šance na vstup do odborů a vůbec žádná šance na kolektivní vyjednávání týkající se jejich platových a dalších pracovních podmínek. Tito zaměstnanci jsou ve skutečnosti v pasti mezi agenturou a podnikem pro který pracují, a žádná z těchto stran na sebe nebere zodpovědnost za jejich základní lidská práva.

Agenturní práce je výsledkem záměrného rozhodnutí zaměstnavatelů trvale omezit nebo redukovat normální permanentní pracovní síly ve jménu „flexibility“. Výsledkem je přesunutí rizik zaměstnání z podniků na pracovníky. Identifikovat skutečného zaměstnavatele a určit, kdo zodpovídá za otázky jako pracovní podmínky a benefity je velmi obtížné.

Rostoucí využívání agenturní práce vytrhává zaměstnance z působnosti kolektivních smluv a zmenšuje natolik vyjednávací jednotky, že kapacita odborů vyjednávat účinně je významně podkopána a v některých případech nenávratně.

Tato zpráva se zaměřuje na masivní celosvětový nárůst agenturní práce a dalších forem trojstranných zaměstnaneckých vztahů a jak to podkopává mezinárodní pracovní standardy. Ukazuje, jak jsou globálně organizovány privátní pracovní agentury a jak lobují vůči vládám za odstranění legislativních bariér omezujících jejich působení. Doufám, že tato zpráva pomůže odborům v jejich aktivitách vůči zaměstnavatelům a vládám při odporu proti další expanzi agenturního zaměstnávání a porušování práv zaměstnanců, které vyplývá z trojstranných zaměstnaneckých vztahů.

Jyrki Raina, generální tajemník

IndustriALL vyzývá všechny vlády:

- Zastavte masivní expanzi agenturní práce
 - Garantujte agenturním zaměstnancům přístup k trvalému, přímému zaměstnání
 - Požadujte, aby podniky vyjednávaly o využívání agenturní práce
 - Poskytněte plnou rovnoprávnost agenturním zaměstnancům ve srovnání se zaměstnanci kmenovými
 - Zajistěte agenturním zaměstnancům právo na svobodu sdružování a kolektivní vyjednávání včetně práva na vstup do stejných odborů, jako přímo zaměstnávaní pracovníci a příslušnost ke stejné kolektivní smlouvě
 - Chraňte agenturní zaměstnance proti nespravedlivému propouštění
 - Zrušte maskované vztahy zaměstnanosti, které zakrývají skutečného zaměstnavatele
-

Co je agenturní práce?

V této zprávě popisujeme agenturní práci jako dodávku zaměstnanců – kteří zůstávají zaměstnanci agentury - do podniků, pro který vykonávají práci. Jiné termíny používané pro tento fenomén je kontraktační práce, vyslaná práce, zapůjčování personálu nebo najímání práce. Dočasné zaměstnanecké agentury se také někdy nazývají brokeri práce, dodavatelé práce nebo kontraktoři.

Definující charakteristikou všech těchto forem zaměstnávání je skutečnost, že vytvářejí trojstranný vztah mezi uživatelským podnikem, agenturou a zaměstnancem. To izoluje zaměstnance od podniku, který ve skutečnosti kontroluje jeho práci, jeho plat a další pracovní podmínky, aby zaměstnanec neměl žádné slovo v žádném z těchto aspektů a neměl žádný mechanismus, jak vyjednat zlepšení.

Podnik má prospěch z toho, že přenáší riziko zaměstnanosti na zaměstnance. Zpráva IG Metallu ze srpna 2009 zjistila, že agenturní práce se v rostoucí míře používá strategičtěji jako způsob, jak přesunout podnikatelské riziko na náklady dlouhodobé zaměstnanosti.

Je důležité rozlišovat mezi dvěma různými funkcemi, které agentury vykonávají. Pokud agentura umístí zaměstnance do podniku na volné místo s tím, že se tento zaměstnanec později stane kmenovým zaměstnancem tohoto podniku, k problému trojstranného vztahu nedochází. Tato zpráva se však zaměřuje na případy, kdy agentura umístí zaměstnance do podniku, ale tento zaměstnanec stále zůstává zaměstnaný agenturou, přičemž vykonává práci za daný uživatelský podnik.

Exploze agenturní práce

Agenturní práce explodovala daleko za hranice jakékoliv legitimní role při řešení krátkodobého nedostatku práce díky například výrobním fluktuacím nebo absencím zaměstnanců. Důkazy od odbo-

rů v celém světě ukazují, že agenturní práce se používá pro nahrazení trvalých pracovních míst agenturními místy s cílem redukovat mzdové náklady a vyhnout se legislativní ochraně.

Nedávný nárůst sektoru agenturní práce byl extrémně rychlý. Podle orgánu globálního agenturního sektoru, Mezinárodní konfederace soukromých agentur zaměstnanosti (Ciett) se zvýšily výnosy z globálního ročního obrátu z 83 mld. eur v roce 1996 na 203 mld. eur v roce 2009 a počet agenturních zaměstnanců se ve stejném období více než zdvojnásobil.



Chápeme, že neformální část pracovní síly je důležitá pro flexibilitu a výkyvy v ekonomickém cyklu. Ale když se podíváte do statistik, které nikdo nezpochybňuje, 40% pracovní síly je nyní v nějaké formě nejisté práce – nemůžete mi říkat, že to je odpověď na ekonomický cyklus.“

Ged Kearney, ACTU

Ged Kearney, ACTU

Studie z roku 2009 uvádí, že plných 10% pracovní síly **Mexika** bylo zaměstnáno agenturami. Asi 60% ze 400 000 zaměstnanců mexického elektronického průmyslu pracovalo pro agentury s tím, že některé podniky zaměstnávaly až 90% své pracovní síly prostřednictvím agentur.

V **Rusku** téměř 75% zahraničních společností a 35-50% ruských společností používá agenturní práci. Existuje však mnoho neregistrovaných agentur a reálná čísla jsou mnohem vyšší. Agentury v Rusku uvádějí, že v letech 2010-2011 bylo 70 000 zaměstnanců zaměstnáno přes agentury, ale ve skutečnosti jich bylo dalších nejméně 70 000 až 100 000 – oficiální vládní statistiky neexistují. Obecně je k dispozici nedostatek spolehlivých informací o rozšíření agenturní práce.

Ve **Velké Británii** se odhad počtu agenturních zaměstnanců pohyboval v roce 2008 od 270 000 po 1,4 miliónu. V **České republice** jsou agentury povinny uvádět každoročně údaje o počtech ministerstvu nebo zaplatit pokutu, ale pouze třetina agentur tak činí. Tento požadavek není dodržován částečně proto, že ministerstvo není schopné se vypořádat se současnou úrovní údajů, poskytovaných obrovským počtem fungujících agentur.

Neexistují přesné údaje o celkovém počtu smluvních nebo agenturních zaměstnanců v Indii, ale nedávná studie zjistila, že 30% veškeré pracovní síly v soukromém sektoru je zaměstnána přes kontraktory a úroveň ve zpracovatelsví je až 50%.

Dostupné statistiky pro **Evropu** poukazují na rychlý nárůst agenturní práce, kde dominují velcí globální hráči jako Manpower, Adecco a Randstad. Ve **Španělsku** představuje dočasná práce 30,9% veškeré zaměstnanosti a agenturní práce čítá 1 ze 6 všech dočasných pracovních kontraktů.

