

Dočasné agenturní zaměstnávání v odvětví elektroniky

Diskriminační praktiky zaměřené na agenturní pracovníky

Studie SOMO | květen 2012

O této studii

Cílem této studie je upozornit na téma dočasných agenturních pracovníků a především se ho pokusit prosadit do agendy společenské odpovědnosti firem elektronického průmyslu.

Nespravedlnost, kterou tito dělníci zažívají, vyniká ve studiích SOMO jako jeden z nejhrošších problémů, se kterým jsme se setkali. Provedli jsme množství rozhovorů s dělníky továren na elektroniku v zemích jako Thajsko a Filipíny. Rozhovor s dělníky vždy zakončíme otázkou na jednu věc, která by jim nejvíce zlepšila život. Překvapivě, tyto mladé dělnice – většinou se jedná o ženy – nechtějí být uneseny princem na bílém koni nebo vyhrát loterii. Místo toho všechny odpovídají: „Chtěla bych být zaměstnána napřímou a stát se kmenovou zaměstnankyní výrobce elektroniky, pro kterého pracuji.“

Důvod, proč to chtějí, je jasný – existují velké nerovnosti mezi přímou najatými stálými pracovníky a těmi, kteří jsou najímání dočasně třetí stranou. Druhá skupina pracovníků nemá stejné zaměstnanecké výhody a mzdy, rovná práva a příležitosti.

Naproti tomu výrobci elektroniky, se kterými v posledních několika letech SOMO přišlo do styku, se obecně vyjadřují tak, že zde nedochází k žádným problémům. Dočasní agenturní zaměstnanci mají podle nich rovná práva a je s nimi nakládáno stejně jako se stálými zaměstnanci jejich továren. Všichni výrobci nám tvrdí, že mzdy a zaměstnanecké výhody jsou stejné. Z čeho vycházejí? Do jaké míry mají vliv na pracovní podmínky u agenturních zaměstnavatelů? Považují to vůbec za svou odpovědnost? Tyto firmy zároveň popírají, že by na výši mezd měly jakýkoliv vliv: „Výše mezd záleží na pracovních agenturách. Do toho my mluvit nemůžeme.“

Tato studie poskytuje přehled o aktuálních podmínkách agenturního zaměstnávání (AZ). Může sloužit jako základ pro další diskusi. Studie zkoumá různé postoje jednotlivých aktérů. Obsahuje čtyři podrobné případové studie, které ukazují diskriminační praktiky ve vztahu k agenturnímu zaměstnávání ve čtyřech různých zemích.

Metodologie

Pro tuto studii jsme jako východisko použili sekundární výzkum a závěry z dříve publikovaných studií makeITfair a SOMO.¹

Rovněž jsme shromáždili příspěvky organizací bojujících za práva dělníků: CEREAL (Mexiko), CIVIDEP (Indie), GoodElectronics Thailand network a WAC (Workers' Assistance Centre z Filipín).

Převážně koncem roku 2011 SOMO provedlo rozhovory se zástupci devíti značek v elektronice a dvěma auditorskými společnostmi: IBM, HP, Philips, RIM, Nokia, Samsung, Dell, Sony Mobile Communications, Motorola Mobility a auditorské společnosti SGS a Verité.

Jaké jsou trendy?

V elektronickém průmyslu se stalo běžnou praxí využívat agenturní zaměstnance namísto stálých a přímých pozic. Stále častěji působí na "klíčových" pozicích agenturní zaměstnanci, kteří nemají možnost přejít do přímého zaměstnaneckého poměru. V rostoucím množství případů jsou všichni zaměstnanci najímáni přes agentury práce.²

Globálním firmám zařizují svými subdodávky stále více aktivit v oblasti personalistiky (HR) agentury jako Adecco a Manpower. Zaměstnavatelé se tak mohou zaměřit na svoji hlavní činnost a zadat agenturám péči o administrativní a právní aspekty najímání zaměstnanců. Společnosti chtějí mít flexibilní pracovní sílu, aby si udržovaly svou konkurenceschopnost a byly schopny reagovat na výkyvy hospodářského cyklu. Výdaje na propouštění jsou v případě agenturních zaměstnanců nižší, protože ukončení smlouvy s agenturou je zpravidla levnější než ukončení zaměstnaneckého poměru.

Hlavní problémy

Agenturní pracovníci jsou především ve stavu neustálé pracovní nejistoty, protože nikdy nemají garantované stálé zaměstnání. Je to jedna z forem prekérní práce – nestandardní zaměstnání, ve kterém je pracovník placen hůře, než by byl placen jako kmenový zaměstnanec na stejné pozici, je méně stabilní a poskytuje méně ochrany. Kvůli nadměrnému využívání agenturních pracovníků a trendu nahrazování stálých zaměstnanců dočasnými agenturními zaměstnanci, se pracovní situace pro velké skupiny pracovníků v mnoha zemích zhoršuje. Ze zákona nařizené zaměstnanecké výhody (např. lékařská péče, zdravotní pojištění, mateřská dovolená, atd.) se často obcházejí. Tito pracovníci mají nárok na mnohem nižší ohodnocení své práce a je oslabeno jejich právo zakládat odbory a právo na kolektivní vyjednávání.

makeITfair

SOMO je součástí kampaně makeITfair. V letech 2010-2012 byla kampaň zaměřena na výrobu, e-odpad, příjmy, operátory mobilních sítí a veřejné poskytovatele. Kampaň požaduje existenční minimum pro dělníky, kteří vyrábějí elektronická zařízení, svobodu sdružování, zlepšení práv nájemné pracovní síly a podmínek dalších krátkodobých pracovních vztahů.

Definice

Abychom předešli častým nejasnostem okolo užívání pojmů, vymezíme podrobněji zaměření této studie. Podle Mezinárodní organizace práce (International Labour Organization, ILO)³ představuje dočasné agenturní zaměstnání takovou situaci, kdy je pracovník zaměstnán agenturou práce a pak dále najímán, aby vykonával práci ve (a pod dozorem) společnosti, která těchto služeb využívá. Příslušná pracovní smlouva má často omezenou nebo nespecifikovanou délku trvání bez záruky jejího prodloužení. Uživatelská společnost pak platí poplatky agentuře a agentura vyplácí mzdy.⁴

Přední světové agentury práce jsou Adecco, Kelly Services, Manpower, Randstad, USG People a Vedior. V roce 2010 bylo na světě v těchto agenturách zaměstnáno 10,4 milionů agenturních pracovníků při přepočtení na plné úvazky.⁵ Kromě agentur práce se též mluví o zprostředkovatelích práce či subdodavatelích. Práce u nich se podle daného kontextu nazývá „vyslaná pracovní síla“, „agenturní zaměstnávání“, „dočasná práce“ nebo „subdodavatelská práce“. Pracovníci se většinou nazývají agenturní zaměstnanci, dočasní pracovníci nebo vyslaní pracovníci.⁶

Uživatelská společnost (uživatel) se v právních termínech nazývá „hlavní společnost“. V této studii se pojem „společnost“ vztahuje k nájemní či uživatelské firmě.

Abychom se nedopustili zjednodušení, v některých zemích se agenturní pracovníci mohou stát „stálými“ zaměstnanci agentury a mnoho společností vyrábějících elektroniku stále najímá dočasné zaměstnance přímo. Praktikanti jsou také najímáni přímo, ale studenti jsou zaměstnáváni třetími stranami.

Ačkoliv jsme se setkali s mnoha překrývajícími se problémy mezi přímo najatými brigádníky a agenturními zaměstnanci, tato studie se zaměřuje na rozdíly mezi přímo najatými zaměstnanci a zaměstnanci, kteří jsou najati třetí stranou a kteří vykonávají stejnou práci ve stejné továrně na elektroniku.⁷

Tabulka č. 1

| | Zaměstnaní přímo továrnou na elektroniku | Zaměstnaní třetí stranou |
|---------------------------|--|---|
| Dočasný/krátkodobý | Dočasní pracovníci přímo najatí na smlouvy na dobu určitou („námezdní dělník“, „pomocní pracovníci“, „pracovníci na dobu určitou“) | Agenturní zaměstnanci zaměstnaní na základě smluv na dobu určitou/krátkodobých smluv („dočasní zaměstnanci“, „agenturní zaměstnanci“, „vyslání pracovníci“ nebo „pomocní pracovníci“) |
| Stálý/dlouhodobý | Stálí zaměstnanci přímo najatí na trvalé smlouvy („běžní zaměstnanci“, „fixní zaměstnanci“) | Agenturní zaměstnanci na základě nespecifikovaných/dlouhodobých smluv („stálí agenturní zaměstnanci“, „běžní agenturní zaměstnanci“) |

Stručně řečeno, SOMO rozlišuje čtyři typy zaměstnání, jak ukazuje tabulka č. 1. Tato studie klade důraz na situace ve druhém sloupci.

