

# Spravedlivé a jisté pracovní podmínky u agenturního zaměstnávání

Sondy Revue vám ve spolupráci s nadací

**FRIEDRICH  
EBERT  
STIFTUNG**

přináší seriál článků zaměřených na témata, o kterých se v ČR nediskutuje a nepíše.

Trend flexibilizace práce existuje již déle. Politická rozhodnutí posledních let ale tento trend ještě ztlačila. Stála za nimi naděje, že flexibilizace pracovního trhu a rozvoj nízkomzdového sektoru s sebou přinesou i zlepšení situace na trhu práce. Tvrzení, že stoupající nejistota na pracovním trhu povede k větší zaměstnanosti, je zpochybňováno mnoha experty, zejména s přihlédnutím k závažnosti jejích vedlejších účinků. Otázka také je, zda je takový (prekémí) pracovní trh v Německu střednědobě slučitelný s hospodářskou strukturou, jež sází na vysoce vyspělé technologie a má ambice obstát v mezinárodní konkurenci. Uděláme tedy dobře, když tento trend zhodnotíme – a zastavíme.

## Pronajímání pracovníků je lukrativní byznys

Podle údajů německého Spolkového úřadu práce (Bundesagentur für Arbeit) bylo na konci roku 2013 v Německu 815 000 pracovních míst v celkové 18 000 agenturách. Časově omezené pronajímání pracovníků je tedy vysoce lukrativní. V oblas-

ti agenturního zaměstnávání jsou zřetelně nižší platy a mzdy (agenturní zaměstnanci vydělávají v průměru o 40 až 50 procent méně než stálí zaměstnanci) a horší sociální zajištění.

Práce zprostředkovaná agenturou je většinou krátkodobá: téměř polovina pracovních poměrů trvá méně než tři měsíce. Ročně tak vznikne a opět zanikne okolo jednoho milionu pracovních poměrů. Existuje mnohem více tímto trendem postižených zaměstnanců než těch aktuálních 815 000 úvazků. Zaměstnavatelská rizika jsou najimateli agenturních pracovních sil odsunuta na zaměstnance. Existuje nadprůměrně vysoké riziko propuštění. Pouze 7 procent agenturně zaměstnaných pracovních sil, které předtím byly nezaměstnané, zvládne postup z agenturního zaměstnání do pevného pracovního poměru.

Odbory se pokoušejí zlepšit situaci kolektivními smlouvami. Uzavřením prvních kolektivních smluv o odvětvových příplatcích na konci roku 2012 byl nahrazen příplatek odvíjející se od pracovního nasazení příplatkem odvětvovým. Ve sféře platnosti

Trend je stále stejný. Nejen během krize, ale i po ní: stále méně pracovních míst je „normálních“. Normálním pracovním místem se rozumí časově neomezený plný úvazek se všemi odvody. Sice i taková pracovní místa nadále vznikají, přesto však pořád přibývá nestandardních úvazků. Mezi nimi hraje důležitou roli agenturní zaměstnávání.

kolektivních smluv uzavřených Německým odborovým svazem (Deutscher Gewerkschaftsbund) dostane agenturně zaměstnaný pracovník příplatek, pokud je zákazníkem např. v odvětví kovoelektroprůmyslu či v chemickém průmyslu nasazen déle než šest týdnů. Aktuálně jsou kolektivní smlouvy uzavřeny v šesti odvětvích. Předpokladem pro spravedlivé zaplacení je ale zařazení do správné mzdové třídy zejména tehdy, když namísto pomocných činností zákazník od agenturního pracovníka vyžaduje náročnější práce. Agenturní pracovník se během období bez agenturních zakázek navrátí zpět k pomocnickému platu, pokud předem nebylo smluvně ustanoveno nic jiného. Zařazení do mzdové třídy na začátku agenturního zaměstnání je tedy jeden z nejdůležitějších bodů.

## Zneužívání kont pracovní doby a jiné nešvary

Důležitým tématem jsou také konta pracovní doby. Negativně zatěžovat konto v období bez agenturních zakázek je podle



MICHAEL HERMUND

je od roku 2013 vedoucím odboru pro politiku trhu práce Německého odborového svazu (DGB) v Severním Porýní-Vestfálsku. Předtím působil jako předseda DGB v regionu Ruhr-Mark zodpovědný za města Bochum a Hagen.

a z nich vycházející přítomnost agenturního zaměstnávání v médiích vytvořily tlak a vedly k několika právním novelizacím. Také kolektivní vyjednávání v roce 2013 přinesla zlepšení. Kolektivní smlouvy o odvětvových příplatcích sice ještě nedosáhly tzv. Equal Pay, tedy principu stejného platu jak pro kmenové, tak agenturní zaměstnance, představují ale krok správným směrem.