Více než polovina ze zhruba 500 000 zaměstnanců elektronického průmyslu v **Thajsku** jsou agenturní zaměstnanci. Na **Filipínách** bylo v roce 2008 zaměstnáno 10,8% všech pracovníků prostřednictvím agentur, kde ve zpracovatelsví byl tento údaj 15,6%, což představovalo 46,6% všech agenturních zaměstnanců. Celkem 64% všech zaměstnavatelů s více než 20 zaměstnanci používalo dočasnou agenturní práci (67,5% ve zpracovatelsví). Tyto údaje jsou k dispozici navzdory významným právním restrikcím zahrnujícím pouze najímání práce nebo vyčlenění práce nahrazující přímo zaměstnané pracovníky nebo redukcující jejich normální pracovní dobu.

Čína nebyla ušetřena masivního celosvětového nárůstu agenturní práce. Odhaduje se, že v **Číně** existuje 60 miliónů vyslaných agenturních zaměstnanců, celá jedna pětina čínské městské populace. Tento počet se více než zdvojnásobil od schválení zákona v roce 2008, který posílil ochranu zaměstnanců tím, že požaduje po zaměstnavatelích, aby koupili pojištění zaměstnanců, platili dvojnásobně přesčasy a platili odstupné na základě odpracovaných let. Nyní zaměstnavatelé včetně nadnárodních firem s operacemi v Číně tuto vyšší ochranu obcházejí tím, že najímají agenturní zaměstnance, a to navzdory Pracovnímu zákoníku, který říká, že dodaní zaměstnanci by měli nahradit pouze dočasné nebo podpůrné pozice. V Nokii v Číně je 30% zaměstnanců smluvní práce.

Efekty krize

Agenturní zaměstnanci jsou první, kteří budou v obtížných časech propuštěni a byli také prvními oběťmi ekonomické krize v roce 2008. V období od poloviny roku 2008 do poloviny roku 2009 poklesl počet zaměstnanců s dočasnými smlouvami v EU-27 o 6,3% oproti poklesu 1,3% zaměstnanců s trvalými smlouvami. Celkový počet odpracovaných hodin agenturními zaměstnanci se v roce 2009 v Nizozemí a v České republice snížil o 25%. Ztráty pracovních míst byly prakticky okamžité, bez záchranných sítí nebo sociálních plánů pro příslušné zaměstnance. Toto rychlé propouštění agenturních zaměstnanců pravděpodobně urychlilo ztráty pracovních míst vyvolané krizí.

Ovšem pro globální agenturní orgán Ciett je to výhoda: „*Flexibilní komponent podnikové pracovní síly tak slouží jako nárazník v dobách krize a změkčuje dopady na trvalé zaměstnance.*“

Jakmile bylo možné sledovat první známky potenciálního oživení, Manpower naléhal na podniky v USA a ve Francii, aby využily jeho služeb, namísto najímání stálých zaměstnanců pro případ, že by oživení nevytrvalo. V Německu představovalo v červnu 2010 dočasné zaměstnávání 53% všech nových pracovních míst.

Zpráva MOP Svět práce 2012 potvrzuje, že: „*Nárůst nedobrovolné dočasné zaměstnanosti či zaměstnanosti na částečný úvazek byl od krize větší, než nárůst nezaměstnaných a trvalých pracovních míst. To jasně ukazuje, že v průběhu krize bylo vytvořeno více rizikových pracovních míst.*“



“Nerovné zacházení s agenturními zaměstnanci bylo široce zdokumentováno a každodenně jsou toho svědky samotní zaměstnanci a odbory.”

Jak vypadá agenturní práce?

Je typické, že agenturní zaměstnanci dostávají nižší mzdy než zaměstnanci vykonávající stejnou práci, ale kteří jsou přímo najatí podnikem. Jsou vyloučeni z řady benefitů a čelí větším zdravotním a bezpečnostním rizikům. Nerovné zacházení s agenturními zaměstnanci bylo široce dokumentováno a každý den jsou toho svědky zaměstnanci a jejich odbory.

Agenturní nebo vyčlenění pracovníci v sektorech chemie, energie a hornictví v Indii dostávají průměrnou mzdu od 4 000 do 6 000 indických rupií (72 – 108 USD). Zatímco přímo najatí zaměstnanci vykonávající stejnou práci dostávají 15 000 – 20 000 indických rupií (270 – 360 USD). V oděvnickém průmyslu jsou smluvní zaměstnanci placeni o více než polovinu hůře oproti stálým zaměstnancům, což je často pod hranicí minimální mzdy.

Ve švýcarské cementářské pobočce firmy Holcim v Indii je 80% zaměstnanců najato přes zprostředkovatele práce. Navzdory ochraně indickým zákonem a sektorové smlouvě, která zakazuje agenturní práci v zásadních výrobních činnostech a říká, že veškerá práce bude placena stejně, je smluvním zaměstnancům firmy Holcim vyplácena jedna třetina platu přímých zaměstnanců a je jim odíráno vhodné ochranné vybavení.

Podle odborů na Filipínách nedostávají agenturní zaměstnanci žádné zdravotní benefity, benefity za úrazy v zaměstnání či nemoci z povolání, dávky za

mateřskou nebo rodičovskou dovolenou, příspěvky

na dopravu nebo stravu. Když jim skončí smlouva, buď zůstávají jako agenturní zaměstnanci, nebo skončí úplně. I když kolektivní smlouva říká, že agenturní zaměstnanci mají dostávat mzdy a benefity podle národní a sektorové kolektivní smlouvy, skutečnost, že mohou být propuštěni mnohem snadněji a rychleji než trvalí zaměstnanci porušuje princip rovného zacházení.

V závodu Nokie v Číně jsou agenturním zaměstnancům vypláceny asi tři čtvrtiny mzdy vyplácené přímým zaměstnancům, i když vykonávají stejnou práci, nemohou bydlet v ubytovně Nokie nebo vstoupit do oficiálních odborů, a pravidelně je jim vyhrožováno výpovědí.

Explicitním příkladem toho jak zaměstnavatelé využívají agenturní práci, aby snížili pracovní náklady je vytvoření falešné agentury pro stravování pouze v jednom podniku. V BMW v Lipsku v Německu byli v roce 2011 zaměstnanci převedeni do „dceřiné společnosti“ s poklesem mezd o 40%. Aby nedocházelo k podobnému skrývanému zaměstnaneckému vztahu, určuje nyní zákon v Belgii, že agentury nemohou získat více než 30% obrátu od jedné společnosti.

Narůstají důkazy o tom, že agenturní zaměstnanci čelí většímu riziku úrazů. V Belgii byla v roce 2009 u agenturních zaměstnanců dvakrát vyšší pravděpodobnost úrazu než v případě stálých zaměstnanců. Smrtelné pracovní úrazy agenturních zaměstnanců

Cementárna Lafarge, Kuantan - Malajsie (2010)

PŘÍMÍ ZAMĚSTNANCI	AGENTURNÍ ZAMĚSTNANCI
116 stálých zaměstnanců přímo zaměstnaných firmou Lafarge	Asi 200 zaměstnanců nepřímo zaměstnaných prostřednictvím 11 agentur
Všichni členové odborů	Nikdo členem odborů
Stejná pracovní místa – stejné pracoviště	Stejná pracovní místa – stejné pracoviště
Pracovní příkazy od manažerů Lafarge	Pracovní příkazy od manažerů Lafarge
Mzda 500-750 USD měsíčně (2008)	Mzda 270 USD měsíčně (2008)
8 hodin práce /den, přesčasy placeny s prémie	12 hodin práce/den, bez prémie
Dovolená, volné neděle	Téměř žádná dovolená, pracovní neděle
Důchod, zdravotní pojištění, placená dovolená, placená nemocenská, bonusy	Žádný důchod, zdravotní pojištění, placená dovolená, placená nemocenská, bonusy
Poskytováno bezpečnostní vybavení	Musí si kupovat vlastní bezpečnostní vybavení
Každoroční zdravotnické prohlídky	Žádné zdravotnické prohlídky

jsou otřesně vysoké. Brazilská členská organizace IndustriALL FUP uvádí, že 226 z 280 zaměstnanců firmy Petrohrad, kteří zahynuli v období 1995 – 2009 byli smluvními zaměstnanci. Členská organizace z Peru FNTMMSP zaznamenala za prvních 9 měsíců roku 2009 v sektoru hornictví 49 úmrtí hor

níků, z čehož 37 bylo zaměstnáno přes zprostředkovatele. Údaje z brazilského elektrického sektoru ukazují, že agenturní zaměstnanci umírali

v roce 2009 třináctkrát častěji než trvalí zaměstnanci brazilských elektrických společností.

