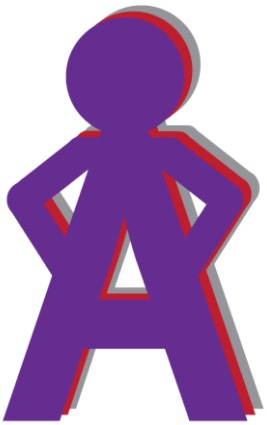
Antidiskriminační opatření v prevenci rizik, bezpečnosti a ochraně zdraví při práci agenturních zaměstnanců

Projekt č. TB03MPSV004, program BETA

Příloha k odborné zprávě o postupu prací a dosažených výsledcích za rok 2016 (příloha k závěrečné zprávě za rok 2016

PŘÍLOHA III.

REALIZOVANÁ TERÉNNÍ ŠETŘENÍ



2016

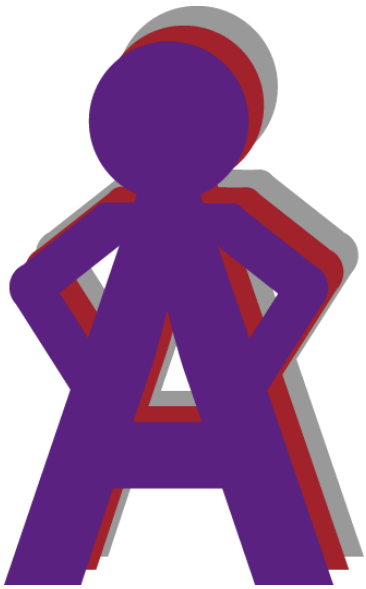
VÚBP v.v.i.
T A
Č R
Program Beta

TAČR - MPSV
TB03MPSV004
(Interní číslo VÚBP- 6093)

Antidiskriminační opatření v prevenci rizik, bezpečnosti a ochraně zdraví při práci agenturních zaměstnanců

ŠETŘENÍ - A

šetřící sonda prostřednictvím on-line dotazníku zaměřené na agentury práce



VÚBP v.v.i.

Prvotní analýza výsledků z dotazníkového šetření v rámci projektu antidiskriminační opatření v prevenci rizik bezpečnosti a ochraně zdraví při práci agenturních zaměstnanců

Součástí řešení stávajícího projektu bylo dotazníkové šetření agentur práce v ČR, které proběhlo v termínu od 16. 12. 2015 do 8. 1. 2016.
Projekt si klade za cíl získat nové a aktuální poznatky o skutečném stavu agenturního zaměstnávání v ČR, kvalitě pracovního života v této formě zaměstnávání, o hlavních problémech zajištění žádoucí úrovně pracovních podmínek, o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci a prevenci rizik agenturních zaměstnanců, příčinách a možných dopadech problémů v této oblasti.
V zájmu naplnění tohoto cíle bylo na základě oficiálního aktuálního seznamu agentur práce, dostupného na stránkách MPSV ČR, dotazníkem obesláno 1 612 elektronických adres. Kompletně vyplněných dotazníků se navrátilo 63, což představuje 4% návratnost. Kromě toho je z daného šetření uloženo v databázi 277 kompletních, nekompletních a duplicitních záznamů.
Po odstranění duplicit a záznamů bez dat postoupilo k dalšímu zpracování 158 dotazníků (respondenti se často odlišovali v počtu dokončených otázek či stránek online dotazníku).

Dotazníkové šetření je klasickým nástrojem sociologických zkoumání. Hodí se především pro kvantitativně orientovaný výzkum, musí však splňovat nutný předpoklad – mít reprezentativní charakter. Výsledky našeho výzkumu, v němž se navrátila pouhá 4 % vyplněných dotazníků, tento charakter zcela určitě postrádají. Nízká návratnost dotazníků není v rámci sociologických výzkumů výjimečným jevem. Tato situace však předurčuje metody zpracování výsledků dotazníkového šetření, na které je v takovém případě třeba pohlížet jako na kontinuální text, podrobitelný obsahové analýze (content analysis) (Schulz, 1998).
Obsahovou analýzu – etablovanou a standardní výzkumnou techniku – tvoří následující komponenty: a) frekvenční analýza, tedy klasifikace textových prvků a zjištění jejich četnosti; b) valenční analýza – uvedení specifičtějších hodnocení (negativní, neutrální, pozitivní). Zkoumáním textů je například možné zjistit, jaká hodnocení se pojí s pojmem „daňová reforma“; c) analýza intenzity – ukazuje sílu hodnocení; d) analýza kontingence – všímá si výskytu řečových prvků a souvislostí s jinými pojmy (např. pojmu „daňová reforma s pojmem „přerozdělování“); e) analýza ideologického kontextu, který je obsažen v textovém sdělení. Tento aspekt obsahové analýzy bývá bohužel často opomíjen, i když pomáhá odhalit nejedno skryté zákoutí textu. Ideologický kontext může být vyjádřen buď přímo anebo nepřímo, skrze empiricko-analytické paradigma, které vyjadřuje ideologii liberalismu, neoliberalismu či sociálně orientovaného liberalismu anebo pomocí paradigmatu normativně-ontologického, vlastního ideologiím konzervativismu nebo neokonzervativismu, či – do třetice – prostřednictvím paradigmatu kriticko-dialektického,

charakteristického pro Frankfurtskou školu s její orientací na genderovou problematiku, ekologii a ochranu menšin (Müller, 1991).
Obsahová analýza textu patří v sociologickém výzkumu mezi metody kvalitativní a usiluje o pochopení světa každodennosti. Výzkumník se má vynasnažit, aby předmět zkoumání ovlivnil co nejméně. Výzkum se neorientuje na statistickou reprezentativnost, nýbrž na základní kvalitativní charakteristiky zkoumaného objektu, jeho současný stav, vývojové tendence a typické znaky.
Z hlediska kritérií obsahové analýzy a metody kvalitativních výzkumů textů provedeme prvotní analýzu výsledků stávajícího dotazníkového šetření a nastíníme alespoň její základní parametry. Referenčním rámcem této prvotní analýzy pak budou některé sekundární informační zdroje (sociologická a právnická literatura z oblasti problematiky agenturního zaměstnávání v ČR) a též některé praktické zkušenosti s fungováním.