Legislativa

Existují značné rozdíly v právním postavení dočasných agenturních pracovníků v různých zemích. Směrnice EU 2008/104/EC o agenturním zaměstnávání vstoupila v platnost 5. prosince 2011.⁸ Jejím cílem je zajistit, že zásada rovného zacházení se vztahuje na agenturní zaměstnance, jako kdyby byli najímáni přímo společností zaměstnavatele, aby zastávali stejnou pozici, zatímco uznává agentury jako zaměstnavatele a agenturní zaměstnávání jako nové flexibilní formy práce. Je důležité zmínit, že také Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 181 v zásadě říká, že neexistuje žádný zaměstnanecký vztah mezi dočasným agenturním pracovníkem a uživatelskou společností. Tato úmluva je považována průmyslovou asociací světových pracovních agentur (CIETT) za úspěch lobbingu. CIETT se velkou měrou podílela na přípravě této Úmluvy Mezinárodní organizace práce, která představuje to, co CIETT nazývá „dramatický obrat v postoji ILO co se týče soukromých služeb zaměstnanosti v průmyslu: od zákazu⁹ k právnímu uznání a podpoře rozvoje aktivit soukromých agentur práce.“¹⁰

Je zajímavé, že ve směrnici EU je přesně vymezeno, co by mělo být zahrnuto v podmínkách rovného zacházení. (Například: „Přístup ke společným zařízením“: ano, „věcné dávky“: ne.) Je také pozoruhodné, že uživatelská společnost je povinna agentuře poskytnout dostatečně aktuální informace o základním platu a pracovních podmínkách, aby agentura jako zaměstnavatel mohla zabezpečit, že se agenturním pracovníkům dostává rovného zacházení tak, jako kdyby byli přijati na stejnou pozici přímo společností.

V rozporu s úmluvou ILO a směrnicí EU právní předpisy v Mexiku, Indii a na Filipínách neuznávají agentury jako zaměstnavatele, jedná-li se o práci běžně vykonávanou stálými zaměstnanci. Například na Filipínách je agenturní zaměstnávání zakázáno. V Mexiku je dovoleno pouze v období nečekaných náporů ve výrobě a v Indii musí být klíčové pozice v pracovním procesu zaplněny stálými zaměstnanci (viz také případové studie v této práci). Nicméně mnoho zemí s nízkými mzdami a se zpracovatelským průmyslem nyní upravuje své pracovní zákony ve prospěch činnosti soukromých agentur práce. Relativně nedávným příkladem je novela malajsijského zákona o zaměstnanosti z roku 1955, která vstoupila v platnost 1. dubna 2012 i přes silné protesty odborů, zaměstnanců i občanské společnosti. Touto novelou došlo k legalizaci zaměstnávání přes agentury.¹¹

Reakce firem

Na přelomu let 2011 a 2012 udělalo SOMO rozhovory o agenturním zaměstnávání s devíti velkými společnostmi elektronického průmyslu a dvěma auditorскими firmami. Sedm z těchto společností jsou členy koalice elektrotechnického průmyslu Electronic Industry Citizenship Coalition (EICC), tedy iniciativy průmyslu založené na kodexu společenské odpovědnosti firem (Corporate Social Responsibility, dále jako CSR).¹² Je třeba poznamenat, že v odpovědích společností je rozdíl mezi 1) agenturami, které zaměstnávají samy; například Nokia najímá agenturu, aby dodávala zaměstnance pro své továrny, přičemž v tomto případě je agentura přímým dodavatelem společnosti Nokia a 2) agenturami, které jsou najímány jejich dodavateli. Například HP uzavřela smlouvu s Flextronics na určitý produkt a Flextronics najme agenturu, která dodává pracovníky. V tomto druhém případě společnost tvrdí, že podmínky agenturního zaměstnávání využitého dodavatelem jsou odpovědností dodavatele a jeho subdodavatelů. Organizace práce a smluvní ujednání záleží na dodavateli, pokud jsou však v souladu s kodexem EICC nebo jinými kodexy chování uvedenými v požadavcích na dodavatele.

Z rozhovorů jasně vyplynulo, že společnosti očekávají od agentur práce jednání v souladu s příslušnými právními předpisy: to znamená, že vyplácí minimální mzdy a zákonem stanovené prémie za přesčasy. Pokud to budou dodržovat, společnost nebude zasahovat agenturám do podmínek zaměstnávání poskytnutých pracovníků.

Některé z dotazovaných společností provádějí kontroly agentur práce, ale pouze v případě, že jsou těmito společnostmi přímo najímány. Jedna ze společností uvedla, že agentury práce jsou předmětem stejných kontrolních postupů jako ostatní přímí dodavatelé. Další společnost začala v roce 2011 kontrolovat své nevýrobní dodavatele, jako jsou call centra a agentury práce. Jedna z těchto společností uvedla, že provádí kontroly agentur práce, ale bez toho, že by bylo jasně definováno, co se považuje za nevyhovující. Další dvě společnosti zmínily kontrolu vyplácení řádných mezd podle příslušných zákonů.

Jestliže jsou agentury najímány dodavateli, některé společnosti se snaží zajistit, aby jejich dodavatelé agentury kontrolovali. Dvě dotazované společnosti uvedly, že kontrolují právní vztahy továren a agentur práce, což zahrnuje i rozhovory s agenturou a jejími pracovníky. Chtějí například vědět, jak agentura řídí své pracovníky, což se pak porovnává s právními předpisy.

Rozdíly ve mzdách a zaměstnaneckých výhodách mezi stálými a agenturními pracovníky nejsou v současné době kontrolovány. Jak již bylo zmíněno, je důležité, aby mzdy a zaměstnanecké výhody byly vypláceny v souladu se zákonem. Jedna ze společností uvedla: „V ideálním případě to kontrolujeme, ale je to těžké.“ Jiná společnost uvedla, že „nemůže nařizovat mzdy (agenturních pracovníků). Požadujeme pro pracovníky stejné pobídky, ale zároveň je nemůžeme diktovat. Kontrolujeme, jestli je vyplácena minimální mzda“. Další společnost řekla: „Nabádáme dodavatele, aby zacházeli se všemi pracovníky stejně. Ale nevyžadujeme to.“ Některé společnosti se nad tímto ani nezamýšlely.

Na otázku, zda by pracovníci agentur měli mít stejná práva, jedna ze společností zaváhala: „Záludná otázka. Dočasní pracovníci z agentury jsou levnější než naši fixní zaměstnanci. Jde o to, co se rozumí tím stejným právem.“

Z výše uvedených citací je zřejmé, že zásada, aby pracovníci, kteří vykonávají stejnou práci na stejné výrobní lince, měli nárok na stejnou mzdu a benefity a měli i stejná práva, není mezi těmito společnostmi obecně sdílená.

Ačkoli informace týkající se dočasných nebo trvalých smluv zaměstnanců a jejich postavení musí být k dispozici přítomnému auditorovi EICC,¹³ tato informace není zahrnuta ve zprávě z auditu, protože firmy (členové EICC) tuto informaci nepožadují.¹⁴ Ve skutečnosti nevědí, že je tato informace k dispozici: „Nemáme nic, co by nám ukazovalo procenta.“ To se ale netýká všech společností. Jedna ze společností nám sdělila, že z provozního hlediska sleduje roční schéma, aby viděla, kolik externích pracovníků se využívá: aby bylo jasné kolik školení je potřeba, jestli mají dostatečnou dodávku pracovní síly, a aby měli přehled o přesčasech. Z našeho výzkumu můžeme vyvodit, že se poměru externích, dočasně najatých a přímo zaměstnaných pracovníků nevěnuje z pohledu CSR dostatečná pozornost společností.

Co je v kodexech?

EICC Kodex

V EICC kodexu nejsou žádné požadavky, které přímo souvisí s agenturním zaměstnáváním. V revidovaném kodexu (verze 4.0 2012) se doplňuje, že pracovní standard „se vztahuje na všechny zaměstnance včetně dočasných, kmenových a všech ostatních kategorií zaměstnanců včetně migrantů a studentů“, ale stále bez specifických požadavků.

V průvodci přípravou auditu EICC pro auditory zapojené do certifikačního auditorského programu EICC-GeSI Validated Audit Process (VAP),¹⁵ se v sekci o „svobodně zvoleném zaměstnání“ dočteme následující: na začátku auditu musí být přítomnému auditorovi poskytnuty smlouvy s agenturami práce, zprostředkovateli práce, poskytovateli pracovních služeb, atd., stejně jako zaměstnanecké smlouvy.