Součástí problému je, že tento trojstranný vztah zastírá, kdo přesně je zodpovědný za bezpečnost a ochranu zdraví agenturních zaměstnanců. V mnoha případech nečiní agentury opatření a neplatí pokuty a kompenzace zraněným zaměstnancům, mohou prostě zavřít podnik, aby se vyhnuli svým povinnostem.

Globální agenturní lobby

Navzdory negativním důsledkům agenturní práce není náhodné, že v mnoha zemích v celém světě agenturní práce narůstá, přičemž překážky, které jí brání, mizí. Za nárůstem agenturní práce je silná průmyslová lobby, tlačící vlády k odstraňování legislativních restrikcí jejich operací.

Agenturní práce jako procentní podíl na celkové zaměstnanosti je stále nízká, ale agentury se celosvětově organizují, aby zvýšily svůj podíl na trhu.



Agentury velmi žonglují s ideou, že dočasná agenturní práce je vstupním krokem pro trvalé pracovní místo. Ale to může platit pouze pro některé vysoce kvalifikované jednotlivce.“

Marcel Nuyten, Vedoucí odborů pro agenturní zaměstnance, FNV Bondgenoten, Nizozemí

Mezinárodní konfederace soukromých zaměstnaneckých agentur (Ciett) má za své členy 48 národních federací soukromých zaměstnaneckých agentur a také některé z největších globálních agentur včetně společností Manpower, Adecco, Kelly a Randstad. Neposkytuje informace o tom, které agentury jsou členem národních členských federací. Mezi své cíle Ciett řadí:

- pomáhat svým členům provádět jejich podnikání v právním a regulačním prostředí, které je pozitivní a podpůrné;
- podporovat standardy kvality v tomto odvětví;
- zlepšovat image odvětví a posilovat jeho zastoupení; a
- efektivně přispívat k úspěšnému využití ekonomického potenciálu sektoru agenturní práce.

Ciett vydává řadu publikací, které podporují tyto cíle a poskytují náhled na argumenty, které tento sektor používá, aby zamekl pod koberec negativní důsledky agenturní práce a aby ji propagoval u zaměstnavatelů a vlád. To, jak Ciett charakterizuje průmysl soukromého zaměstnávání je velmi vzdáleno od reality, kterou zažívají milióny agenturních zaměstnanců v celém světě a odbory, které se snaží zlepšit jejich pracovní podmínky.

Ciett zakládá svá tvrzení na omezených průzkumech z podniků téměř výhradně v USA a západní Evropě, a generalizuje tato tvrzení na veškerou agenturní práci v celém světě. Podívejme se na ně.

Rozbíjení mýtů CIETT

FIKCE 1: Agentury vytvářejí pracovní místa bez toho, aby nahrazovaly trvalá pracovní místa

Je nesmyslné tvrdit, že agentury vytvářejí pracovní místa. Investice a ekonomika vytvářejí pracovní místa, ne agentury. Mnoho z pracovních míst, které údajně vytvořily agentury, by byla pracovní místa trvalá, pokud by tyto agentury neexistovaly.

Existuje řada příkladů, kdy zaměstnavatelé systematicky nahrazují trvalé zaměstnance agenturními, a to i tehdy, kdy se chtějí zbavit odborů nebo se vyhnout jejich založení. Americký výrobce skleněných obalů Owens Illinois se v roce 2012 rozhodl zničit členskou organizaci IndustriALL Sintravidricol v závodě v Cogua Cundimarca v Kolumbii tím, že systematicky nahrazoval členy svazu Sintravidricol s trvalými smlouvami agenturními zaměstnanci. Mnoho propuštěných pracovníků pracovalo v podniku deset let a byli propuštěni pouze proto, že politikou podniku se stalo zbavit se odborů.

Výzkum, který provedlo centrum pro sociální a pracovní práva Moskvě, ukázal, že v Rusku agenturní práce pouze nahrazuje stabilní trvalou zaměstnanost navzdory tvrzení agentury, že funguje jako most mezi nezaměstnaností a stabilním pracovním místem.

Podobně má v Turecku členská organizace Petrol-Is rozsáhlé zkušenosti s podniky, kde agenturní práce, nejprve marginální, nahradila přímou zaměstnanost a stala se normou.

V narůstajícím počtu případů se stává, že zaměstnání existujících zaměstnanců je převedeno zaměstnavateli do agentur. Pracovníci dostávají nižší plat, přičemž pokračují ve své původní práci a trvalá místa se mění na agenturní.

FIKCE 2: Agenturní práce je efektivním způsobem získání trvalé práce

Toto tvrzení se zakládá na výzkumu veřejného mínění v osmi západoevropských zemích. V současné době neexistují důkazy o tom, že by agenturní práce byla účinná jako vstupní krok k trvalé zaměstnanosti. Studie z roku 2010 o úloze agentur při pomoci v přechodu od náhodné ke stabilní zaměstnanosti zjistila, že agenturní pracovní místa se nezlepšují a mohou dokonce snižovat výdělků zaměstnanců a výstupy zaměstnanosti a pouze najímání přímo podstatně zvyšuje výdělků a zaměstnanost. Poskytovat špatně kvalifikovaným zaměstnancům dočasnou agenturní práci nebylo shledáno efektivnějším oproti žádnému umístění.

Průzkum provedený Australským národním svazem zaměstnanců (NUW) u svých členů zaměstnaných prostřednictvím agentur ukázal, že 54% bylo na stejné pozici více než 2 roky. Podle Průzkumu pracovní síly na Filipínách pouze 11% agenturních zaměstnanců přešlo na normální, trvalá pracovní místa na plný úvazek, 36% nebylo znovu najato a méně než 1% zaměstnavatelů plánuje přeměnit agenturní pracovní místa na řádné pracovní pozice.

Vlastní statistiky Ciett ukazují, že v USA vzalo 59% dočasných agenturních zaměstnanců agenturní práci proto, aby získali trvalou pracovní pozici, ovšem pouze 20% se to podařilo.

FIKCE 3: Soukromé služby zaměstnanosti pouze přispívají k lepšímu trhu práce, jsou-li vhodně regulovány

Jako takové vypadá toto tvrzení rozumné. Bohužel, Ciett se zajímá pouze o regulaci, která podporuje „akceptaci a zdravý vývoj sektoru“, jinými slovy takovou, která dále otevírá ekonomiku země agenturní práci. Toto tvrzení je obzvláště nebezpečné, protože neuznává, že porušování pracovních práv je přímým výsledkem samotného trojstranného

vztahu bez ohledu na to, jak dobře takové agentury fungují.

Účinná regulace ze strany vlády musí být zaměřena na ochranu práv pracujících. Musí zahrnovat omezení rozsahu agenturních operací a délku trvání agenturních kontraktů a rovněž požadovat rovné zacházení. To není typ regulace, kterou Ciett podporuje.