Agenturní zaměstnávání v ČR

Na otázku „Má podle Vás agenturní zaměstnávání v ČR dobré podmínky“ sice většina respondentů odpověděla „ne“, zároveň však většina respondentů uvedla, že uvažuje o rozšíření svého podnikání v oblasti agenturního zaměstnávání. Tento paradox lze vysvětlit několika skutečnostmi: 1) Podnikání v oblasti agenturního zaměstnávání je ziskové. 2) Rozsah agenturního zaměstnávání činí v ČR 0,7 % z celkového počtu zaměstnanců, pětinu evropského průměru 3,5 %. Prostor pro rozvoj tohoto prvku trhu práce v ČR tudíž existuje. 3) Digitalizace a čtvrtá průmyslová revoluce zamíchají životy lidí, zejména pokud jde o trh práce. Důležitou roli sehraje mobilita, čili přesun práce tam, kde jsou pro ni ti vhodní lidé. 46 % HR manažerů se domnívá, že v roce 2022 budou alespoň 20 % jejich pracovníků tvořit lidé jednorázově najatí či zaměstnanci s částečným úvazkem, což vytvoří další prostor pro rozvoj atypických forem zaměstnávání, mezi které patří též zaměstnávání agenturní (Srv. Trh práce projde revolucí: budou vítězové a poražení. In: www.ceskapozice.lidovky.cz.) Na otázku „proběhla ve Vaší agentuře v uplynulých dvou letech kontrola inspekce práce“ většina respondentů odpověděla „ano“. V této souvislosti dlužno uvést, že agentury práce podléhají každé tři roky kontrole při žádosti o obnovu povolení. V letech 2013 a 2014 zkontrolovala inspekce práce přes tisíc agentur a u 84 konstatovala pochybení. Podle poznatků z praxe přicházejí kontroly i na základě anonymních udání mezi samotnými agenturami, kdy se jedna snaží touto cestou prosadit na úkor druhé.
Na otázku „uveďte, které legislativní a jiné překážky podle Vašeho mínění brání v současnosti v České republice rozvoji agenturního zaměstnávání“ zformulovali respondenti celkem 106 odpovědí (z nich jedna zněla „nevím“ a dva z respondentů ohledně rozvoje agenturního zaměstnání neshledali překážek, jeden respondent pak pokládá systém agenturního zaměstnávání v ČR za dobře nastavený). Obsah odpovědí se různí, drží se však v intencích dokumentů APA „Desatero agenturního zaměstnávání“ (www.student.cz). Respondenti se dožadují stabilního právního prostředí a státního dohledu nad dodržováním

platných zákonů, přičemž samy sebe hodnotí jako jediný reálně fungující flexibilní nástroj pracovního trhu v ČR.
Legislativní a jiné překážky v rozvoji agenturního zaměstnávání respondenti nejčastěji spatřují v pseudoagenturním trhu práce (šedá zóna) v jehož důsledku – jak uvádí jeden respondent – „se ve stavebnictví legální agentury práce vůbec nevyskytují, je to ráj podvodníků“ (připomínky tohoto druhu se objevily dvanáctkrát).
Velký význam je též přikládán dodržování srovnatelných podmínek (právních a mzdových) mezi zaměstnanci uživatele a zaměstnanci agenturními, což není – podle mínění respondentů – v současné právní úpravě dostatečně vysvětleno.
Praxe fungování agenturního zaměstnávání odhaluje zásadní problém v absenci srovnatelného zaměstnance uživatele – agenturní zaměstnanci totiž často konají práci, kterou nevykonává žádný kmenový zaměstnanec. V případě, že na straně uživatele chybí srovnatelný zaměstnanec a danou pracovní pozici nespecifikuje ani kolektivní smlouva, mají podle zákonné úpravy agentura práce i uživatel za povinnost uvést podmínky agenturního zaměstnance do souladu s podmínkami, jaké by měl na stejném postu hypotetický zaměstnanec kmenový. Jak ale dokázat, jaké by byly podmínky kmenového zaměstnance na dané pracovní pozici, pokud uživatel nikdy žádného takového nezaměstnával, pokud vůbec nějaké kmenové zaměstnance zaměstnává? V praxi proto zůstává de facto na vůli agentury práce a uživatele, aby se dohodli, jaké mzdové a pracovní podmínky agenturnímu zaměstnanci zajistí. Zda na danou nabídku přistoupí, záleží na „svobodné“ vůli samotného zaměstnance.
Problém z hlediska rovnosti představují rovněž rozdíly ve kvalifikaci a délce odborné praxe mezi agenturním zaměstnancem a srovnatelným zaměstnancem uživatele. Nejinak je tomu ve srovnatelnosti „pracovních podmínek“ a „mzdových podmínek“ dle § 309 - odst. 5 ZP, jelikož české právní předpisy tyto kategorie nedefinují a ani odborná literatura zde nehovoří jedním hlasem (Tošovský, 2011).
Další významné překážky spočívají podle respondentů v obtížích při zaměstnávání cizinců mimo EU, nutnosti absolvovat vstupní lékařskou prohlídku bez ohledu na délku trvání práce, časté změny zákonů (realizované či uvažované), administrativní nároky na agenturní zaměstnávání a jeho ostrakizace a zdražování licencí na podnikání v oblasti agenturního zaměstnávání.
V otázce „Uveďte, jaká je kvalifikační úroveň Vašich agenturních zaměstnanců“ se orientujeme pouze na základě údajů v ročence CIETT 2011, podle které vypadala kvalifikační úroveň agenturních zaměstnanců v ČR takto: bez vzdělání či pouze se základním vzděláním 70 % agenturních zaměstnanců; se středním vzděláním s maturitou i bez maturity 25 % agenturních zaměstnanců, s vysokoškolským vzděláním 5 % agenturních zaměstnanců. V celkové populaci obyvatel ČR starších 15 let oproti tomu převažuje střední vzdělání obecného a technického zařazení (68,3 %), následuje vysokoškolské vzdělání (16,7 %) a vzdělání základní (14,9 %) (viz ČSÚ, 2014).