Díky tomu je možné shromažďovat informace o zaměstnancích, co se týče typu smlouvy a jejich statusu – dočasný nebo trvalý. Důvodem pro shromažďování těchto informací je ujištění, že pracovníci mohou po podání přiměřené výpovědi, svobodně a bez trestu opustit svoji práci, ale také ověření, že pracovníci nejsou povinni platit zálohy, aby byli zaměstnání, nebo aby nemuseli čelit srážkám z platu.

V příručce pokynů ke kodexu EICC pro auditory¹⁶ je u mezd (A4.2) otázka: „Jsou zákonné náhrady za pravidelnou pracovní dobu vypláceny všem zaměstnancům?“ Pojem „všichni zaměstnanci“ není dále specifikován, ale může být interpretován tak, že zahrnuje i pracovníky subdodavatelů. V sekci mezd (A4.9) je také podrobněji specifikováno: „V případě, že zařízení využívá nepřímých pracovníků, dostávají nepřímí pracovníci navíc k jejich mzdě právně nařízené zaměstnanecké výhody (např. lékařskou péči, zdravotní pojištění, mateřskou dovolenou, atd.)?“ Není zde ale žádný náznak, že to musí být kontrolováno skrze rozhovory s pracovníky (některé další záležitosti v příručce pokynů začínají „Odhalily rozhovory s pracovníky... [atd.]“.

Informace o agenturním zaměstnávání vztahující se ke Kodexu EICC¹⁷ jsou veřejně přístupné a tento postup je také v souladu s tím, co uvedly oslovené společnosti v rozhovorech: důraz je kladen na dodržování právních předpisů týkajících se mezd.

Postoje jednotlivých společností

Pro tuto studii jsme prověřili etické kodexy a postoje CSR k agenturnímu zaměstnávání osmi největších počítačových společností a sedmi společnostmi vyrábějících mobilní telefony. Do studie jsme však přímo nezahrnuli otázky týkající se zaměstnávání migrantů, ačkoliv jsou pracovní migranti nájímáni prostřednictvím třetích stran. Jak již bylo zmíněno výše, problémy spojené s prací migrantů jsou natolik specifické, že jsme se rozhodli je vyčlenit jako samostatné téma pro další zprávu.

Nicméně jsme si během našeho výzkumu všimli, že se vzrůstající počet politik CSR věnuje specifickým problémům pracovních migrantů. Jde například o vysoké poplatky za nábor, zprostředkování práce a asistenci při migraci, jakož i praktiky jako je zadržování části mzdy a pasu, které snižují možnost svobodné volby zaměstnanců ukončit jejich pracovní poměr.

Na základě našeho výzkumu můžeme konstatovat, že nejisté postavení agenturních pracovníků není považováno za problém CSR v tom smyslu, že by bylo obsaženo v etických kodexech chování nebo CSR politikách.

Výjimkou je globální politika společnosti Nokia týkající se přímého agenturního zaměstnávání (najímá přímo společnost Nokia). Tato politika určuje přístup místních

poboček k externím pracovníkům. Externí pracovníci jsou nájímáni přes agentury na nejdelsí možnou dobu, obvykle na 12 měsíců. V průběhu výběrového řízení prochází agentury kontrolou zaměřenou na dodržování všech platných pracovních postupů. Vybraní pracovníci prochází sociálními audity společnosti Nokia.¹⁸ Nepřímí agenturní zaměstnanci (najímání dodavateli) nejsou zahrnuti. Další výjimkou je společnost HP, která je součástí iniciativy celého odvětví v Mexiku, která provádí nezávislé hodnocení agentur práce (viz rámeček dobré praxe).

Různé přístupy k agenturnímu zaměstnávání

Různé publikace uvádí rozmanité postoje k agenturnímu zaměstnávání. Politické postoje se liší dokonce i v rámci odborového hnutí. V tomto oddílu nabídneme přehled postojů různých organizací. Dva přístupy se vztahují ke zveřejněným postojům (nový kodex organizace Fair Labour Association, (FLA) a zásady mezinárodní odborové organizace – the Global Union Principles) a dva přístupy nebyly zveřejněné nepublikované: příspěvek makeITfair a síť GoodElectronics k revizi kodexu EICC a výsledek diskuze konané na shromáždění členů EICC v Mexiku.

Přesněji řečeno, druhé dva zmíněné nepředstavují postoje, které byly oficiálně schváleny členy EICC, ale pouze doporučení členů EICC a dalších zainteresovaných stran.

Dobrá praxe z oblasti auditu

Společnost HP se v mexickém městě Guadalajara připojila k iniciativě, která povzbuzuje agentury práce k přijetí společenské a environmentální odpovědnosti. Partnery projektu byli mexická skupina elektronického průmyslu CANIETI, vzdělávací a evaluační organizace CADELEC a členové EICC.

V mexickém elektronickém průmyslu je využití agentur práce, které nájímají dočasné pracovníky, velice rozšířené. Někteří z dodavatelů HP využívají pracovníky na dobu určitou až ze 70 procent. HP si uvědomilo, že agentury práce, které tyto pracovníky dodávají, zřídka procházejí stejnými audity jako jejich výrobní dodavatelé a uznalo existenci rizika, že tito pracovníci nemusí mít přístup k odpovídajícím sociálním výhodám.

V roce 2009 provedla HP tři nezávislá hodnocení agentur práce, které dodávají dočasné pracovníky do společnosti HP.

Vzdělávací organizace CADELEC obodovala agentury v souladu s kodexem EICC a následně uspořádala školení v oblastech, ve kterých se agentury neumístily dobře. Společnost HP provedla také přímo v pěti svých dodavatelských agenturách práce jim přizpůsobené audity.

HP poukázalo na některé závažné problémy včetně diskriminace. Společnost informovala, že povědomí o těchto problémech ze strany některých výrobních dodavatelů HP v Mexiku vyústilo ve snížení využívání pracovníků přes agentury, zatímco někteří dodavatelé začali nájímat pracovníky přímo. HP s těmito dodavateli i dále pokračovala ve spolupráci, aby zajistila vhodné postupy.¹⁹ Tato iniciativa byla kritizována, protože do ní nebyly zapojeny žádné organizace občanské společnosti.

Dobrá praxe týkající se firemních politik: společnost Nike uvedla, že 90 procent zaměstnanců jejich přímých dodavatelů bude mít řádné pracovní smlouvy.

Postoj FLA

FLA (v poslední době se angažuje také v odvětví elektroniky) revidovala v říjnu 2011 svůj kodex chování 20 a připojila nový bod kodexu o „pracovních vztazích“. Kritéria, která se touto sekcí začlenila do kontrolního systému, obsahují postupy nábory, přijímání a zaměstnávání pracovníků v případě, že se jedná o využití agentur práce a dočasných zaměstnanců (ER.5 – ER.14). Některé z těchto prvků jsou následující:

- Najímat dočasné pracovníky pouze v případě zvýšeného objemu zakázek.
- Nepoužívat běžně dočasné pracovníky dlouhodobě, na vícero krátkodobých smluv, či jako běžnou praxi zaměstnavatele.
- Žádné nadměrné využívání krátkodobých smluv.
- Dočasní pracovníci obdrží minimálně stejné náhrady jako stálí pracovníci vykonávající stejnou práci.
- Pracoviště musí archivovat údaje o pracovnících, kteří jsou najímáni více než jednou, a tito pracovníci mají přednost, když společnost hledá „nové“ stále zaměstnance. Počet odpracovaných let bude uznán.

Postoj makeITfair a GoodElectronics

Příspěvek makeITfair a GoodElectronics k revizi kodexu EICC cílil na novou sekci o zaměstnaneckých vztazích. Základní prvky tohoto příspěvku zahrnují:

- Závazky vůči zaměstnancům stanovené právními předpisy pracovního nebo sociálního zabezpečení by neměly být obcházeny (nadměrným) využíváním dočasných zaměstnanců.
- Společnosti elektronického průmyslu, které využívají agenturní pracovníky, by měly být zodpovědné za to, že agentury práce pracují v souladu se všemi požadovanými relevantními kodexy, zákony a předpisy. Jestliže agenturní pracovníci pracují pouze pro danou společnost, která přímo kontroluje a dohlíží na jejich práci, měli by tito agenturní pracovníci být považováni za zaměstnance společnosti.
- Stážisté a dočasní pracovníci by měli mít stejné pracovní podmínky, práva a zaměstnanecké výhody jako stálí pracovníci, a po určité době právo na trvalou pracovní smlouvu. Účastníci EICC a jejich dodavatelé musí respektovat zásadu stejné odměny za stejnou práci.