■ ■ Naše zkušenost je, že agentury zprostředkující dočasné zaměstnání nepodporují důstojnou práci, ale spíše ji podkopávají institucionalizací trojstranné zaměstnanosti, udržováním zaměstnanců ve stavu rizikovosti a oslabováním schopnosti zaměstnanců účinně uplatňovat jejich práva organizovat se a vyjednávat s těmi, kteří určují jejich platy a podmínky. Explode rizikové práce v posledních desetiletích byla doprovázena nárůstem chudoby, nerovnosti, nejistoty a poklesem členství v odborech a vyjednávací síly. ■ ■

Petrol-Is, Turecko

FIKCE 4: Soukromé služby zaměstnanosti poskytují důstojnou práci

Ciett nebyl nikdy schopen podpořit toto tvrzení žádnými důkazy a tvrzení ani není v souladu se zkušeností odborů v celém světě. Je nesporné, že většina agenturních zaměstnanců ve světě dostává nižší plat a další podmínky, než přímo najatí zaměstnanci vykonávající stejnou práci – v této zprávě je uvedeno mnoho příkladů.

Čistým efektem nižších platů a podmínek agenturních zaměstnanců je degradace pracovních podmínek všech zaměstnanců. Jak agenturní práce nahrazuje přímou zaměstnanost, vyjednávací jednotky se zmenšují a s tím i vyjednávací síla. To je velmi vzdálené od podpory důstojné práce, agenturní práce ji přímo podkopává.

FIKCE 5: V mnoha zemích se agenturní práce uznává jako volba životního stylu

Co agenturní zaměstnanci sami chtějí? Podle Ciett si agenturní zaměstnanci zvolili zaměstnání přes agenturu a ne přímé zaměstnání, protože jim to umožňuje získat zkušenosti a pracovat flexibilně, což přispívá k lepšímu vyvážení pracovního a soukromého života. Ve skutečnosti většina agenturních zaměstnanců nemá na výběr, zda pracovat přes agenturu nebo se přímo nechat zaměstnat, a ponechme stranou, že zaměstnanci nemají žádné slovo, pokud jde o délku nebo ustanovení jejich pracovní doby.

Když se holandské centrum pro výzkum nadnárodních společností SOMO ptalo agenturních zaměstnanců v elektronickém sektoru, co by byla jedna věc, která by nejvíce zlepšila jejich život, odpověděli „stát se trvalým zaměstnancem přímo najatým podnikem, pro který pracuji.“

Podobně, průzkum o agenturní práci v sektoru zpracování masa provedený v roce 2010 ve Velké

Británii Komisí pro rovnost a lidská práva zjistil téměř bez výjimky, že zaměstnanci by dali přednost trvalé práci z důvodu jistoty a práv, které skýtá. Pouze 4 z 260 dotazovaných zaměstnanců by dalo přednost agenturní práci před trvalým zaměstnáním, a pouze dva z nich považovali flexibilitu agenturní práce za pozitivní.

Při předložení podkladů pro Australské šetření nejisté práce NUW citoval svůj průzkum mezi svými členy zaměstnanými prostřednictvím agentur, který ukázal, že jejich hlavní obavou je nedostatek jistoty pracovního místa a 80% by rádo změnilo svůj statut na trvalé pracovní místo, pokud by tu šance mělo.

A v Rusku Centrum pro sociální a pracovní práva zjistilo, že ani zdaleka si lidé nevolí agenturní práci, berou ji pouze v případě, že nemají jinou volbu.

Legislativní bitva za přímou zaměstnanost

V zemích celého světa se bitva proti agenturní práci hraje v našich parlamentech, kde zaměstnavatelské orgány včetně Ciett a Americká obchodní komora intenzivně lobují za odstranění jakýchkoliv právních omezení agenturní práce.

Globální instituce jako Světová banka, Mezinárodní měnový fond (IMF) a Organizace pro ekonomickou spolupráci a rozvoj (OECD) pomáhají vytvářet příznivé klima pro agentury tím, že prosazují legislativní agendu pokračováním obhajování flexibilizace trhů práce jako cesty pro ekonomický růst, navzdory všem důkazům svědčícím proti.

Některé příklady:

- V **Malajsi** navrhla v roce 2010 vláda změnit Zákon o zaměstnanosti legalizací dodavatelů práce jako bona fide zaměstnavatelů a zakotvením smluvního systému, který do té doby v zákoně nebyl. Odbory činily aktivity a silně oponovaly změnám, a vláda tyto změny nejprve stáhla, ale opětovně je předložila v roce 2011. Tentokrát byla tato legislativa schválena v březnu 2012, ale trvalá opozice ze strany odborového hnutí vyústila ve významné změny, omezující legalizaci kontraktorů práce na sektor plantáží a všechny ostatní sektory byly vyňaty. Malajské odbory to i nadále považují za posun směrem k plné legalizaci agenturní práce.
 - V **Turecku** byla navržena legalizace flexibilizace zaměstnanosti a pracovních podmínek prostřednictvím, mimo jiných opatření, legalizace subkontrahování hlavního předmětu činnosti a legalizace agentur dočasné práce.
 - **Korejská vláda** dlouho navrhovala změnu legislativy na prodloužení období, v rámci něhož musejí dostat dočasní zaměstnanci trvalé smlouvy ze dvou let na čtyři a odstranění všech překážek týkajících se kategorií práce, kde je dočasná nebo agenturní práce povolena.
 - V **Evropě** je nejběžnější formou omezení agenturní práce zákaz jejího využití jako náhrady za stávkující zaměstnance. Naprostý zákaz agenturní práce je vzácný, ale i když mnoho zemí restrikce má, jsou progresivně podkopávány prostřednictvím lobby podnikatelů a agentur.
- Když vlády zavádějí legislativu zaměřenou na ochranu agenturních zaměstnanců, lobby podnikatelů a agentur do procesu vstupují a staví se proti.
- V roce 2012, když **rakouská vláda** vytvářela legislativu na ochranu agenturních zaměstnanců v souladu se směrnicí EU o dočasné agenturní práci, se lobby podnikatelů/agentur včetně firmy Manpower pustila do práce. Zákon navrhoval rovné zacházení mezi agenturními a trvalými zaměstnanci, dvoutýdenní výpovědní lhůtu a daň 110 eur při ukončení zaměstnání. Agentury odpověděly hrozbou ukončení sektorové kolektivní smlouvy nebo přesunem svých operací do jiných zemí.
 - V **Rusku** podporovaly odbory zavedení zákona státní dumy účinně zakazující zaměstnavatelům přesun zaměstnanců na třetí stranu, pokud existovala důvodná báze pro normální zaměstnanecký vztah. Známý jako „zákon zakazující agenturní práci“, zahrnoval navržený zákon změny ruského zákoníku práce, znemožňoval trojstranné vztahy zaměstnanosti. Zákon úspěšně prošel prvním čtením v Dumě v květnu 2011, ale setkal se s ostrou opozicí a lobingem ze strany agenturních zájmů včetně Ciettu. Tento zákon nyní pravděpodobně nebude schválen bez významných úprav.
 - V **Namibii** byl schválen v roce 2007 zákon, který zakazuje všechny formy najímání práce. Zákon stanovuje nezákonným „zaměstnávat jakoukoliv osobu s cílem tuto osobu učinit dostupnou třetí straně pro výkon práce pro třetí stranu.“ Podniky a agentury tento zákon napadly a vyvinuly politický tlak v takovém rozsahu, že zákon byl nejvyšším soudem zrušen. Odbory následně navrhly zakázat trojstranné vztahy zaměstnanosti s tím, že umožnily agenturám najímat a vysílat zaměstnance.
 - V **Jihoafrické republice** odbory pečlivě sledovaly vývoj v sousední Namibii a také prosazovaly legislativu, která by zakazovala agenturní zaměstnávání. Protože neuspěly legislativními prostředky, jihoafrické odbory přenesly svůj boj proti zapůjčovatelům práce k jednacímu stolu. Po 4 měsících vyjednávání a dvou týdnech celo-



“Globalizace ve jménu růstu nemůže být na úkor lidských nákladů z vykořisťování zaměstnanců.”