Rovněž v otázce „Uveďte, jaké jsou sociálně-demografické charakteristiky Vašich agenturních zaměstnanců“ se musíme spolehnout na údaje ročenky CIETT za rok 2011. 52 % agenturních zaměstnanců představují ženy, muži 48 % (výsledky našeho dotazníkového šetření tyto údaje nepotvrzují). APA vysvětluje vyšší podíl žen podporou genderové rovnosti. Vyšší podíl žen mezi agenturními zaměstnanci může však vzhledem ke kvalifikační struktuře znamenat i feminizaci chudoby. Pro pochopení sociálně-demografické struktury agenturního zaměstnávání je třeba zohlednit motivační faktory, ovlivňující vstup do agentury práce. Podle zmíněné ročenky vstupuje do agentur 32 % pracovníků v rámci hledání stálého zaměstnání, 16 % pracovníků vyčerpalo ostatní možnosti najít zaměstnání, 12 % usiluje o nabytí nových zkušeností, 12 % chce získat vedlejší příjem, 9 % zajímají informace, 8 % flexibilita, 3 % se chtějí zaučit.
Motivační faktory, ovlivňující vstup do agentur práce, mohou naznačit, které sociálně-demografické skupiny tento segment trhu práce zejména přitahuje.
Mezi agenturními zaměstnanci jsou často zastoupeni příslušníci sociálních skupin, ohrožených exkluzí: donedávna nezaměstnaní, dlouhodobě nezaměstnaní, osoby v předdůchodovém věku, osoby zdravotně znevýhodněné, mladí lidé bez pracovních zkušeností. Podle ročenky CIETT z roku 2011 bylo 21 % agenturních zaměstnanců mladších 21 let, 28 % zaměstnanců 21-25 let, 17 % 26-30 let a 18 % agenturních zaměstnanců bylo starších 45 let.

„Uveďte, jaké je národnostní složení Vašich agenturních zaměstnanců.“ Pomineme-li Čechy, Slováky a Poláky, převažují v současnosti mezi agenturními zaměstnanci občané Ukrajiny, Vietnamu a Ruska, nově se ve větším počtu objevili občané Bulharska, kteří jako migrační nováčci postrádají funkční migrační sociální sítě (podle „network theory“) s odpovídajícím sociálním kapitálem (P. Bourdieu), což je činí zranitelnými.
Během několika „tučných let“ po roce 2005 jsme ponechali dovážení zahraničních pracovníků pracovními agenturami volný průběh, aniž bychom vytvořili fungující integrační programy. Šlo o miliardový byznys, který tlačila silná zaměstnavatelská lobby, kterou úřady nedokázaly či nechtěly zkrotit (L. Sládková, ředitelka české pobočky Mezinárodní organizace pro migraci, in: Začíná boj o cizince. Respekt 52-53/2008). Měsíční zisk z každého takového gastarbeitera činil tehdy asi 25 tisíc korun. Ukrajince, Slováky a Moldavany vytlačili poslušní a výrazně levnější Uzbekové, Mongolové a Vietnamci (Soumrak řemesel v Česku. Ekonom č. 31/2008).
Jelikož na přelomu let 2008 a 2009 kulminovala hospodářská krize, musela řada podniků v důsledku poklesu poptávky propouštět zaměstnance, což v první vlně odnesli právě zaměstnanci agenturní. Na trhu pracovních sil se tak objevila početná skupina nezaměstnaných převážně s nižším než středním vzděláním, zatímco mnohé agentury práce nadále dovážely pracovní sílu ze zahraničí. Vláda ČR vydala nařízení č. 64/2009, Sb. o stanovení druhů prací, které zakazuje agenturám práce zprostředkovávat zaměstnání cizincům (mimo zemí EU a Evropského hospodářského prostoru), pokud jde o druhy práce, k jejichž

výkonu postačí nižší vzdělání, než střední s maturitní zkouškou (jedná se o 21 druhů práce).
Kromě toho v českém právním řádu existuje zákaz dočasného přidělování cizích státních příslušníků, držitelů „zelené“ či „modré“ karty. Cílem karet je totiž získání cizinců pro usazení v ČR a tudíž trvalé, produktivní působení na českém trhu práce, nikoliv podpora dočasného agenturního zaměstnávání cizinců.
V dnešní době hospodářského oživení roste hlad firem též po pracovnících nízko a středně kvalifikovaných profesí. Podle průzkumu Hospodářské komory ČR chybí asi 25-30 tisíc pracovníků. Za této situace započal na podzim loňského roku projekt vlády ČR, nazvaný „Zvláštní postupy pro zaměstnance z Ukrajiny“, který předpokládá dovoz ukrajinských nízko a středně kvalifikovaných pracovníků. Až 37 % firem je ochotno zaměstnat cizince, který neumí česky, je-li manuálně zručný. Projekt podporují zejména podnikatelské kruhy – Hospodářská komora, Svaz průmyslu, Asociace malých a středních podniků atd. MPSV ČR do projektu zapojeno není, což je v oblasti řešení migračních problémů v ČR běžné (srv. Kušniráková T. Čižinský P. Dvacet let české migrační politiky: liberální, restriktivní, anebo ještě jiná? Geografie 2011/4).
Ukrajinců, zapojených do systému agenturního zaměstnávání v ČR, může v dohledné době přibývat i v případě, zruší-li Evropská komise vízovou povinnost pro turisty z Ukrajiny – z takových „turistů“ se totiž velice rychle stanou „noví gastarbeiteři“. Obdobnou zkušenost máme i z devadesátých let minulého století.