Shromáždění členů EICC v Mexiku

Agenturní práce se už na program EICC dostala, široce se o ní diskutovalo během shromáždění členů EICC v mexickém městě Guadalajara v dubnu 2010. Zde jsou některá z doporučení formulovaných na tomto setkání:

- Vytvořit systém ze strany průmyslu a zainteresovaných stran, ve kterém je definováno, kdy se dočasná práce musí stát trvalým zaměstnáním, vázaným na právní definice.
- Zkrátit období nadměrného využívání dočasných pracovníků; dohoda, že mimo hlavní sezónu by se společnosti měly shodnout na přijatelném maximálním procentu dočasné pracovní síly; provést výzkum, který by zdůvodnil přijatelné procento (návrh byl maximálně 30 procent).
- Zvýšit transparentnost dat o využívání dočasných zaměstnanců (spolupráce s akademickou obcí, odbory a nevládními organizacemi – NNO).
- Vypracovat a komunikovat ekonomické argumenty pro snížení využívání dočasné práce, například vyčíslit náklady za školení nebo udržení pracovníků spojené s dočasnou versus stálou prací.
- Zajistit zaškolení v novém kodexu a jeho používání všemi náborovými agenturami.
- Vysvětlit dodavatelům, že je třeba zastavit nadměrné využívání smluv na dobu určitou.

Shrnutí zásad Mezinárodní odborové organizace (Global Union Principles) agenturního zaměstnávání

- Všechny globální odbory se domluvily na řadě klíčových zásad. Mezi ně patří:
- Hlavní formou zaměstnání by mělo být zaměstnání stálé, na dobu neurčitou a přímé.
- Agenturní pracovníci by měli být zahrnuti do stejné kolektivní smlouvy jako ostatní pracovníci v podniku.
- Zaměstnanci agentur práce mají nárok na rovné zacházení ve všech ohledech.
- Využití agentur práce by nemělo zvětšovat rozdíly mezi pohlavími v oblasti mezd, sociální ochrany a podmínek.
- Agentury práce nesmí být použity k odstranění trvalých a přímých zaměstnaneckých vztahů.
- Využití agenturních pracovníků by nikdy nemělo být použito k oslabení odborů nebo k narušení práva sdružovat se v odborech a práva kolektivního vyjednávání.²¹

Případová studie: Mexiko – nelegální užívání smluv na dobu určitou²²

Jaká je situace v Mexiku v souvislosti s agenturními pracovníky?

V roce 2010 zaměstnával mexický elektronický průmysl zhruba 400 tisíc pracovníků. Přibližně 60 procent z nich bylo zaměstnáno prostřednictvím agentur práce a 40 procent byli stálí zaměstnanci. V Mexiku jsou prakticky všechny smlouvy na dobu určitou uzavírány prostřednictvím agentur.

90 procent pracovníků, kteří se obrátili na mexickou organizaci pracovních práv CEREAL o právní pomoc, jsou agenturní pracovníci (často zmiňovaní organizací CEREAL jako „subdodavatelští pracovníci“).

Proč se smlouvy na dobu určitou používají v elektronickém průmyslu?

Firmy tvrdí, že potřebují základnu dočasných pracovních sil z důvodu kolísání poptávky, což vede k obdobím výrobních špiček. Některé společnosti říkají, že „námezdní pracovníci“ z agentury jsou levnější než stálí zaměstnanci, zatímco jiní říkají, že finančně není velký rozdíl mezi agenturou a přímým najímáním pracovníků, protože agentury si účtují poplatky. Jedná se pouze o převedení rizika na druhé, vyhýbání se platbám odstupného a starostem s administrací smluv.²³

Jaký je v Mexiku problém?

Nadměrné využívání agenturních pracovníků a opakované uzavírání velmi krátkých smluv je stále větším problémem. Některé společnosti najímaly dočasně a subdodavatelky přes 90 procent svých zaměstnanců. Tyto společnosti přesáhly množství, které je zapotřebí pro vrcholnou produkci. Agenturní pracovníky užívají i tam, kde by měly zaměstnat stálé zaměstnance. Existují i případy zaměstnanců, kteří byli

propuštěni bez odstupného poté, co pracovali nepřetržitě až sedm let pro stejnou společnost a každý měsíc podepisovali smlouvu na dobu určitou. Elektronický průmysl zachází s agenturními zaměstnanci odlišně než se zaměstnanci, kteří byli nasmlouvaní přímo danou společností.

Agenturní pracovníci dostávají ve srovnání se stálými zaměstnanci nižší plat za podobnou práci. To je v rozporu se zásadou „stejná práce, stejná odměna“. Zprostředkovaná práce působí mezi pracovníky nejasnosti ohledně toho, kdo je jejich zaměstnavatelem – jestli je to agentura nebo společnost. Tyto nejasnosti občas vedou k situacím, kdy pracovníci nemohou požadovat dodržování jejich práv. 25 procent agentur v Mexiku u přijímacího řízení stále diskriminuje lidi, kteří žádají o práci. Agentury pokládají otázky jako: jste student/ka práv? Máte v rodině právníky? Jste členem nějaké odborové organizace? Nejsou výjimkou ani otázky týkající se sexuálního života a reprodukční situace.

Jsou tyto smlouvy legální?²⁴

Většina pracovníků, kteří hledají pomoc u CEREALu (přibližně 2000 ročně) tak činí poté, co byli propuštěni v kontextu nezákonných smluv na dobu určitou. Podle zákona jsou smlouvy na dobu určitou legální pouze v případě, je-li povaha práce dočasná. To se týká výrobních špiček a projektů. Nicméně CEREAL odhaduje, že pouze 5 – 30 % zaměstnanců je najímáno na výrobní špičky, zbytek je nelegální. Zákonem je zakázáno i opakované užívání krátkodobých smluv. V případě, že jsou pracovníci propuštěni před vypršením smlouvy, mají nárok na odstupné. Podle mexického zákoníku práce (článek 13, 14 a 15) existuje zaměstnanecký poměr s agenturou stejně tak jako s továrnou, a proto jsou obě strany zodpovědné za porušení ujednání daných smluvním vztahem.

Tabulka č. 2: Rozdíly mezi přímými a agenturními zaměstnanci

| Pracovníci najatí přímo společností | Pracovníci najatí agenturou |
|--|--|
| Každý květen dostávají zaměstnanci určité procento ze zisku výrobní společnosti, ty jsou obecně vysoké. | Dostávají zisky agentury, které jsou obvykle nízké. Někdy pracovníci nedostávají nic. |
| Nárok na šest dnů placené dovolené ročně. | Žádná placená dovolená, agentura a továrna dávají volné dny, pouze když se mění smlouvy. |
| Jakmile zaměstnanec dosáhne určitého služebního věku, získá více práv. Například: právo na odstupné, bonusy odpovídající služebnímu zařazení a právo na povýšení do vyšších pozic. | Nedosahují žádných hodnostních zařazení. |
| Jejich plat je vyšší. | Jejich plat za stejnou práci je ve srovnání s přímými zaměstnanci nižší. |
| Dostávají od výrobních společností roční bonus, který je někdy vyšší než požaduje zákon. | Od agentury dostávají minimální roční bonus, jak je stanoveno zákonem. |

Zdroj: CEREAL, 2010

Případové studie: nezákonné opakované uzavírání smluv na dobu určitou

- **Lenovo**
Podle údajů CEREALu má v současné době společnost Lenovo asi 1000 zaměstnanců. Z 65 procent se jedná o celoroční dočasné agenturní pracovníky. To z pohledu CEREALu nemá nic společného s výrobními špičkami, ale spíše s daleko jednodušším faktem: pomáhá to společnosti vyhnout se povinností souvisejícím s dodržováním pracovních práv. V rámci výzkumu se CEREALu podařilo shromáždit výpovědi zaměstnanců, kteří podepsali pět nebo více smluv na dobu určitou během jednoho roku, a také od jiných zaměstnanců, kteří byli zaměstnáni před dvěma lety a do dnešního dne podepisovali po sobě jdoucí smlouvy na dobu určitou. Ve všech těchto případech pracovníci žili ve strachu a nejistotě, protože na konci každé smlouvy na tři měsíce je společnost může jednoduše propustit bez nároku na odstupné.
- **Nokia**
V továrně Nokia sídlící ve městě Reynosa je více než 500 pracovníků najímáno agenturou Manpower. Tito pracovníci zažívají extrémní pracovní nestálost, protože mnoho z nich pracuje na bázi sedmidenních smluv. Nokia odpověděla, že je to v Mexiku běžná praxe. Mexický zákoník práce jasně stanovuje, že opakované užívání smluv na dobu určitou je nezákonné (viz 37 y 39 de la LFT. 1).