- národní stávky se podařilo zaměstnancům sektoru motorů, reprezentovaných Národním svazem kováků Jižní Afriky (NUMSA), dosáhnout dohody o postupném zrušení zprostředkovatelů práce v tomto odvětví. Svaz nyní rozšiřuje tuto smlouvu do dalších sektorů.

Veřejná podpora legislativy s větší ochranou je velká. Podle průzkumu veřejného mínění, který v roce 2012 provedla MEOK u 13 000 lidí v zemích G 20, 71% lidí nevěří, že pracovní legislativa obsahuje adekvátní jistotu pracovních míst.

Soudní rozsudky

Mezitím jsou soudy v celém světě čím dál více zapojeny do regulování agenturní práce a v některých případech vydávají rozsudky na ochranu zaměstnanců.

V lednu 2012 rozhodl Finský nejvyšší soud, že pokud není objektivní a opodstatněný důvod pro to, aby pracovní místo bylo dočasné, je trvalé. Skutečnost, že agenturní přidělení je časově omezené, není dostatečným opodstatněním. V roce 2006 přišla prodávačka o práci, když smlouva mezi agenturou, která ji zaměstnávala, a klientským podni-

kem vypršela. Ovšem potřeba podniku mít prodávačku byla trvalá a podnik začal okamžitě hledat náhradu. Po řadě odvolání u nižších soudů nakonec nejvyšší soud rozhodl, že pracovní místo není dočasné pouze proto, že podnik používal agenturní práci.

Rozhodnutí z ledna 2012, které bylo mezníkem u Indonéského ústavního soudu, zní, že smluvní práce je protiústavní a proti právům pracujících, jak uvádí indonéská ústava. Rozsudek znamená, že milióny smluvních zaměstnanců získají stejná práva na měsíční mzdu, přídatky, odstupné a dávky sociálního zabezpečení. Soud rozhodl jednomyslně o zrušení všech kapitol o smluvních zaměstnancích a vyčlenění v pracovní legislativě, protože porušovaly ústavu, což zajišťuje ochranu zaměstnanců a jejich práv.

V červnu 2012 pracovní soud v Jižní Africe potvrdil práva zaměstnance, který byl propuštěn v roce 2009. Pět let předtím byla jeho smlouva převedena jeho zaměstnavatelem Mondi Packaging na agenturu Adecco. Jeho mzda se snížila, i když vykonával i nadále přesně stejnou práci jako předtím. Soud potvrdil jeho práva při propuštění a určil, že byl

stále zaměstnán u Mondí a že Adecco se nikdy nestal jeho zaměstnavatelem.

V listopadu 2011 použil Nejvyšší soud v Indii velmi silnou formulaci pro odmítnutí široce rozšířené praxe zaměstnavatelů, kdy deklarovali své zaměstnance jako zaměstnance kontraktora. To se používá k obejití pracovní regulace a pro vyplácení nižších mezd. V daném případě bylo kontraktorům placeno 56 indických rupií (1 USD) za den, zatímco přímo najatým zaměstnancům bylo placeno 70 rupií (1,26 USD). Soud deklaroval, že „... někteří zaměstnavatelé používají v posledních letech tuto novou techniku lsti, aby upřeli práva dělníkům s různými pracovními statuty tím, že dokáží, že příslušný dělník není jejich zaměstnanec, ale zaměstnanec kontraktora nebo že jsou zaměstnanci pouze na den nebo krátkodobě či dočasně, i když ve skutečnosti tito zaměstnanci vykonávají práci normálních zaměstnanců. ... Globalizace ve jméno růstu nesmí být na humánní náklady vykořisťování zaměstnanců.“

Obcházení zákona

I když zákony teoreticky poskytují určitou ochranu proti vykořisťování agenturních zaměstnanců, zaměstnavatelé hledají kreativní způsoby jak tyto zákony obejít nebo je prostě ignorují.

Indický zákon o kontraktní práci (regulace a zrušení) uvádí, že smluvní zaměstnanci, kteří vykoná-



Ironií je, že regulace agenturní práce, na kterou jsme se těšili, jako na prostředek zlepšení situace mnoha rizikových zaměstnanců, ve skutečnosti zakotvila nízké platy a minimální podmínky.

Jennie Formby, UNITE Velká Británie

vají stejnou nebo podobnou práci jako trvalí zaměstnanci, mají nárok na stejné mzdy a další podmínky. Podle tohoto zákona by smluvní práce neměla být používána pro trvalé nebo zásadní funkce. Ovšem zákon je ve velké míře porušován a smluvní zaměstnanci v Indii zpravidla dostávají horší podmínky zaměstnání, i když vykonávají zásadní úkoly.

Podobně v Číně Zákon o smluvní práci specifikuje, že podniky mohou využívat dočasnou práci pouze pro zaplnění „dočasných, pomocných nebo substitučních pracovních pozic“, ale tento požadavek je široce ignorován a agenturní zaměstnanci tvoří i většinu pracovní síly v mnoha továrnách a jsou zaměstnání po prodlužované časové období. Sociální pojištění, které může tvořit až 40% pracovních nákladů, často pronajímatelé práce neposkytují, i když ze zákona ho platit musí.

Německý svaz IG Metall uvádí, že agenturní zaměstnanci jsou vysláni na tak krátké časové období, že nemají šanci získat dávky v nezaměstnanosti, když přijdou o práci. Existují případy agentur neposkytujících agenturním zaměstnancům správný počet dní dovolené nebo neplatící nemocenskou, což ze zákona platit musí.

Zaměstnanci ve Švédsku mají ze zákona nárok získat svoji práci zpět, pokud je jejich pracovní místo zrušeno a poté v období devíti měsíců znovu vytvořeno. Mnoho zaměstnavatelů obchází toto ustanovení tím, že počká 9 měsíců a pak najme agenturního zaměstnance.

Využívání skulin

Od zavedení v roce 2008 hledají zaměstnavatelé způsob jak obejít ochranu zaměstnanců zakotvenou ve směrnici EU o dočasné agenturní práci. Cílem směrnice je ochranný rámec pro agenturní zaměstnance, zejména zajistit, aby základní podmínky zaměstnání a pracovní podmínky agenturních zaměstnanců byly aspoň takové, jaké by byly, pokud by tito zaměstnanci byli přímo zaměstnaní uživatelským podnikem.

Ovšem směrnice obsahuje řadu mezer, které zaměstnavatelé a agentury využívají na maximum. Například umožňuje derogaci od principu rovného zacházení, pokud se na tom zaměstnavatelé a odbory dohodnou. Ve Velké Británii mají agenturní zaměstnanci nárok na stejné zacházení až po od-

pracování 12 týdnů a ne okamžitě. V praxi to znamená, že stále více agenturních kontraktů trvá méně než 12 týdnů a v roce 2011 to již postihlo 50-60% všech agenturních zaměstnanců.

Největší mezerou, kterou zaměstnavatelé a agentury zneužívají, je však tzv. „švédská derogace“. Tato úniková klauzule říká, že dočasní agenturní zaměstnanci, kteří jsou trvale zaměstnáni u agentury a dostávají plat i v době, kdy nejsou vysláni do uživatelského podniku, nemusejí dostávat stejnou mzdu. Nyní se toho široce využívá v několika zemích EU včetně Velké Británie, Švédska, Itálie, Německa a Rakouska. Platby mezi umístěním nemusejí dosahovat 100% mezd a vyplácené procento se mezi zeměmi liší. Trvalým agenturním pracovníkům ve Švédsku je vypláceno 80% jejich posledního platu, zatímco ve Velké Británii je to 50% a v Itálii je to 700 eur.