Informace o Vašich zaměstnancích – charakter práce, vlastnosti

„Uveďte (odhadem), na kolik procent je možné práci vykonávanou Vašimi agenturními zaměstnanci zařadit k vybraným kategoriím charakteru práce.“ Ani zde se neobejdeme bez ročenky CIETT z roku 2011. Podle oborů činnosti pracovalo v ČR 52 % agenturních zaměstnanců v průmyslu, 22 % v sektoru služeb, 10 % ve stavebnictví, 12 % ve veřejné správě, 2 % v zemědělství a 2 % v ostatních sektorech ekonomiky. Viditelně převažuje práce fyzická, manuální (skladování, montáž, šití apod.).
Tato oborová diverzifikace agenturních zaměstnanců má své dopady na jejich čistou měsíční mzdu a rovněž na její medián, jelikož průměr bývá příliš ovlivněn vyššími mzdami.
„Uveďte, které vlastnosti svých agenturních zaměstnanců považujete za důležité.“ Za důležité až velice důležité považují respondenti spolehlivost, zodpovědnost, bezkonfliktnost, flexibilitu a schopnost snášet fyzickou i psychickou zátěž. Oproti tomu tvořivý přístup k práci pokládají za méně důležitý až nedůležitý.
Agenturního zaměstnance se očividně týkají některé hodnoty, vlastní už předmoderním (tradičním) společnostem. Zároveň moderní společnost tyto hodnoty spotřebovává a mnohdy i ničí, rozkládá a eroduje, aniž by vytvářela nové (Keller, 2004).
Je příznačné, byť nikoli překvapivé, jaký význam agenturní zaměstnávání

přikládá bezkonfliktnosti zaměstnanců. Takový už je model „neokorporativistické industriální kultury“ jako protikladu společnosti tzv. „velkých kolektivních smluv“, z níž agenturní zaměstnávání vyrůstá (Keller, 2004).
Otázkou zůstává, jak skloubit požadavek bezkonfliktnosti s „konceptem důstojné práce“ (ILO, Toolkit, 2007), který umožňuje pracovníkům svobodně vyjádřit jejich námitky.

Informace o Vašich zaměstnancích – nábor

„Uveďte, jakým způsobem provádíte nábor nových agenturních zaměstnanců.“ Podle odpovědí respondentů převažuje nábor prostřednictvím inzerce na internetu a tzv. jiným způsobem, především pak skrze osobní kontakt s potenciálními zájemci o práci v agentuře. O mnoho menší roli při náboru agenturních zaměstnanců sehrávají oproti tomu Úřady práce a informace v tištěných médiích a na letácích.
Význam osobních kontaktů nepřekvapí v epoše – slovy Z. Baumana - „tekuté modernity“, kdy se vše mění a relativizuje a do jejíž struktur lze stále častěji proniknout pouze na základě přesvědčování a získání důvěry prostřednictvím osobních styků.
Zvládnutí této „měkké technologie“ (navození stavu důvěry) se stane v době čtvrté průmyslové revoluce jedním z hlavních úkolů humanitního vědění, což však předpokládá „novou úroveň věd o člověku“, odlišnou od soudobého „mainstreamu“.

Informace o Vašich zaměstnancích – stravování, benefity, přesčasy

„Uveďte, jakým způsobem zabezpečujete stravování svých agenturních zaměstnanců.“ Podle respondentů užívají agenturní zaměstnanci buď stravovací zařízení uživatele, anebo dostávají od agentury stravenky. Menší část agentur pak pro své pracovníky stravování vůbec nezajišťuje.
Poskytování stravování není pracovněprávním nárokem, zaměstnavatel je podle Zákoníku práce pouze povinen zaměstnancům stravování umožnit. Poskytování stravování se pro zaměstnance nemůže stát právním nárokem ani na základě kolektivní smlouvy či vnitřního předpisu, neboť tyto dokumenty se na pronajaté zaměstnance přímo nevztahují a Zákoník práce poskytování stravy jako nárok neupravuje, ani nezmocňuje kolektivní smlouvu či vnitřní předpis, aby jej jako nárok upravily. Jestliže však uvedené dokumenty upravují nárok, jehož konkretizaci umožňuje pracovněprávní předpis (např. prodloužení dovolené), je třeba tuto úpravu vztáhnout i na pronajatého zaměstnance (Jouza, 2005).
„Uveďte, jaké jiné benefity kromě stravování zabezpečujete svým zaměstnancům.“ Respondenti uvedli celkem 83 různých odpovědí (11 sdělilo, že dodatečné benefity neposkytuje žádné). První skupina respondentů zmínila mezi nejčastěji poskytovanými benefity příspěvky na penzijní či životní pojištění, ubytování, dopravu do zaměstnání, náborový příspěvek.

Druhá skupina respondentů uvedla 13. plat, výkonnostní a roční odměny, 50% zálohy výplat, poskytování bezúročných půjček, bonusy, týden dovolené navíc.
Třetí skupina respondentů sděluje, že bonusy poskytuje pouze v rámci srovnatelných podmínek s uživatelem.
Čtvrtá skupina respondentů čítá mezi benefity poskytování pracovní obuvi a oděvu, praní a čištění pracovních oděvů, bezplatnou vstupní lékařskou prohlídku.
Pátá skupina respondentů poskytuje benefity v podobě permanentek do solária či fitcentra a proplácení jazykových kurzů.
Při posuzování benefitů zůstává rozhodující hledisko srovnatelných podmínek kmenových a agenturních zaměstnanců. Některé z uváděných benefitů pak povahu benefitu vlastně nemají, neboť náleží agenturním zaměstnancům ze zákona. Na některé benefity pak zcela určitě dosáhne jen úzká kategorie agenturních zaměstnanců z řad „bílých límečků“.