Jaká jsou doporučení CEREALu?

- Především se musí zastavit nadměrné užívání dočasného zaměstnávání. Procento dočasné pracovní síly se musí zastavit na přijatelné hranici, která bere v úvahu míru flexibility při zachování nejvyšší možné úrovně zajištěného povolání (maximálně asi 30 procent).
- Náborové společnosti by měly urychleně přezkoumat některé postupy, které jsou v mexické legislativě nezákonné, například opakované užívání či nesprávné užití smluv na dobu určitou, a požadavek, aby pracovníci podepsali již při najímání do práce výpověď.
- Procentuální poměry přímé versus nepřímé pracovní síly a smluv na dobu určitou versus smluv na dobu neurčitou musí být transparentní.
- Musí se provést výzkum na rozdíly mezi smlouvami na dobu určitou a trvalými smlouvami ve vztahu k pracovním podmínkám a zaměstnaneckým výhodám. Audity musí tento typ otázky obsahovat.
- Ideálním stavem jsou trvalé smlouvy přímo se společností a udržení nejvyšší možné úrovně přímých vztahů.
- Reforma pracovního práva týkající se smluv na dobu určitou by měla nabídnout pracovníkům lepší ochranu.

Případová studie: Thajsko²⁵

V říjnu 2011 bylo v provinciích Ayutthaya, Nonthaburi a Pathum Tani v Thajsku kvůli povodním uzavřeno sedm průmyslových zón, což způsobilo škody za miliardy dolarů, narušení dodavatelských řetězců a dočasně zanechalo bez práce stovky tisíc lidí. V prosinci 2011 oznámily první společnosti své trvalé uzavření a plány přesunout se do Kambodži, Vietnamu a Indonésie. Více než polovina ze zhruba 500 000 pracovníků elektronického průmyslu v Thajsku jsou agenturní pracovníci. Stejně jako pracovní migranti nejsou nijak organizováni ani sdružení v odborech. Většina z nich nedostala ani odstupné ve výši 75 procent z platu, které stálí pracovníci obdrželi při přerušení výroby. „Migranti a agenturní pracovníci byli odplaveni s povodněmi,“ říká Suthila Luenkham, programová referentka v zavedené organizaci pracovních zdrojů Arom Phong Pangan Foundation (APPF) se sídlem v Bangkoku.

V Thajsku nepůsobí žádné nadnárodní agentury práce. Většina z thajských agentur je vlastněna (bývalými) vládními úředníky nebo osobami s blízkými vazbami na vládu. Smlouvy, které pracovníci podepisují, jsou obvykle na dobu určitou v délce dvou měsíců.

V roce 2010 několik thajských členů sítě GoodElectronics Network zkoumalo rozdíly mezi agenturními a stálými pracovníky. Rozdíly v jedné konkrétní společnosti jsou uvedeny v tabulce 3. V době výzkumu zaměstnávala přibližně 1600 lidí přímo²⁶ a najímala 1845 lidí prostřednictvím třetích stran (sedm agentur včetně institucí, které zprostředkovávají studentské stáže²⁷). 80 procent z externě najatých pracovníků jsou ženy. Tabulka č. 3 porovnává benefity stálých firemních zaměstnanců a agenturních pracovníků.

Tabulka č. 3: Porovnání benefitů stálých firemních zaměstnanců a agenturních pracovníků

| číslo: | Benefit | Stálí zaměstnanci společnosti | Agenturní pracovníci sedmi agentur pracující ve společnosti |
|--------|---|--|---|
| 1 | Zdravotní pojištění | Ambulantní ošetření = 800 bátů / návštěva až 30 krát za rok. Velký chirurgický výkon = 8000 bátů a 600 bátů za nemocniční pokoj | Není poskytováno |
| 2 | Zdravotní péče pro rodiče (ze zákona) | 3000 bátů | Není poskytováno |
| 3 | Porodné | 1000 bátů | Není poskytováno |
| 4 | Svatební volno | 5 dnů | Není poskytováno |
| 5 | Dovolená na vysvěcení buddhistických mnichů | 30 dnů | Není poskytováno |
| 6 | Volno na pohřeb | 5 dnů | Není poskytováno |
| 7 | Pomoc rodině na pohřeb (rodiče, manžel, manželka a děti) | 6000 bátů plus 500 na pohřební věnec | Není poskytováno |
| 8 | Výroční večírek | Výroční večírek se slaví za účasti stálých i dočasných zaměstnanců. | Výroční večírek se slaví za účasti stálých i dočasných zaměstnanců. |
| 9 | Výlet 1x za rok | Výletu se účastní stálí i dočasní zaměstnanci | Výletu se účastní stálí i dočasní zaměstnanci |
| 10 | Příspěvek na dopravu | 400 bátů za měsíc | 10 bátů za den |
| 11 | Přizpůsobení výplaty mezd | 10 dnů | Není poskytováno |
| 12 | Zubní péče | 1000 | Není poskytováno |
| 13 | Dárek k narozeninám | Poskytováno | Poskytováno |
| 14 | Bonus na konci roku | V průměru se bonus rovná mzdě za 2,6 měsíce plus 5000 bátů | 6000 bátů |
| 15 | Dovolená za kalendářní rok | Od 15 do 22 dnů za rok pro pracovníky s více než 6 odpracovanými lety | 6 dnů za rok |
| 16 | Uniforma | Jedna košile za rok | Jedna košile za rok |
| 17 | Bezpečnostní obuv | Poskytován je jeden pár ročně | Poskytován je jeden pár ročně |
| 18 | Doprava | Klimatizované autobusy a mikrobusey | Neklimatizované autobusy a nákladní automobily s lavicemi |
| 19 | Bonus za pracovitost | 700 bátů za měsíc | 600 bátů za měsíc |
| 20 | Stravné během běžné pracovní doby | 16 bátů za den | 16 bátů za den |
| 21 | Stravné při práci přesčas | 16 bátů za den | 16 bátů za den |
| 22 | Příspěvek na studia pro potomky (od mateřské školy po bakalářské studium) | V roce 2009 bylo přiděleno 20 podmíněných dotací, to však není běžná zaměstnanecká výhoda | Není poskytováno |

Aktualizováno a včetně navýšení minimální mzdy v dubnu 2012 100 bátů = € 2,45 (01-05-2012)

Mzdové rozdíly ve firmě

Platy agenturních zaměstnanců neustále zůstávají na úrovni minimální mzdy, zatímco platy stálých zaměstnanců se zvyšují s délkou jejich působení. Jakékoliv navýšení platů, dovolené nebo jiné zaměstnanecké výhody, které továrna poskytuje, se nevztahují na dočasné zaměstnance.

Tato společnost užívá dočasnou agenturní pracovní sílu, aby oslabila právo sdružování se v odborech a právo kolektivního vyjednávání. V roce 2007, když zaměstnanci založili v této společnosti odbory, firma zvýšila počet agentur práce, které poskytují dočasné pracovníky na 11 společností (na tehdy 2500 pracovníků).

Agenturní pracovníci, kteří se chtěli sdružovat v odborech, byli konfrontováni právními překážkami, protože byli zaměstnáváni v mnoha různých společnostech dodávajícími pracovní sílu. Agenturní zaměstnanci se nesměli připojit k existujícím odborům, protože jejich práce byla klasifikována jako práce poskytovatelů služeb, což se liší od stálých pracovníků, kteří jsou zaměstnanci elektronického průmyslu. A to vše navzdory skutečnosti, že agenturní pracovníci vykonávají stejnou práci jako stálí zaměstnanci. To vede k oslabení vyjednávací síly odborů, protože ve srovnání se dočasnými pracovníky je stálých zaměstnanců méně.

Tabulka č. 4: Mzdové rozdíly ve firmě

| číslo: | Benefit | Stálí zaměstnanci společnosti | Agenturní pracovníci sedmi agentur pracující ve společnosti |
|--------|-----------------|-------------------------------|---|
| 1 | Mzda | 9000 – 11000 bátů za měsíc | 300 Bátů za den |
| 2 | Věk pracovníka | 25 - 38 let | 20 - 25 let |
| 3 | Opracovaná doba | 6 měsíců - 14 let | 2 měsíce - 5 let |

(Aktualizováno a včetně navýšení minimální mzdy v dubnu 2012)

Případová studie: Filipíny²⁸

Jaká je situace?