Tyto platby ve skutečnosti umožňují agenturám kupovat si únik z požadavku rovného zacházení. Systém také umožňuje rozbití vazby mezi platy agenturních zaměstnanců a srovnatelných pracov-

níků uživatelského podniku a otevírá to dveře dalšímu prohlubování mzdové mezery.

Příklady zneužívání vyplývající z této derogace jsou stále častější. Ve Velké Británii přesunula jedna agentura 8 000 ze svých 25 000 dočasných zaměstnanců do trvalého zaměstnání u agentury (včetně zaměstnanců pracujících v operacích DHL dodávajících součástky pro montážní podnik Jaguar Land Rover). Členové svazu Unite the Union byli tlačeni k podpisu smluv, které představovaly o 200 GBP (320 USD) týdně méně.

V některých zemích včetně Nizozemí se pseudo nebo žluťácké odbory tajně domlouvají s agenturami a podepisují kolektivní smlouvy, které umožňují, aby agenturní zaměstnanci byli placeni mnohem hůře než přímí zaměstnanci.

V Irsku požadoval Irský kongres odborových svazů, aby legislativa neobsahovala švédskou derogaci a aby naopak obsahovala zabezpečení proti zneužívání garantující, že agenturní zaměstnanci budou dostávat mezi umístěním do podniku alespoň 90% platu.

Těžké se dostat do odborů, nemožné vyjednávat

Překážek bránícím agenturním zaměstnancům stát se členy odborů je mnoho a jsou zásadní. Pracovní regulace často odpírá agenturním zaměstnancům možnost do odborů vstoupit nebo vstoupit do odborů tam, kde pracují. V mnoha zemích existují právní překážky bránící agenturním zaměstnancům vstoupit do stejného svazu a být součástí stejné kolektivní smlouvy jako trvalí zaměstnanci. V Bangladéši není agenturním zaměstnancům dovoleno vstoupit do stejných odborů jako přímí zaměstnanci podniku pracující vedle nich. V Thajsku jsou agenturní zaměstnanci zařazeni jako zaměstnanci sektoru služeb i když jsou přiděleni na práci ve zpracovatelských, a tím nemají nárok vstoupit do žádných odborů ve zpracovatelských.

Pro jednotlivého agenturního zaměstnance často neexistuje motivace pro vstup do odborů nebo se zapojit do kolektivního vyjednávání, pokud je jeho spojení s pracovištěm slabé, jeho zaměstnání krát-

kodobé nebo sporadické a není garance toho, že bude pokračovat ve stejném podniku (i když mnoho zaměstnanců pracuje na stejném místě mnoho let).

Bez pochyby je však nejdůležitějším důvodem proč agenturní zaměstnanci nevstupují do odborů legitimní strach ze ztráty zaměstnání. Mnoho zaměstnavatelů využívá agenturní práci, aby se bránilo odborové organizovanosti. Hromadné propouštění nebo hrozba propouštěním agenturních zaměstnanců za snahu vytvořit odbory nebo do odborů vstoupit je všudypřítomnou formou kontroly.

Ve speciálních ekonomických zónách na Filipínách se zaměstnávání prostřednictvím soukromých agentur systematicky používá jako mechanismus jak zabránit zaměstnancům v organizování se v odborech.

Principy globálních odborů pro agentury zprostředkující dočasnou práci

Globální odbory se dohodly na řadě společných principů při využívání agentur zprostředkujících práci. První princip je, že primární forma zaměstnání má být trvalá a přímá. Další principy zahrnují:

- Agenturním zaměstnancům musí být garantováno právo na vstup do odborů a být pokryti stejnou kolektivní smlouvou jako ostatní zaměstnanci v uživatelském podniku
- Agenturní zaměstnanci musejí mít stejné zacházení ve všech směrech
- Agentury se nesmějí používat pro eliminaci trvalé a přímé zaměstnanosti ani pro podkopávání organizování v odborech nebo práv na kolektivní vyjednávání
- Agenturní zaměstnanci nikdy nesmějí být používáni pro nahrazení stávkujících zaměstnanců nebo pro podkopávání nátlakových akcí
- Tam, kde vlády povolí agenturám činnost, musejí stanovit striktní regulace a licenční podmínky pro jejich operace a
- Vlády musejí učinit konkrétní opatření, aby agenturním zaměstnancům bylo garantováno právo na vstup do odborů.

Všechny principy viz: <http://www.global-unions.org/statement-global-union-principles.html>

Pokud jde o vyjednávání, jsou agenturní zaměstnanci v bežné situaci. Trojstranný vztah zaměstnanosti znamená, že i když právo na kolektivní vyjednávání může na papíře existovat (a je obsaženo v úmluvách MOP), obvykle neexistuje praktický způsob jak toto právo uplatnit. Uživatelský podnik, kde pracují, kontroluje každodenní podmínky práce a ve většině případů stanovuje úroveň mzdy za danou práci, ale technicky to není jejich zaměstnavatel. Pro ně ani nemá smysl vyjednávat s agenturou jako jejich právně uznaným zaměstnavatelem, protože agentura nemá skutečnou kontrolu jejich práce.

Situace se dále komplikuje, když je na pracovišti přítomných více agentur. V korejském automobilovém sektoru je obvyklé, že vedle sebe na montážní lince pracují dočasní zaměstnanci z různých agentur a přímí zaměstnanci podniku, rozlišitelní pouze podle vest různé barvy; dočasní zaměstnanci nemají právo na kolektivní vyjednávání s podnikem, pro který pracují.

Kolektivní vyjednávání je jedním z nejdůležitějších mechanismů regulace používání agenturní práce a platů a dalších podmínek agenturních zaměstnanců. Dosud však zůstává pro většinu agenturních zaměstnanců kolektivní vyjednávání mimo jejich dosah. Jak je možné účinně kolektivně vyjednávat ve trojstranných zaměstnaneckých vztazích? Jak je možné využít kolektivních smluv k omezení agenturní práce? V obou případech je síla odborů kritickým bodem.

Vyjednávání s uživatelskými podniky

Pokud mají odbory dostatečnou sílu v uživatelských podnicích nebo odvětvích, jsou schopné vyjednat smlouvy, které stanoví limity agenturní práce. Tyto limity zahrnují povolené procento agenturní práce a funkce, které mohou agenturní zaměstnanci vykonávat, rovnost zacházení pro agenturní zaměstnance a přípustné časové období než musí agenturní zaměstnanec dostat trvalou, přímou práci. Limity agenturní práce jsou zásadní, protože čím více je agenturní práce, tím menší a slabší je vyjednávací jednotka a tyto smlouvy jsou pak nemožné.

Na konci roku 2010 se **jihoafrická** organizace NUMSA dohodla s Federací zaměstnavatelů Tyre a Federací zaměstnavatelů v automobilovém prů-

myslu na postupném odstraňování pronajímatelů práce a konečném zákazu jejich využívání v tomto odvětví. V roce 2011 NUMSA uzavřela dohodu



s Federací oceli a strojírenství v Jihoafrické republice, hlavním zaměstnavatelskou organizací v oblasti kovo, že pracovníci nemohou být zaměstnáváni prostřednictvím poskytovatelů práce déle než 4 měsíce a poté musí zaměstnanec dostat trvalou smlouvu.

V Argentině podepsala AOMA národní rámcovou smlouvu pro sektor cementářství, která zrovnoprávňuje mzdy a benefity pro všechny zaměstnance vykonávající v zásadě stejnou práci, bez ohledu na jejich zaměstnanecký status. Podobné dohody bylo dosaženo svazem FASPyG.P v sektorech ropných polí, rafinérií a plynu s tím výsledkem, že ačkoliv je 60% pracovní síly vyčleněno, všichni zaměstnanci dostanou stejné platy a benefity za stejnou práci stejné hodnoty.