„Uveďte, jakým způsobem proplácíte svým agenturním zaměstnancům přesčasové hodiny, jestliže celkový počet odpracovaných hodin v jednom kalendářním měsíci přesáhne zákonem povolenou dobu.“
Za práci vykonanou přes čas má agenturní zaměstnanec, pracující na základě pracovní smlouvy v soukromém sektoru nárok buď na příplatek nejméně ve výši 25 % průměrného výdělku, nebo na náhradní volno.
Agenturnímu zaměstnanci ve veřejném sektoru náleží minimálně takové pracovní
a mzdové podmínky, jaké mají ostatní zaměstnanci uživatele, včetně podmínek pro práci přes čas. Za hodinu práce přes čas náleží zaměstnanci příplatek ve výši 25 % průměrného hodinového výdělku. Jedná-li se o dny nepřetržitého odpočinku, náleží zaměstnanci buď příplatek ve výši 50 % průměrného hodinového výdělku, nebo náhradní volno. Osoby, pracující na dohodu o pracovní činnosti, nárok na příplatek za práci přes čas ze zákona nemají; Zákoník práce jej přiznává pouze zaměstnancům, pobírajícím mzdu nebo plat, zatímco osoba, pracující na DPČ, pobírá tzv. odměnu z dohody (Tošovský, 2011).
Na uvedenou otázku zaslali respondenti celkem 83 odpovědí. 20 respondentů uvedlo, že se u jejich zaměstnanců přesčasové hodiny nad zákonný rámec nevyskytují. Ostatní „unisono“ odpověděli, že přesčasy svým zaměstnancům proplácejí v souladu s platnou legislativou. Praxe však často bývá taková, že někteří agenturní zaměstnanci mají několik pracovních smluv – například s „pseudoagenturami“ - prostřednictvím kterých se přesčasové hodiny proplácejí.

Informace o Vašich zaměstnancích – přidělování

„Uveďte, jaká je maximální délka dočasného přidělení Vašich agenturních zaměstnanců
a kolik procent z celkového počtu Vašich agenturních pracovníků se stává kmenovými zaměstnanci uživatele a) po uplynutí 12 měsíců; b) po uplynutí 24

měsíců; c) po uplynutí doby delší než 36 měsíců.“
Agentura práce nemůže zaměstnance dočasně přidělit k výkonu práce u téhož uživatele na dobu delší než dvanáct po sobě jdoucích kalendářních měsíců. Smyslem tohoto ustanovení je především obrana práva agenturního zaměstnance na získání stálého zaměstnání, které mu přirozeně poskytne větší míru právní a sociální jistoty. V praxi je uživatel nejednou s agenturním zaměstnancem natolik spokojený, že má zájem jej zaměstnat přímo, a pokud by zákon uvedené ustanovení neobsahoval, přestup zaměstnance od agentury práce k uživateli by se komplikoval. Zákon však zároveň definuje situace, v nichž toto dvanáctiměsíční omezení neplatí. Za prvé jde o případ, kdy o pokračování přidělení témuž uživateli požádá agenturu práce sám zaměstnanec. Druhým případem je realizace dohody agentury práce se zaměstnancem o pokračování dočasného přidělení u téhož uživatele, uzavírané tehdy, nemá-li uživatel ani po dvanácti měsících dočasného přidělení zájem agenturního zaměstnance přímo zaměstnat, avšak má zájem na prodloužení jeho dočasného přidělení. Má-li o pokračování zájem i sám zaměstnanec a agentura práce, dohodnou se společně na dalším pokračování vzájemné spolupráce.
Vzhledem k tomu, že zákon další omezení neukládá, lze předpokládat, že je možné tento trojstranný právní vztah prodlužovat opakovaně. Tento způsob prodlužování doby trvání dočasného přidělení je v praxi hojně využíván (Tošovský, 2011).
Podle ročenky CIETT pro rok 2011 činilo 27 % všech pracovních úvazků agenturních zaměstnanců krátkodobé úvazky do jednoho měsíce, 38 % úvazky střednědobé v rozmezí 1-3 měsíců, 35 % dlouhodobé úvazky nad tři měsíce.
Téměř polovina našich respondentů uvedla, že maximální délka přidělení agenturního zaměstnance se řídí zadáním uživatele. Ostatní omezili maximální délku přidělení dvanácti kalendářními měsíci, případně s možností opakovaného prodlužování. Nejvíce agenturních zaměstnanců se ostatně stává kmenovými zaměstnanci uživatele po uplynutí právě této doby.
Na otázku „jak často se setkáváte ve své praxi s případy, že podle platné právní úpravy lze rozsah agenturního zaměstnávání omezit jen v kolektivní smlouvě, uzavřené u uživatele“ absolutní většina respondentů odpověděla, že se s uvedenou praxí nesetkala či setkává jen zřídka.

Informace o Vašich zaměstnancích – kontrolní činnost, zpětná vazba

„Uveďte, zda jste za poslední dva roky (2014-2015) ze strany Vašich agenturních zaměstnanců, eventuálně státních kontrolních orgánů řešili stížnosti.“ Přibližně dvě třetiny stížností se týkaly nerovného odměňování, dále neproplácení přesčasů a kladení překážek v čerpání dovolené.
Zbytek stížností byl rovnoměrně rozložen a souvisel s následujícími problémy: a) zaměstnavatel nedopřává zaměstnancům dostatečnou přestávku na jídlo; b) zaměstnanci nemají dostatečný odpočinek během týdne a mezi směnami; c) zaměstnavatel nezpřístupnil kolektivní smlouvu; d) zaměstnavatel neposkytuje

zaměstnancům školení o bezpečnosti práce a ochranné pomůcky; e) zaměstnavatel tají pracovní úrazy.

Na otázku „zjišťujete pravidelně spokojenost agenturních zaměstnanců s výkonem práce u uživatele“ odpověděla většina respondentů kladně, přibližně čtvrtina se pak o spokojenost svých zaměstnanců nezajímá. I to je překvapivé, agentury práce jsou totiž povinny vytvořit hotline linku a zřídit pozici konzultanta, který řeší rutinní i mimořádné situace. Celková fakturační cena služeb agentury práce ostatně náklady na činnost konzultanta zahrnuje.

Frekvence zjišťování spokojenosti agenturních zaměstnanců s výkonem práce u uživatele se pohybuje od hodnoty každý den k hodnotě jednou za rok.

Na otázku „zjišťujete pravidelně spokojenost uživatelů s výkonem práce agenturních zaměstnanců“ odpovídali respondenti obdobně, jako na otázku předchozí. V této souvislosti dlužno zdůraznit, že rámcová smlouva o poskytování personálních služeb mezi agenturou práce a uživatelem uvádí konkrétní osoby na straně uživatele a agentury práce, které by se měly vzájemně a pravidelně informovat o míře spokojenosti, plynoucí ze spolupráce.