Využívání pracovních agentur, družstev, učňovských škol či systému dvojí přípravy jsou pouze některé druhy krátkodobého zaměstnání, které se na Filipínách hojně využívají. Stálí zaměstnanci jsou nahrazováni dočasnými pracovníky, takzvanými „pomocnými pracovníky“, „příležitostnými pracovníky“, „stážisty“, „učni“, „studenty“, „pomocníky“, „úkolovými pracovníky“, „fluktuanty“, „agenturními pracovníky“, „projektovými zaměstnanci“, „mimořádnými“ nebo „sezónními pracovníky“. Dělalí práci řadových zaměstnanců na základě krátkodobých smluv, ale nikdy se nestanou řádnými zaměstnanci. To vede k popření jistoty trvání zaměstnání, obcházení předpisů a základního práva na řádné zaměstnání.

V roce 2006 představil poslanec Roseller L. Baringa Sněmovně reprezentantů návrh novely zákona, který požadoval rozšíření odpovědnosti nepřímých zaměstnavatelů ve věci agenturního zaměstnávání (doplnění článku 106 zákoníku práce). Důvody formuloval takto:

„Pracovníci najatí agenturami systémem krátkodobé práce jsou nejhůře placení, nejzanedbávanější a nejutlačovanější složkou pracovní síly této země. Mnozí z nich dřou celé roky ve společnosti, kterou ani nemohou nazývat svým zaměstnavatelem. Jejich tvrdá práce je kompenzována krácenou mzdou, ze které si předem odečítají zaměstnávající agentury. Mnoho z nich nedostává zákonem nařízené benefity. [...]“²⁹ Návrh zákona č. 5110, podaný v srpnu 2011 s cílem posílit jistotu trvání zaměstnání pracovníků, uvádí, že nedávné studie ukazují, že mezi filipínskými pracovníky převažují dočasní zaměstnanci nad stálými.³⁰

Co je v tomto zákoně?

Jistota trvání zaměstnání je jednou z mála opatření právní ochrany filipínských pracovníků. Zákon sice uznává dočasné a zprostředkovatelské dohody, zakazuje ale agenturní zaměstnávání. Agenturní zaměstnávání znamená, že dodavatel nekontroluje výkon práce, nebo nemá hmotný kapitál či investice v podobě nástrojů, vybavení, strojů nebo pracovních prostor k výkonu práce.

Přijetí a umístění pracovníci vykonávají práci, která je obvykle nezbytná pro provoz společnosti nebo přímo souvisí s hlavní činností firmy. Jinými slovy, není legitimní, když agentury pouze umístí pracovníky do společnosti, aby dělali práci, kterou dělají i stálí zaměstnanci. Účinek tohoto zákona (teoreticky) znamená, že v případě zjištění agenturního zaměstnávání, společnost, která si pracovníky najala, má odpovědnost za pracovníky ve stejné míře a rozsahu, jako kdyby byli přímo zaměstnání.³¹

Jaká je praxe?

Místní i zahraniční společnosti tento zákon porušují. Ve zvláštních ekonomických zónách se většina investorů rozhodne najmout pracovníky z agentur práce, družstev nebo odborných škol. Filipínské Centrum pomoci dělníkům (Worker's Assistance Centre, WAC) sestavilo přehled agentur a služeb, které poskytují pracovní sílu v ekonomických zónách kolem Cavite. To ukazuje, že globální agentury práce nejsou v této oblasti aktivní.

Pracovníci na Filipínách jsou často nejprve zaměstnání přímo hlavní společností na dobu pěti měsíců a poté jsou přesunuti do agentury, kde opakovaně podepisují krátkodobé smlouvy (někdy od různých agentur) a tak se stávají takzvanými „stálými dočasnými pracovníky“ nebo stálými pracovníky agentury. Společnost, tedy místo výkonu práce, zadává pracovní úkoly, kvóty a pokyny. V této situaci pracovníci podali žalobu, protože jim byla odepřena jistota trvání zaměstnání, prémie za pravidelné noční směny, dovolená, třináctý plat a výplata placené dovolené po roce práce. Společnost prohlásila, že stěžovatelé nejsou jejími zaměstnanci, ale zaměstnanci agentury, která zprostředkovala jejich služby a platí jejich platy, ale to soud nepřijal.

Další praktikou, která se ve filipínských ekonomických zónách objevuje stále častěji, je využívání studentů odborných škol akreditovaných Úřadem technického vzdělávání a rozvoje dovedností (Technical Education and Skills Development Authority, TESDA). Jedna z odborných škol, která dodává studenty v rámci systému dvojí přípravy, je Národní akademie pro vědu a technologie (National College for Science and Technology, NCST).

Při zápisu musí studenti předložit záznamy ze střední školy a musí podepsat smlouvu, ve které se zavazují strávit 1200 hodin ve výrobním závodě jako praktikanti.

Mzdy praktikantů jsou pod hranicí minimální mzdy a nedostávají ani benefity, které řadoví zaměstnanci dostávají, např. dávky sociálního zabezpečení. Z jejich měsíčního platu se naopak každý měsíc automaticky odčítá 600 Php (€ 10,7) ještě navíc k 3000 Php (€ 53,4), které zaplatili už při zápisu za školní poplatky za studium. Studenti také musí pracovat osm hodin denně a přesčas, když se to požaduje. WAC obdržela stížnosti studentů, že nemohou snadno opustit „odbornou přípravu“, protože podepsali, že zaplatí alespoň 12 měsíců školného a nemohou získat zpět své školní záznamy. Učňům bývá zpravidla 16 nebo 17 let.

WAC se dozvědělo o jednom konkrétním oddělení společnosti, kde dělníci řežou kabely na délku, a kde jsou všichni pracovníci učňové. To znamená, že vydělávají pouze 75 procent minimální mzdy (204 Php nebo € 3,6) a nemají nárok na dodatečné dávky, stravenky nebo náklady na dopravu. Naopak stálí zaměstnanci téhož podniku s osmiletou praxí vydělávají 328 Php (€ 5,8) za den a 50 Php (€ 0,9) za přesčasovou hodinu.

WAC dochází k závěru, že agenturní zaměstnávání vede k nepříznivé situaci v následujících oblastech:

- dočasní agenturní pracovníci nahrazují stálé zaměstnance;
- sociální dávky jako zdravotní pojištění PhilHealth a systém sociálního zabezpečení SSS jsou většinou dočasných pracovníků odpírány;
- již tak velmi nízké mzdy pracovníků se nadále snižují;
- činnost odborů je oslabena, protože pracovníci nejsou zaměstnanci společnosti, pro kterou pracují;
- agenturní pracovníci, kteří nejsou v pozici, aby odmítli práci přesčas v období vrcholu sezóny, pracují i po 22. hodině, ačkoliv zákoník práce tuto praxi zakazuje jako nelidskou;
- snížení sebevědomí pracovníků.

Případová studie: Prekérní práce v Indii³²

Pro studii v Indii byli vybráni čtyři výrobci elektroniky se sídlem v Sriperumbuduru: Nokia, Salcomp, Flextronics a Foxconn. Pracovníci těchto společností byli frustrováni systémem zaměstnávání, který je založen na agenturní práci a učňovském systému. Pracovníci uvedli, že nebyli informováni o zdoluhavém procesu, jak se stát trvalým zaměstnancem. Agenturní a učňovský systém je staví do nerovné a vykořisťované pozice. Pracovníci se svěřili, že přišli do továren nadnárodních společností s očekáváním dobrých platů a zaměstnaneckých výhod, ale setkali se s nízkými mzdami a pracovní nejistotou.

Výroba v Sriperumbuduru se vyznačuje dualistickým systémem přímo najatých stálých zaměstnanců, kteří ve společnosti začínají jako stážisté, a dočasnými agenturními zaměstnanci (zde dále „dočasní pracovníci“). Doba od nástupu stážisty až k jeho přijetí jako stálého zaměstnance je většinou dva roky, ačkoliv jejich školení často trvá méně než měsíc a dělají stejnou práci jako běžní pracovníci. Po ukončení lhůty stáže firma není povinna udělit pracovníkovi trvalý status. Neexistuje žádný transparentní postup na povýšení, aby se stali stážisté trvalými členy personálu.

Dočasní/agenturní pracovníci jsou považováni za zaměstnance agentury práce a je téměř nemožné, aby se podíleli na kolektivním vyjednávání nebo vstoupili do odborů.

Tabulka č. 5 ukazuje stav zaměstnanosti pracovníků ve čtyřech daných společnostech. To odhaluje, že 54 procent zaměstnanců společnosti Nokia má trvalé postavení ve srovnání se 40 procenty ve společnosti Flextronics, 45 procenty ve Foxconnu a 20 procenty v Salcompu. V průměru u těchto čtyř společností čelí nejistotě v zaměstnání 60 procent pracovní síly.