Zatím však není vyjednávání s uživatelskými podniky o agenturní práci vždy možné. **Australské** odbory požadovaly reformu australského pracovního práva, která by umožnila vyjednávat o kontrole smluvní práce a vyčlenění práce zprostředkovatelům. V současné době není vyjednávání o těchto bodech možné.

FNV Bondgenoten v **Nizozemí** se zaměřil na získání lepších mezd, důchodových práv a školení pro agenturní zaměstnance, spíše než na jistotu pra-

covních míst. To z toho důvodu, že zjistili, že zakotvit právo na trvalou práci po kratším časovém období do kolektivní smlouvy má opačný efekt, kdy zaměstnavatelé propouštěli agenturní zaměstnance dříve, aby se vyhnuli těmto opatřením.

Díky silnému zaměření na zlepšení podmínek pro agenturní zaměstnance se podařilo IG Metallu v **Německu** získat 38 000 nových členů mezi dočasnými zaměstnanci. V květnu 2012 svaz dosáhl dvou významných vítězství. První, dosáhl dohody se zaměstnavateli v kovoprůmyslu, která dává podnikovým radám právo vznášet námitky proti využívání agenturní práce. Pokud chce zaměstnavatel i přesto pokračovat, musí se buď obrátit na soud, nebo vyjednat smlouvu s podnikovou radou o počtu agenturních zaměstnanců, časovém období, po které mají být zaměstnání a o mzdách. Očekává se, že většina zaměstnavatelů si zvolí cestu vyjednávání a dohody, což dává podnikovým radám skutečné právo omezit agenturní práci a garantovat rovné platy. Smlouva také nutí zaměstnavatele nabídnout trvalou práci dočasným zaměstnancům poté, co odpracovali alespoň 24 měsíců.

Vyjednávání s agenturami

Druhou částí strategie IG Metall bylo dosažení dohody s agenturami dočasné práce, zavázat je k vyplácení dodatečných bonusů agenturním zaměstnancům kovosektoru, reflektovat vyšší platy vyplácené v kovosektoru. Tyto „*sektorové bonusy*“ jsou dlouhou strategií k uzavření platových rozdílů mezi agenturními zaměstnanci a přímými zaměstnanci v souladu s cílem IG Metallu „*stejný plat za stejnou práci*“.

Zatímco vyjednávání s agenturami přineslo některé důležité výstupy pro agenturní zaměstnance, je to z velké části omezeno na odbory západní Evropy. Tyto smlouvy jsou možné pouze, pokud existuje významná odborová síla mezi agenturními zaměstnanci a proto nemůže být modelem pro většinu

agenturních zaměstnanců a jejich situace ve světě. Ovšem existují i další nevýhody tohoto přístupu.

V rámci mnoha trojstranných vztahů probíhá skutečné vyjednávání mezi uživatelským podnikem a agenturou, když se dojednávají podmínky smlouvy mezi nimi. Zaměstnanci a jejich odbory nemají v těchto podmínkách žádné slovo a ani o nich nevědí a jsou to přesně tyto podmínky, které stanovují hranice toho, co je možné pro zaměstnance vyjednat s agenturami. Není také možné ve smlouvách s agenturami stanovit limity použití agenturní práce, a proto jsou úspěšné smlouvy s agenturami uzavírány v souvislosti s odvětvovými smlouvami, jako v případě IG Metallu.

Globální vyjednávání

Skutečného kolektivního vyjednávání na globální úrovni zatím nebylo dosaženo, ale existují důležité známky toho, že je možné uzavřít na globální úrovni smlouvu mezi nadnárodními společnostmi a globálními odborovými federacemi (GUFy), které omezí používání agenturní práce ve společnostech a jejich dodavatelských řetězcích.

V roce 2010 podepsaly 3 GUFy globální rámcovou smlouvu s GDF Suez, která uvádí, že podnik „*uznává význam jisté a bezpečné zaměstnanosti jak pro jednotlivce, tak pro společnost, prostřednictvím preferování trvalé, přímé zaměstnanosti na dobu neurčitou. GDF SUEZ a všichni sub-kontrahenti přijmou plnou zodpovědnost za veškerou práci, vykonávanou v příslušném právním rámci a zejména nebudou usilovat o to vyhnout se povinností zaměstnavatele vůči závislým zaměstnancům tím, že by maskovali to, co by byl jinak pracovněprávní vztah nebo prostřednictvím nadměrného používání dočasné nebo agenturní práce*“. Zcela jistě existuje mnohem větší prostor pro zkoumání, jak by bylo možné účinně využít globálních rámcových smluv pro regulaci využívání agenturní práce v nadnárodních společnostech a jejich dodavatelských řetězcích.

Přistoupit k akci a mobilizovat!

Odbory v ulicích

Narůstající spoléhání se zaměstnavatelů na agenturní práci rychle dospívá v mnoha zemích ke kritickému bodu. Zaměstnanci sledují, jak se rovnováha síly v zaměstnaneckých vztazích masivně přesunuje ve prospěch zaměstnavatelů, zatímco rizika zaměstnanosti jsou ve stále vyšší míře přesouvána na ramena zaměstnanců. Odbory odpovídají tím, že jdou do ulic.

Zaměstnavatelé v Indii systematicky používali smluvní práci, aby se vyhnuli pracovní legislativě. V únoru 2012 vyrazily milióny pracovníků do ulic na podporu generální stávky, svolané všemi centrálními odbory. Klíčovým požadavkem akce bylo dostat pro smluvní zaměstnance stejná práva a ochranu, jako mají trvalí zaměstnanci.



Důstojná práce je právem. Zapůjčování práce je jako otroctví a způsobuje obrovské problémy pro pracující třídu. Musíme zaujmout pevný postoj a zakázat ji.

Irwin Jim, NUMSA Jihoafrická republika

V březnu 2012 se více než 200 000 zaměstnanců vydalo ve 32 centrech měst v Jihoafrické republice do ulic při mimořádné ukázce síly dělníků proti pronajímatelům práce. Podle statistik Ciett je asi 1 000 000 pracovníků v Jihoafrické republice zaměstnáno přes zprostředkovatele.

150 000 norských pracovníků se zúčastnilo v lednu 2012 národní stávky jako protestu proti vládnímu plánu přijmout směrnici EU o agenturní práci. Zaměstnanci pochodovali městy celého Norska s obavami, že pokud by byla směrnice přijata, účinně by to podporovalo používání smluvní agenturní práce, vytlačovalo by to trvalé zaměstnance a oslabilo by to práva odborů a kolektivní smlouvy.

V únoru 2011 vyšlo 10 000 zaměstnanců v Indonésii a více než 210 000 zaměstnanců v Německu do ulic v protestu proti nárůstu hrozby rizikové zaměstnanosti.

Nástroje odborů

Odbory v celém světě napínají své průmyslové svaly a bojují proti rozšiřování agenturní práce. Vyjednávají kolektivní smlouvy, které limitují agenturní práci a garantují rovné zacházení. Stavějí se proti legislativním reformám, které rozšiřují agenturní práci a prosazují právní omezení agenturní práce. Odboráři v miliónech vyrážejí do ulic a požadují ukončení vykořisťování, pocházející z agenturní práce.

Kromě těchto tradičních nástrojů odborů existují na globální úrovni mechanismy, které mohou odbory použít na podporu svých aktivit proti agenturní práci. Globální rámcové smlouvy začínají řešit rizikovou zaměstnanost a je zde velký prostor pro rozšiřování podmínek pokrývajících agenturní práci v globálních operacích nadnárodních společností.

Řada úmluv MOP se přímo váže k agenturní práci.