V otázce „jak hodnotíte informovanost o bezpečnosti práce a ochraně zdraví u agenturních zaměstnanců odpověděla absolutní většina dotázaných kladně ve všech třech podotázkách: a) Jsou dle Vašich zkušeností informace u agenturních zaměstnanců – cizinců, kteří neovládají český jazyk, dostupné?; b) Přivítali byste vytvoření souboru informací o BOZP, aplikovatelných obecně na jakoukoliv pozici, který by byl používán agenturou a následně doplněn uživatelem o konkretizaci rizik daného pracovního místa?; c) Uvítali byste jednotný vzor obsahu (formy) školení o BOZP?

Z naprosté většiny odpovědí na otázku „jakým způsobem zajišťujete seznámení agenturních zaměstnanců s právy a povinnostmi v pracovně právní oblasti a BOZP“ vyplývá, že tuto problematiku obstarávají zpravidla uživatelé, řidčeji zaměstnanci samotných agentur či externí smluvní partneři.

V otázce „jsou ve Vaší agentuře sledovány následující ukazatele“ odpověděly dvě třetiny dotázaných záporně v podotázkách: a) počet pracovních úrazů za období 2014 až 2015; b) počet prostonaných dnů za období 2014 až 2015; c) počet agenturních zaměstnanců pracujících v období 2014 až 2015 v riziku (kategorie 3 a 4).

„Vyberte, jakou platíte sazbu zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu či nemoci z povolání.“ Vyhláška č. 125/1993 Sb. v platném znění uvádí sazbu v promile z vyměřovacího základu. Sazby pojistného se určují podle převažující ekonomické činnosti, vykonávané zaměstnavatelem. Členění ekonomických činností bylo převzato z Odvětvové klasifikace ekonomických činností (OKEČ), spravované Českým statistickým úřadem.

Podle četnosti odpovědí v dotaznících lze vytvořit následující pořadí sazeb: 1. místo – sazba 5,6; 2. místo – sazba 4,2; 3. místo – sazba 2; 4. místo – sazba 8,4; 5. místo – sazba 9,8; 6. místo – sazba 50,5; 7. místo – sazba 10,5; 8. místo – sazba 7; 9. místo – sazba 2,8.

Informace o Vašich zaměstnancích – kontrola BOZP a pracovních podmínek

„Jak zabezpečujete dodržování požadavků bezpečnosti práce a ochrany zdraví agenturních pracovníků u uživatele?“ Podle četnosti odpovědí lze sestavit následující pořadí (přičemž drtivě převažují odpovědi a, b a c):
a) plnění všech požadavků je smluvně přeneseno na uživatele;
b) zabezpečení základního školení v oblasti bezpečnosti práce provádí až uživatel dle konkrétních pracovních postupů;
c) vybavení osobními pracovními ochrannými prostředky poskytuje uživatel úměrně konkrétním rizikům, což je smluvně ošetřeno;
d) zabezpečujeme základní vybavení osobními ochrannými pracovními prostředky (obuv, oděv, rukavice, přilby, brýle);
e) uživatel nás informuje o rizicích práce jen obecně, neznáme všechna nebezpečí a pracovní rizika z nich vyplývající.
„Uveďte, zda provádíte u uživatele prověření pracovních a mzdových podmínek agenturních zaměstnanců a kmenových zaměstnanců uživatele.“ Až jedna čtvrtina respondentů nepokrytě přiznává, že takové ověření neprovádí. Zbytek respondentů tak různými způsoby činí.
„Uveďte, jak ověřujete organizaci bezpečnostních přestávek, vybavení místnosti pro odpočinek, dostatečnost hygienických zařízení, vybavení osobními ochrannými prostředky u Vašich agenturních zaměstnanců.“
V dotaznících se naskytlo celkem 64 různých odpovědí. Ověřování probíhá především osobně u uživatele, komunikací s agenturními zaměstnanci, popřípadě prostřednictvím vlastního koordinátora.
„Dle Vašeho názoru a poznatků ohodnoťte celkové pracovní podmínky agenturních zaměstnanců ve srovnání s kmenovými zaměstnanci uživatele.“
Podle mínění přibližně dvou třetin respondentů panuje naprostá, či přinejmenším značná shoda těchto podmínek mezi agenturními a kmenovými zaměstnanci.
„Uveďte na základě Vašich zkušeností hlavní klady a přínosy agenturního zaměstnávání.“
A) Podle mínění dotazovaných patří mezi hlavní přednosti agenturního zaměstnávání
z hlediska uchazečů (respondenti měli možnost uvést nejvíce tři takové přínosy; dorazilo 72 odpovědí) především flexibilita na trhu práce, kterou jiné formy zaměstnávání neposkytují, při ukončení zaměstnání u jedné firmy má totiž zaměstnanec jisté místo u firmy jiné, větší možnost zaměstnání v dané lokalitě, možnost získat zaměstnání pro těžko zaměstnatelné osoby, jednodušší a rychlejší hledání zaměstnání.
B) Z hlediska agentur práce uváděli respondenti jako hlavní přínos (měli možnost zmínit maximálně tři přínosy, dorazilo 63 odpovědí) opět flexibilitu – přizpůsobivost, přehled o trhu práce, široký okruh zájemců o práci a možnost vybrat ty nejlepší pracovníky. Respondenti rovněž uvádějí, že je pro ně tento typ

podnikání ziskový.
C) Z pohledu uživatele pracovní síly považují respondenti za hlavní výhodu (mohli uvést tři takové výhody, dorazilo 63 odpovědí) zase a opět flexibilitu: uživatel má pracovní sílu, kdy ji potřebuje, nemá s agenturními zaměstnanci žádné starosti, může jimi snadno vyrovnat krátkodobý nedostatek pracovní síly, noví pracovníci nastupují rychle a realizace zakázek uživatele probíhá operativně.