Při zneužití jsou zapotřebí opatření exekutivní stejně jako legislativní. Na jedné straně silnější kontroly podniků příslušnými orgány, na straně druhé další regulace prostřednictvím vylepšení zákonů.

Znovuzavedení nejvyšší možné doby agenturního najímání, nárok na zaměstnání agenturních zaměstnanců v regulérním pracovním poměru, zlepšení odměňování a povinnost placené kvalifikace by mohly této neoliberální formě zaměstnávání přistříhnout křídélka.

Stávající právní úprava zdaleka nevystačuje. K zajištění bezpečných a spravedli-

vých pracovních podmínek tedy požadujeme:

- stejnou mzdu za stejnou práci,
- žádné smlouvy od případu k případu (znovuzavedení zákazu synchronizace a znovunajímání),
- více práv na spoluměření a spolupůsobení podnikových rad,
- omezení propůjčování pracovníků v rámci koncernu,
- zavedení maximální doby agenturního zaměstnávání,
- zákaz využití agenturních pracovníků jako stávkokazů,
- zahrnutí agenturního zaměstnávání do zákona o vysílání zaměstnanců.

Teprve se ukáže, zda tyto regulace skutečně povedou ke zlepšení situace zaměstnanců. Převážná část obyvatelstva se na agenturní zaměstnávání dívá kriticky.

Demografické změny a budoucí potřeba odborníků vyžadují změnu priorit. Jsou politici a podniky připraveni změnit svá stanoviska? **MICHAEL HERMUND**

# Agenturní zaměstnávání nesmí být diskriminační

pracovního práva nepřipustné. Přesto je to běžná praxe. Také zde se podnikatelské riziko přesouvá na zaměstnance. K této problematice se řadí počítání období bez agenturních zakázek jako dovolená nebo okamžitá výpověď, když skončí zakázka. Jsou ale podniky, které se chovají správně a čas bez zakázek využívají k další kvalifikaci svých zaměstnanců.

Žaloby mají často dobré šance. Agentury případ ovšem nikdy nenechají dojít až k pravomocnému rozsudku. Místo toho předtím raději uzavřou s žalobcem vyrovnání, které zahrnuje doplacení příjmů, na něž má nárok. Pravomocný rozsudek by v následujících případech žalobcům zjednodušil situaci a tomu podniky chtějí předejít. Většinou však agenturně zaměstnaní pracovníci nejsou organizováni v odborech, což znesnadňuje právní objasnění a vyhlídka prosazení požadavků před soudem se proměňuje ve finanční riziko.

## Další regulace je nutná

Růst počtu agenturně zaměstnaných pracovníků je v současnosti pozastaven. Milionová hranice se již nezdá dosažitelná. Skandály

Původní smysl využívat práce prostřednictvím personálních agentur především na krátkodobé a sezónní práce začal být postupně zneužíván. Agenturní zaměstnanec ve srovnání s klasickým pracovním poměrem pracuje za krajně nevýhodných podmínek. Vydělává na něm jak agentura, tak zaměstnavatel, není ojedinělé, že pracuje za minimální mzdu včetně přesčasů, o svátcích a v noci, že mu není vyplacena mzda za poslední měsíc po ukončení práce. Působení až mafiánských praktik některých agentur, kteří doslova „pasou“ zaměstnance, kazí renomé slušným a renomovaným

agenturám. Po zpřísnění a regulaci volají samotné agentury v čele s Asociací poskytovatelů personálních služeb.

Agenturní zaměstnávání podle ČMKOS jednoznačně zhoršilo postavení lidí na pracovním trhu a nastal čas pro zpřísnění pravidel. Umím si dokonce představit i právo odborů na spoluměření při agenturním zaměstnávání ve firmách. Myslím si, že by garantovalo férové podmínky pro tuto formu zaměstnávání.

**JOSEF STŘEDULA,**  
předseda ČMKOS