

Jak dál s agenturním zaměstnáváním

Doc.Ing.Pavel Janíčko
ČMKOS

Charakteristiky prekérní práce

- Nízké mzdy, resp. příjmy (working poor)
- Nejistota pracovního úvazku, případně jeho transformace na statut „self employment“
- Nedostatek ochrany pracovního místa z hlediska legislativy i bezpečnosti
- Rozvolnění takových termínů jako pracovní doba, volný čas, závislá práce a podnikání, mzda a zisk apod.

Základní formy prekérní práce

- **a) nelegální formy** - výkon závislé činnosti v rozporu se zákonem na základě živnostenského oprávnění (švarcsystém),
- **b) legální formy**
 - práce na dobu určitou
 - práce na částečný úvazek
 - agenturní zaměstnávání
 - různé formy dohod o pracovní činnosti

(Ne)zaměstnanost v EU

V uplynulém roce bylo v zemích EU stále více než 25 milionů osob, včetně 5.000.000 osob ve věku pod 25 let, bez práce.

Míra nezaměstnanosti sice klesá, ale při tomto tempu by trval návrat k předkrizové situaci více než deset let

Míra zaměstnanosti v EU (20 až 64 roky let) se stále drží kolem 68,4%, přičemž cílem EU 2020 bylo zvýšit míru zaměstnanosti mužů a žen na 75%. Tento cíl se jeví být nedosažitelným.

(Pracovní) chudoba v EU

- Jeden ze čtyř Evropanů je v "ohrožení chudobou" Cíl programu Evropa 2020 (vymanění 20 milionů lidí z chudoby) nebude splněn.
- Nejvýraznější nárůst chudoby je u obyvatelstva v produktivním věku: "chudoba při práci" se stává strukturálním rysem evropského trhu práce
- V 50% případů po získání nového místa nestačí mzda k vymanění z chudoby
- Vysoká nezaměstnanost, nejistá a málo placená pracovní místa, tlak na snižování mezd a decentralizace kolektivního vyjednávání, to vše přispělo k tomuto stavu.
- Dalším faktorem je pokles sociální ochrany a sociálních transferů domácnostem

ČMKOS a agenturní zaměstnávání

- Hlavní obětí zneužívání agenturního zaměstnání je jak agenturní zaměstnanec, který je nucen pracovat v rozporu se zákonem za velmi nízkou mzdu, často bez sociálního pojištění a v nedůstojných pracovních podmínkách, tak ostatní zaměstnanci uživatele, na které je vyvíjen touto formou nátlak zejména cílem dosáhnout snížení jejich mezd, popř. zvýšit jejich „flexibilitu“ či zbavit je jistoty zaměstnání a důstojných pracovních podmínek.

ČMKOS a agenturní zaměstnávání

- ČMKOS dlouhodobě usiluje o nápravu stavu, kdy agenturním zaměstnancům je upírána jistota zaměstnání, jistota spolehlivého výdělku srovnatelného s kmenovými zaměstnanci

ČMKOS a agenturní zaměstnávání

- ČMKOS vnímá agenturní zaměstnávání za prospěšné pouze za předpokladu, že bude důsledně dodržen jeho základní smysl a účel, kterým je získání vhodného zaměstnance pro zaměstnavatele na místo, pro které si zaměstnavatel není schopen zaměstnance zabezpečit sám, a to za takových mzdových i pracovních podmínek, za kterých pracují kmenoví zaměstnanci zaměstnavatele.

ČMKOS a agenturní zaměstnávání

- Druhým podstatným rys agenturního zaměstnávání, je jeho dočasnost – agenturní zaměstnanec by se měl stát kmenovým zaměstnancem

ČMKOS a agenturní zaměstnávání

- V každém případě ČMKOS požaduje, pokud jde o pracovní a mzdové podmínky agenturních zaměstnanců
- stejnou mzdu za stejnou práci,
- zavedení maximální doby agenturního zaměstnávání,
- zákaz využívání agenturních zaměstnanců jako stávkokazů,
- nárok agenturního zaměstnance na zaměstnání ve standardním pracovním poměru u uživatele, např. po druhém sjednání pracovního poměru na dobu určitou u téhož uživatele

ČMKOS a agenturní zaměstnávání

- zavést „oprávnění k použití agenturních zaměstnanců“ pro uživatele a toto oprávnění podmínit dodržováním principu stejného zacházení za vymezenou uplynulou dobu;
- zavést maximální procentuální kvóty pro podíly agenturních zaměstnanců na celkovém počtu pracovníků v podniku (v rozmezí od max. 5 až max. 15 % podle odvětví či specifických podmínek podniku) – rozhodoval by Úřad práce;
- zřídit instituci typu profesní komory agentur zajišťující dohled nad profesionální a etickou úrovní agentur a spolupracující při udělování povolení k činnosti Agentury práce a výše uvedeného oprávnění k použití agenturních zaměstnanců pro uživatele; zvážit povinné členství;
- upřesnit pojem „pracovní a mzdové podmínky“ srovnatelného zaměstnance při agenturním zaměstnávání;
- zavést povinnosti agentury práce prokázat přidělování zaměstnanců k uživatelům po celý kalendářní rok, a to v určitém množství, s cílem eliminovat nehlášené přidělování.