„Co by bylo třeba podle Vašeho názoru zásadně zlepšit v oblasti agenturního zaměstnávání?“
Na tuto otázku jsme obdrželi celkem 63 různých odpovědí. Obsahově jsou identické se stanovisky respondentů v úvodní části našeho dotazníku, v níž respondenti uváděli „legislativní a jiné překážky, které brání rozvoji agenturního zaměstnání v ČR.
Proto se dotazovaní opakovaně dožadují eliminace pseudoagentur (zastřených agentur práce), které zaměstnávají především cizince za neadekvátní mzdu a deformují trh práce. Kromě toho požadují srovnatelné mzdové a pracovní podmínky pro agenturní a kmenové zaměstnance, zjednodušení procesu udělování víz cizincům mimo země EU, odbourání byrokracie, která fungování agenturního zaměstnávání doprovází, zlepšení informovanosti veřejnosti o agenturním zaměstnáním v médiích a uvádění i pozitivních příkladů působení agenturního zaměstnávání v ČR.

Závěr:

Na základě obsahové analýzy výsledků stávajícího dotazníkového šetření je zřejmé, že z hlediska textových prvků je nejuváděnějším slovem „flexibilita“, a to v kontingenci k fungování trhu práce a regulačním opatřením ze strany státu. Z hlediska valenční analýzy je flexibilita hodnocena jednoznačně pozitivně a s vysokou mírou intenzity.
Velice výstižně a obšírně vymezuje flexibilitu trhu práce britský ekonom Solow: „Trh práce je neflexibilní, pokud je úroveň podpor v nezaměstnanosti příliš vysoká, nebo doba jejich pobírání příliš dlouhá, nebo pokud existuje příliš mnoho restrikce, znemožňující zaměstnavatelům propouštět nebo najímat zaměstnance, nebo pokud je přípustná pracovní doba příliš těsně regulovaná, nebo pokud jsou nařizovány příliš vysoké kompenzace za práci přes čas, nebo pokud odbory mají přílišnou sílu chránit stávající zaměstnance proti konkurenci a ovlivňovat pohyb pracovníků v místě produkce, anebo možná pokud jsou předpisy ochrany zdraví a bezpečnosti příliš přísné“ (citováno podle: Pavelka T., Löster T., Langhamrová J., Makovský P. Vybrané aspekty flexibility trhu práce v České republice, Praha, VŠE, 2014).
Odpovědi respondentů tudíž zapadají do empiricko-analytického paradigmatu, který osciluje mezi neoliberalismem a sociálně orientovaným liberalismem.
Normativně-ontologické paradigma je v dotazníku přítomno pouze zprostředkovaně skrze udílení „modrých a zelených karet“ pro zahraniční

migranty za prací, což ve vztahu k agenturnímu zaměstnávání představuje restrikci.

Takováto migrační politika se totiž rozvíjí v rámci konzervativní ideologie komunitarismu, „koncepce příslušnosti a kulturní identity, která selektuje migranty“ (Walzer, 2001).

Kriticko-dialektické paradigma se svým důrazem na postmateriální hodnoty je v dotazníku přítomno pouze tam, kde jde o agenturní zaměstnávání „bílých límečků“.

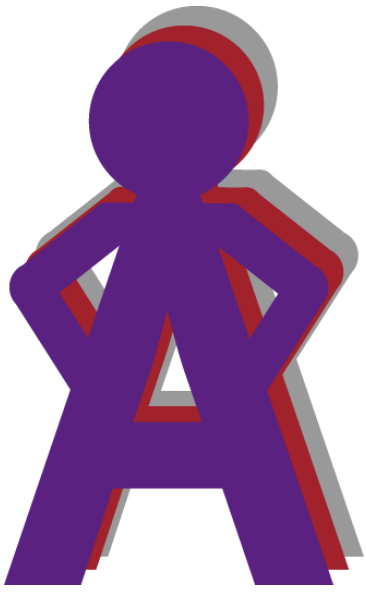
S ohledem na výsledky prvotní analýzy našeho dotazníkového šetření je třeba uvést, že antidiskriminační opatření v prevenci rizik a ochraně zdraví agenturních zaměstnanců je nutné soustředit přinejmenším do těchto oblastí: a) potírání rozličných pseudoagentur; b) vytvoření srovnatelných mzdových a pracovních podmínek mezi agenturními a kmenovými zaměstnanci; c) řešení nesrovnalostí při proplácení přesčasů agenturním zaměstnancům; d) odstranění překážek čerpání nemocenské ze strany agentur práce; e) vytvoření souboru informací o BOZP, uplatnitelného obecně na jakoukoliv pozici, využívaného agenturou a následně doplněného uživatelem, konkretizujícím rizika daného pracovního místa.

TAČR - MPSV
TB03MPSV004
(Interní číslo VÚBP- 6093)

Antidiskriminační opatření v prevenci rizik, bezpečnosti a ochraně zdraví při práci agenturních zaměstnanců

ŠETŘENÍ - B

kvalitativní dotazníkové šetření



VÚBP v.v.i.

Výsledky kvalitativního dotazníkového šetření agenturních zaměstnanců v regionu Jihlava a Třebíč, v rámci řešení projektu „Antidiskriminační opatření v prevenci rizik bezpečnosti a ochraně zdraví při práci agenturních zaměstnanců“

Součástí stávajícího projektu byla též příprava a realizace kvalitativního dotazníkového šetření ve vybraném regionu (Jihlava, Třebíč) zaměřeného na agenturní zaměstnance v dané lokalitě, které proběhlo v období únor – duben 2016.
V rámci tohoto sociologického šetření bylo osloveno 20 osob, které měly zkušenosti s agenturním zaměstnáváním nebo získaly práci prostřednictvím agentur práce. Toto sociologické šetření nemá reprezentativní charakter.
Z hlediska nejvyššího dosaženého vzdělání 13 respondentů uvedlo, že má ukončené základní vzdělání eventuálně jsou vyučeni anebo mají středoškolské vzdělání bez maturity. Kromě toho 5 respondentů ukončilo střední školu s maturitou, 1 vyšší odbornou školu a 1 ukončil vysokou školu. Podle své věkové struktury bylo 19 respondentů ve věku 27 – 50 let a 1 respondent byl starší 50 let. Z hlediska svého rodinného stavu – 2 respondenti byli svobodní, 6 ženatých, 8 rozvedených a 4 vdovci. Z hlediska pohlaví je poměr 13:7 ve prospěch mužů.
Strukturované kvalitativní dotazníkové šetření mělo za cíl podrobněji popsat, v jakých podmínkách pracují agenturní zaměstnanci ve vybrané lokalitě Jihlavy a Třebíče. Kromě toho měli respondenti možnost vyjádřit se ohledně míry důležitosti a spokojenosti s charakteristikami svého pracovního působení v segmentu agenturního zaměstnávání na trhu práce v České republice.
Zvláštní pozornost byla také věnována otázkám ochrany zdraví a bezpečnosti práce, v rámci kterých měli respondenti možnost vyjádřit se k nejčastějším rizikům v oblasti BOZP při agenturním zaměstnávání.