Nokia najímá agenturní pracovníky pro různé úseky výroby, ale většina těchto dočasných zaměstnanců je najímána pro montážní a skladové operace, které jsou ve skutečnosti hlavními činnostmi v pracovním procesu výroby mobilního telefonu. Navzdory tomu se tyto dočasní pracovníci nestanou stálými zaměstnanci, jak je stanoveno v indickém zákoně o agenturním zaměstnávání (nařízení a zrušení) z roku 1970. V tomto zákoně se rovněž uvádí: „Jestliže dočasný pracovník pracuje více než 120 dní ve společnosti, jeho pracovní poměr by se měl upravit podle předpisů.“ Ukázalo se, že Nokia nemá přehled o průměrné nebo maximální délce práce dočasných pracovníků ve svých továrnách.

Tabulka č. 5: Stav zaměstnanosti pracovníků ve společnostech

| Společnost | Smlouvy (agentury) | Učni | Celkem |
|-------------|--------------------|------|--------|
| Nokia | 2 209 | (3) | 2 973 |
| Flextronics | 1 020 | (4) | 0 |
| Foxconn | 2 600 | (5) | 600 |
| Salcomp | 400 | (2) | 2 800 |

Zdroj: Studie CIVIDEP 2011

Tabulka č. 6: Platové rozmezí u čtyř společností v indických rupiích

| Společnost | Platové rozmezí | | |
|-------------|------------------|-------------------------------------|--------|
| | Stálí pracovníci | Dočasní pracovníci | Celkem |
| Nokia | 6 000 – 11 666 | 4 400 (o 25% více než min. mzda) | 4 820 |
| Flextronics | 5 300 – 6 000 | 4 130 – 5 500 | – |
| Foxconn | 8 000 – 9 100 | 5 000 | 5 000 |
| Salcomp | 4 600 – 6 000 | 4 200 | 4 200 |

Zdroj: Studie CIVIDEP 2011, na základě rozhovorů s vedením společností, březen – srpen 2011
100 indických rupií = € 1,44 (01-05-2012)

Výzkum ukázal významný rozdíl v hladině mezd mezi stálými a dočasnými zaměstnanci. Učňovské smlouvy společnosti Nokia obsahují prohlášení: „mělo by být výslovně zřejmé, že nemáte [pracovník] nárok na jakékoliv výhody, které jsou dostupné běžným zaměstnancům společnosti. Je na vedení společnosti, aby vám umožnilo využívat takové výhody, které považují za odpovídající ve vašem případě [...]“

Na základě informací z rozhovorů s dělníky dostávali dočasní pracovníci ve společnosti Nokia měsíční mzdu mezi 3600 a 6000 Rs podle toho, jak dlouho pracovali ve společnosti. Měsíční mzdy v Salcompu pro dočasné pracovníky byly 3400 Rs (místo 4200) a pro učně byly jen nepatrně vyšší. Platy v Salcompu zůstávají nízké – žena zaměstnaná na smlouvu vydělávala 3600 po dvou letech práce, zatímco učně po dvou letech vydělával 4000 Rs a stálý pracovník po 3,5 letech ve společnosti vydělával 5200 Rs.

Mzdové rozdíly mezi dočasnými/agenturními pracovníky, učni a stálými zaměstnanci porušují pravidlo „stejnou odměnu za stejnou práci“, které je zakotvené v článku 39 (d) a článku 14 Indické ústavy, a v zákoně o rovném odměňování z roku 1976. Ačkoliv některé společnosti tvrdí, že dočasní pracovníci jsou najímáni na méně kvalifikované práce, pracovníci, se kterými proběhly rozhovory, zaznamenali pouze malý nebo žádný rozdíl, protože pracují společně na stejných montážních linkách.

V reakci na tuto studii se Nokia rozhodla zvážit zkrácení doby odborné přípravy a zlepšení cirkulace dočasných pracovníků. Na základě tohoto výzkumu bylo ve zprávě makeITfair doporučeno:

- agenturní práce a další formy krátkodobých pracovních vztahů včetně práce migrantů, by nikdy neměly být použity k porušování práv pracovníků a pracovních podmínek. Agenturní a/nebo krátkodobí pracovníci by měli mít stejné pracovní podmínky, práva a výhody, jako stálí zaměstnanci a po určité době i právo na trvalou pracovní smlouvu.

Závěr

Tato studie uvádí mnoho problémů týkající se dočasné agenturní práce, velké množství právních předpisů a mnoho (překrývajících se) doporučení formulovaných různými zainteresovanými stranami. Určení rozdílů však vede k pozoruhodným závěrům.

Úmluva Mezinárodní organizace práce i směrnice EU o dočasné agenturní práci vycházejí z pozice, která nepředpokládá, že existuje pracovněprávní vztah mezi dočasným agenturním pracovníkem a uživatelskou společností. To je v rozporu s národními pracovněprávními předpisy různých zemí, například s filipínským právem. Výchozím bodem zákona na Filipínách je, že pokud je práce dozorována společností, která si ji najímá, a pokud souvisí s prací, kterou vykonávají i běžní pracovníci, pak uživatelská společnost bude zodpovědná za pracovníky ve stejném způsobu a rozsahu, jako by byli přímo zaměstnání. To je také postoj zúčastněných stran z různých organizací zabývajících se právy pracovníků.

Pokud je agenturní práce akceptována jako nová flexibilní forma práce, většina doporučení z různých zúčastněných stran včetně některých společností, vystupuje proti nadměrnému využívání dočasných agenturních pracovníků a pravidelnému využívání agenturních pracovníků jako náhrady stálých zaměstnanců.

Dalším zajímavým rozdílem je, že všichni - směrnice EU o agenturní práci, politické pozice nevládních organizací a odborů i indické národní právo - podporují princip stejné odměny za stejnou práci vztahující se na agenturní pracovníky. Etické kodexy v sektoru elektroniky však tento princip neobsahují. Tuto zásadu uznává pouze nový kodex asociace Fair Labour Association. Protože zmíněný princip není zahrnut v etických kodexech společností, nemůže být ani kontrolováno je dodržování.

U agentur práce se často kontroluje, zda dodržují kodexy. Ověřuje se, zda jsou vypláceny zákonně nařízené mzdy a zaměstnanecké výhody. Nicméně, součástí těchto auditů není kontrola, zda mají dočasní agenturní pracovníci stejné mzdy, stejná práva a jestli jsou posuzováni stejným způsobem jako stálí zaměstnanci ve stejných továrnách. Směrnice EU uvádí, že je odpovědností uživatelské společnosti, aby poskytla agentuře dostatečné aktuální informace o základní mzdě a pracovních podmínkách tak, aby se agentura jako zaměstnavatel mohla ujistit, že s pracovníky zachází stejně.

Náš závěr je, že kodexy a kontrolní systémy v elektronickém průmyslu nedrží krok se současným většinovým přístupem stejné odměny za stejnou práci vztahující se na dočasné agenturní pracovníky. To vede k diskriminačním praktikám a zhoršování pracovních podmínek velmi velké a stále se zvětšující skupiny pracovníků, ve které převažují hlavně ženy.

Doporučení

Doporučujeme, aby se společnosti elektronického průmyslu zaměřily na tyto otázky:

- potlačování diskriminačních praktik tím, že ve svých kodexech chování doplní sekci o pracovních vztazích, která obsahuje princip stejné odměny za stejnou práci vztahující se na dočasné (agenturní) pracovníky;
- v souladu s tím přizpůsobit své kontrolní systémy;
- získat větší přehled o využívání dočasné pracovní síly u dodavatelských společností, aby odhalili nadměrné využívání, zneužívání a nezákonné užívání dočasné agenturní práce. Zneužívání zahrnuje oslabení práva sdružovat se v odborech a kolektivního vyjednávání;
- zajistit větší transparentnost ve využívání dočasné agenturní pracovní síly a informovat o ní ve své CSR zprávě;
- zahrnout do zhodnocení rizik (jako součást procesu povinné péče due diligence před investováním/zajišťováním zdrojů v nějaké zemi) zákony a postupy týkající se dočasné (agenturní) práce tak, aby mohly odhalit zneužití studentské či učňovské práce a přijmout preventivní opatření, a aby se vyhnuli zneužívání pracovníků spoluvytvářením překérných pracovních poměrů.