- Úmluva MOP 181 o soukromých zaměstnaneckých agenturách požaduje, aby vlády přijaly opatření zajišťující že „zaměstnancům najatým soukromou zaměstnaneckou agenturou nebudou odpírána práva na svobodu sdružování, a právo na kolektivní vyjednávání“. Umožňuje také vládám zakázat soukromým zaměstnaneckým agenturám operovat, pokud jde o určité kategorie zaměstnanců nebo odvětví ekonomické aktivity. Tato dvě opatření sama o sobě poskytují velký prostor vládám pro kontrolu rozšíření agenturní zaměstnanosti a zajišťují, aby agenturní zaměstnanci byli schopni uplatňovat svá základní pracovní práva.
- Úmluva MOP 96 o zaměstnaneckých agenturách účtujících poplatky se zabývá progresivním rušením agentur produkujících zisk.
- Doporučení MOP 198 o vztazích zaměstnanosti vyzývá vlády k monitorování vývoje na trhu práce a organizace práce a formuluje doporučení k přijetí a implementaci opatření tý-

kajících se vztahů zaměstnanosti. Vlády by měly shromažďovat informace a statistické údaje a provádět výzkum o změnách v charakteru a struktuře práce na národní a sektorové úrovni, i když dodnes bylo v tomto směru učiněno velmi málo. Řeší také maskované vztahy zaměstnanosti, které může agenturní zaměstnávání obsahovat.

- Doporučení MOP 91 o kolektivních smlouvách je možné použít pro rozšíření kolektivních smluv na pokrytí celého odvětví a podporu celoodvětvového vyjednávání k řešení agenturní práce.

Jak je tomu v mnoha národních pracovních legislativách, datují se mezinárodní pracovní standardy z éry před explozí agenturní práce a zakládají se na modelu permanentní přímé zaměstnanosti, která je rapidně podkopávána. Jsou naléhavě nutné aktivity k objasnění toho, jak se nynější standardy váží k agenturní práci a trojstranným vztahům obecně a zajištění toho, aby všichni zaměstnanci požívali výhod ochrany, které standardy poskytují.



Stížnost Koreje k MOP

V roce 2006 Korejský svaz kováků (KMWU) a Mezinárodní federace kováků podaly stížnost k Výboru MOP pro svobodu sdružování proti korejské vládě pro zanedbávání ochrany a usnadňování přestupků podnikům proti právům subkontrahovaných zaměstnanců v oblasti svobody sdružování a kolektivního vyjednávání.

S agenturními zaměstnanci v řadě kovopodniků nebylo řádně zacházeno podle pravidel, jak požaduje zákon po dvou letech nepřetržité práce. Když se tito zaměstnanci pokusili vytvořit odbory, aby uplatnili svá práva, byli podnikem, pro který pracovali, propuštěni, buď tak, že jim nebyla prodloužena smlouva, nebo tak, že podnik neobnovil smlouvu s agenturou.

Zaměstnanci se dostali do patové situace: zásadní zaměstnavatel odmítl vyjednat s tím, že nešlo o zaměstnanecké vztahy; agentura odmítla vyjednat s tím, že nemá kontrolu nad podmínkami zaměstnanosti. Jediným místem, kde mohli zaměstnanci realizovat nátlakovou akci na podporu svých požadavků, byl hlavní závod zaměstnavatele (kde pracovali). Ovšem když akci realizovali, byli potrestáni za nelegální aktivitu proti třetí straně.

Výbor MOP pro svobodu sdružování vydal doporučení korejské vládě, že by měla vytvořit mechanismus na posílení ochrany práva vyslaných agenturních zaměstnanců na svobodu sdružování a kolektivní vyjednávání, ale nic v tom učiněno nebylo.

Testování standardů prostřednictvím mechanismu stížnosti hraje důležitou roli při stanovení jejich rozsahu a také řešení specifických porušení. Odbory mohou pomoci posílit aplikaci standardů prostřednictvím kampaní za jejich implementaci a nadnášením případů na globální úroveň.

Stížnosti Výboru MOP pro svobodu sdružování mohou být použity ke stížnosti proti vládám, které selžou při ochraně práv agenturních zaměstnanců vstoupit do odborů a kolektivně vyjednávat.

Vodítka OECD pro nadnárodní společnosti platí pro všechny zaměstnance zaměstnané v podniku včetně agenturních zaměstnanců nebo jiných forem třístranného vztahu. Vodítka obsahují mechanismus stížnosti, který odborům umožňuje otevřít otázku chování podniku, včetně využívání agenturní práce.

Agenturní práce není nevyhnutelná. Mnoho příkladů v této zprávě ukazuje, že když odbory zaujmou postoj a využijí svoji kolektivní sílu, je možné agenturní práci na lokální, národní i globální úrovni omezit. Nebezpečí nadměrného a nekorektního využívání agenturní práce je klíčovým elementem globální kampaně IndustriALL proti rizikové práci.

Ta se týká toho, jak bude agenturní práce vytlačena z našeho odvětví prostřednictvím odborů mobilizujících své členy k protestům, vyjednávání podmínek agenturní práce, vyvíjením nátlaku na vlády ke stanovení jasných a vynutitelných legislativních hranic a sjednocením ve společných globálních kampaních.



Využití vodítek OECD

V roce 2009 Mezinárodní svaz zaměstnanců v potravinářství, zemědělství, hotelnictví, restauracích, stravování, tabáku a přidružených zaměstnanců (IUF) využil úspěšně mechanismus stížnosti v rámci vodítek OECD pro dosažení ujednání se společností Unilever o úrovni nepřímé zaměstnanosti v závodě na výrobu čaje Lipton v Khanewalu v Pákistánu. Závod zaměstnával pouze 22 pracovníků přímo a 723 agenturních zaměstnanců, kterým bylo právně upřeno právo na vstup do stejných odborů se zaměstnanci Unilever a dosažení dohody s firmou Unilever. Koordinovaná intenzivní globální kampaň poskytla IUF vyšší kompetence při zprostředkování v rámci vodítek OECD, což mělo za výsledek skutečnost, že Unilever souhlasil s vytvořením dalších 200 trvalých přímých pracovních míst.

JEDNEJME TEĎ!

- Řekněte své vládě, jaké náklady má agenturní práce pro zaměstnance a komunity
- Požadujte legislativu omezující agenturní práci a chránící zaměstnance
- Vyjednávajte kolektivní smlouvy, které agenturní práci omezí
- Organizujte agenturní pracovníky a bojujte za jejich práva
- Vyzývejte podniky, aby zaměstnaly agenturní pracovníky přímo
- Realizujte akce proti agenturnímu zaměstnávání a jiným formám třístranných vztahů
- Připojte se ke globální kampani IndustriALL **STOP rizikové práci**

Head Office

IndustriALL Global Union

54 bis, route des Acacias
Case Postale 1516
1227 Geneva Switzerland
Tel: +41 22 308 5050
Email: info@industriall-union.org

Regional Offices

Africa Office

156 Gerard Seketo, Newtown
Johannesburg 2001 South Africa
Tel: +27 11 492 0301
Email: africa@industriall-union.org

South Asia Office

Linz House, 159-A, Gutam Nagar
New Delhi, 100 049 India
Tel: +91 11 2653 7125
Email: sao@industriall-union.org

South East Asia Office

252 Tembeling Road
03-07 Tembeling Centre
423731 Singapore
Tel: + 65 6440 2338
Email: seao@industriall-union.org

CIS Office

Str. 2, d 13, Grokholsky per., Room 203.
12090 Moscow Russia
Tel: + 7 495 974 6111
Email: cis@industriall-union.org

Latin America and the Caribbean Office

Avenida 18 de Julio No 1528
Piso 12 unidad 1202
Montevideo Uruguay
Tel: +59 82 408 0813
Email: alc@industriall-union.org