Poznámky

- 1 Anibel Ferus-Comelo and Päivi Pöyhönen, *Phony Equality: Labourstandards of mobile phone manufacturers in India*, Finnwatch, CIVIDEPand SOMO, September 2011. Dostupné z: <http://makeitfair.org/en/the-facts/reports/phony-equality>.
- 2 Global Unions, '*Global Union Principles on Temporary Work Agencies*', (aktualizováno v lednu 2012). Dostupné z <http://www.global-unions.org/global-unions-adopt-principles-on.html> (cit. 18-04-2012).
- 3 Úmluva ILO o soukromých pracovních agenturách byla přijata v roce 1997: Úmluva ILO č. 181. Dostupné z <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C181> (cit. 18-04-2012).
- 4 ILO, Topics 'Temporary Agency Work', <http://www.ilo.org/sector/activities/topics/temporary-agency-work/lang--en/index.htm>
- 5 The International Confederation of Private Employment Agencies (CIETT), '*The agency work industry around the world, 2012 Edition(based on figures available for 2010)*' (cit. 01-05-2012). Dostupné z http://www.ciett.org/fileadmin/templates/ciett/docs/Stats/Ciett_econ_report_2012_final.pdf
- 6 Subdodavatelská forma práce je něco jiného. Ta se provádí jinde a pracovníci tedy nepracují v továrně uživatelské společnosti.
- 7 Ačkoliv pracovníci – migranti patří do skupiny agenturních pracovníků, problémy týkající se migrantů jsou tak rozsáhlé a natolik specifické, že makeITfair/SOMO plánují samostatnou publikaci o této problematice, a proto se rozhodli toto téma v této studii nezahrnovat.
- 8 EUR-Lex Access to European Union law, Directive 2008/104/EC of the European Parliament and of the Council of 19 November 2008 on temporary agency work. Dostupné z <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2008:327:0009:0014:EN:PDF> (cit. 01-05-2012)
- 9 Úmluva č. 34 a č. 96
- 10 CIETT: ILO. Dostupné na <http://www.ciett.org/index.php?id=47> (cit. 26. dubna 2012).
- 11 Clean Clothes Campaign, '*Joint Statement: Abolish the 'Contractor for Labour system, withdraw the 2012 amendments to Employment Act 1955'*'. Dostupné z <http://www.cleanclothes.org/abolish-the-contractor-for-labour-system> (cit. 26. dubna 2012).
- 12 The Electronics Industry Citizenship Coalition (EICC) je průmyslová iniciativa založená na kodexu, zatímco členové průmyslové iniciativy GeSI (the Global Electronics Sustainable Initiative) mají své vlastní kodexy chování.
- 13 EICC, Tools and resources, '*EICC®-GeSI VAP Audit Preparation forAuditees, Revision – 28 June 2010*'. Dostupné z http://www.eicc.info/documents/VAP_Audit_Preparation_for_Auditees.pdf (cit. 26. dubna 2012).
- 14 Na základě rozhovorů (auditorská společnost).
- 15 EICC, Tools and resources, '*EICC®-GeSI VAP Audit Preparation forAuditees, Revision – 28 June 2010*'. Dostupné z http://www.eicc.info/documents/VAP_Audit_Preparation_for_Auditees.pdf (cit. 26. dubna 2012).
- 16 EICC, Tools and resources, '*EICC® Code Evaluation Guidance Manual forAuditee, Aligned to EICC® Code of Conduct Version 3 (2009), Revision – 26 February 2010*' Dostupné z http://www.eicc.info/documents/CodeImplementationGuidanceManualforSuppliers_000.pdf (cit. 26. dubna 2012).
- 17 EICC nebylo k dispozici pro rozhovor.
- 18 Nokia, '*Nokia Sustainability Report 2010*', str. 56. Dostupné z http://www.nokia.com/NOKIA_COM_1/Corporate_Responsibility/Sustainability_report_2009/nokia-sustainability-report-2010.pdf
- 19 HP, Archived Report (old page). Dostupné z <http://www.hp.com/hpinfo/globalcitizenship/09gcreport/society/supplychain/labor.html>
- 20 Fair Labor Association, Our Work, '*FLA the complete code andbenchmarks*'. Dostupné z http://www.fairlabor.org/sites/default/files/fla_complete_code_and_benchmarks.pdf (cit. 01-05-2012).
- 21 ICEM, '*Updated Global Union Principles on Temporary Work Agencies*'. Dostupné z <http://www.icem.org/en/73-Contract-and-Agency-Labour/4960-UpdatedGlobal-Union-Principles-on-temporary-Work-Agencies> (cit. 01-05-2012).
- 22 Případová studie Mexiko je založena na prezentaci mexické organizace Centre for Reflection and Action on Labour Rights (CEREAL) prezentované na shromáždění členů EICC 28. dubna 2010 v mexické Guadalajaře, a na zprávě '*The crisis that never went away: fourth report on working conditions in the electronics industry in Mexico*', CEREAL, říjen 2011. Dostupné z <http://www.fomento.org.mx/novedades/Informe2011-ingles.pdf> (cit. 18. dubna 2012).
- 23 Takto se vyjádřil účastník z průmyslu na shromáždění členů EICC 28. dubna 2010 v Mexiku.
- 24 CEREAL, '*The crisis that never went away: fourth report on working conditions in the electronics industry in Mexico*', October 2011 Dostupné z <http://www.fomento.org.mx/novedades/Informe2011-ingles.pdf> (cit. 18. dubna 2012).
- 25 Případová studie z Thajska je založena na publikaci Labour issues in the Thai electronics industry, On the Spot, GoodElectronics, April 2012. Dostupné z <http://goodelectronics.org/news-en/labour-issues-in-thethai-electronics-industry> a na studii prováděné členy sítě Thai GoodElectronics network, včetně odborů, pracovních organizací a jednotlivců za finančního podpory SOMO. Tabulka je sestavena odborovou organizací společnosti a aktualizována v dubnu 2012.
- 26 Nyní je tam asi 4000 běžných pracovníků. Počet běžných pracovníků se výrazně zvýšil, když do této továrny bylo přesunuto tisíce dělníků ze zatopené továrny Ayutthaya.
- 27 Během povodní byli všichni studentští pracovníci posláni zpět. Od minulého měsíce (březen 2012) společnost opět využívá studentských pracovníků na práci ve výrobním podlaží. V současné době odbory odhadují počet učňů (kteří tráví tři měsíce letováním) na téměř 2000.
- 28 Pokud není uvedeno jinak, případová studie z Filipín je založena na studii '*Contractualisation in the Philippines*' vytvořené Centrem pro pomoc dělníkům (Worker's Assistance Center, WAC) v roce 2011 pro SOMO.
- 29 Sněmovna reprezentantů, 15. filipínský kongres. Dostupné z http://www.congress.gov.ph/download/billtext_13/HB00380.pdf (cit. 26. dubna 2012).
- 30 Bulatlat. Dostupné z <http://bulatlat.com/main/2011/09/01/bill-to-protect-workersagainst-contractual-employment-filed> (cit. 26. dubna 2012).
- 31 Pinoy Business. Dostupné z <http://pinoy-business.com/hr-and-labor/department-order-18-a-rules-on-contracting-and-subcontracting>
- 32 Případová studie z Indie se zakládá na výzkumu prováděného organizací CIVIDEP a Finnwatch a publikovaného ve zprávě makeITfair '*Phony Equality: labourstandards of mobile phone manufacturers in India*', září 2011. Dostupné z <http://makeitfair.org/en/the-facts/reports/phony-equality>

Prohlášení organizace SOMO

Tento dokument byl vytvořen s finanční podporou Evropské komise a nizozemského Ministerstva zahraničních věcí. Za obsah dokumentu zcela odpovídá SOMO a za žádných okolností jej nelze považovat za stanovisko Evropské komise nebo Ministerstva.

Prohlášení k překladu do českého jazyka

Přeložila Anna Fisherová. SOMO nenese odpovědnost za překlad. Česká verze dokumentu vznikla v rámci projektu „Zahraniční zaměstnanci na trhu práce“, který realizuje Sdružení pro integraci a migraci ve spolupráci s Organizací pro pomoc uprchlíkům a Multikulturním centrem Praha. Mezinárodními partnery projektu jsou Caritasverband für die Diözese Osnabrück z Německa a Anti-Slavery International z Velké Británie.



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

SOMO

Stichting Onderzoek Multinationale Ondernemingen
Centrum pro výzkum nadnárodních korporací

Sarphatistraat 30, 1018 GL Amsterdam

Nizozemsko

T: +31 (0)20 639 12 91

F: +31 (0)20 639 13 21

info@somo.nl

www.somo.nl

SOMO je nezávislá, nezisková a výzkumná organizace, která podporuje udržitelný a spravedlivý globální hospodářský rozvoj a odstranění strukturálních příčin chudoby, environmentálních problémů, vykořisťování a nerovnosti.

MakeITfair

MakeITfair je veřejná osvětová kampaň vedená koalicí nevládních organizací zemí Evropy a globálního jihu s cílem zlepšit pracovní práva a přírodní podmínky kolem jejich dodavatelského řetězce.

www.makeITfair.org