Analýza výsledků kvalitativního dotazníkového šetření agenturních zaměstnanců v regionu Jihlava a Třebíč

V souladu s rozvržením strukturovaně kvalitativního dotazníkového šetření se v analýze jeho výsledků soustředíme na čtyři tematické okruhy, na které bylo zaměřeno toto dotazníkové šetření:

a) Podmínky v jakých pracují agenturní zaměstnanci ve vybrané lokalitě Jihlavy a Třebíče;
b) Míra spokojenosti jakou připisují charakteristikám svého pracovního působení agenturní zaměstnanci;
c) Míra důležitosti jakou připisují charakteristikám svého pracovního působení agenturní zaměstnanci;
d) Otázky BOZP z hlediska názorů agenturních zaměstnanců.

A. Podmínky práce agenturních zaměstnanců

Strukturované dotazníkové šetření ukázalo, že agenturní zaměstnanci v regionu Jihlavy a Třebíče pracují v rozličných sektorech ekonomiky a to v zemědělství,

stavebnictví, potravinářském a zpracovatelském průmyslu, ubytovacích a domácích službách, obchodu, veřejném stravování, přičemž působí převážně v dělnických profesích jako bagrista, tkadlena, údržba zeleně, výroba a zpracování masa, traktorista, svářeč, lesník, dřevorubec, lesník výsadkové zeleně, mechanik autodílny, stavba silnic a dálnic, ale též jako manažer – Tesco – a obchodní zástupce. Převážná většina těchto agenturních pracovníků pracuje v malých firmách do 10 zaměstnanců. Jejich práce je u více než nadpoloviční většiny fyzicky náročná, avšak není psychicky náročná. Polovina respondentů deklarovala, že u svého současného zaměstnavatele pociťuje sociální jistoty. Současně však až polovina dotazovaných agenturních zaměstnanců deklarovala, že je vykořisťována, ale neuvedla, že pociťuje diskriminaci. Většina respondentů uvedla, že jejich práce je náročná na rychlé tempo, je převážně monotónní a v jedné třetině případů vyžaduje přesnost. Respondenti ve své většině uvedli, že pracují ve smíšených pracovních kolektivech spolu se zahraničními pracovními migranty. Přibližně polovina agenturních zaměstnanců chápe svoji stávající práci jako krátkodobou, sezónní anebo příležitostnou a tato polovina chce i do budoucna působit na českém trhu práce jako agenturní zaměstnanec.

Respondenti zdůraznili absolutně většinovou spokojenost s tím, že dostávají pravidelně mzdy. Agenturní zaměstnávání se však vyznačuje vysokým pracovním nasazením, jelikož až 13 agenturních zaměstnanců (z celkového počtu 20 dotazovaných) uvedlo, že pracují více než 40 hodin a jeden dokonce více než 70 hodin týdně. Kromě toho s výjimkou jednoho agenturního zaměstnance všichni v průběhu týdne pracují i v jiných zaměstnáních.

Více než polovina dotazovaných uvedla, že nemá, eventuálně neví, jestli má pracovní smlouvu s agenturou práce. Zkušební dobu, po nástupu ke svému stávajícímu zaměstnavateli, absolutní většina agenturních zaměstnanců neabsolvovala, a pokud ano, tak se tato doba pohybovala v rozmezí 1 – 3 měsíců. Délka pracovní smlouvy, pokud byla uzavřena, byla uzavřena na dobu trvání 3 – 24 měsíců.

Dvě třetiny respondentů obdrželi při nástupu do práce mzdový výměr, ostatní tento výměr neobdrželi. Současně více než polovina dotazovaných není přesvědčena, že dostávají srovnatelnou mzdu jako kmenoví zaměstnanci uživatele. Agenturní zaměstnanci sice dostávají příplatky za práci v noci, ale placenou dovolenou má jenom polovina dotazovaných pracovníků.

Spokojenost vyjádřili respondenti, a to v absolutní většině s tím, že je jim v průběhu směny poskytována přestávka na jídlo a oddech v trvání minimálně 30 minut. Většina respondentů pracuje i ve dnech pracovního klidu a časté jsou přesčasy. Čistý pracovní příjem mají výrazně diferencovaný od 9 tisíc Kč do 40 tisíc Kč za měsíc.

Z analýzy stávajícího bloku otázek je zřejmé, že ve vztahu k agenturním zaměstnancům v regionu Třebíč a Jihlava v oblasti pracovně-právních vztahů dochází k celé řadě diskriminací, které jsou vystaveni i jiní agenturní zaměstnanci na trhu práce v České republice.

Hlavním odběratelem agenturní práce je především průmyslová výroba, která absorbuje v Polsku až 70 % všech agenturních zaměstnanců, v České republice 52 % z nich, v Maďarsku 51 % a na Slovensku 55 % všech agenturních zaměstnanců. Jedním ze zřetelných trendů z hlediska celosvětové distribuce je její posun z tradiční

sféry jejího uplatnění průmyslu do odvětví služeb, oblasti informačních technologií a komunikace, do oblasti zdravotnictví, sociálních služeb, ale i zemědělství a lesnictví. Uvedený trend byl alespoň v náznacích zachycen i v našem šetření.
Z hlediska sociologické koncepce každodennosti mezi agenturními zaměstnanci na Vysočině buď dominuje pojetí každodennosti, pro kterou je rozhodujícím parametrem práce, eventuálně se nám v šetření vyprofiloval ještě jeden typ každodennosti, v rámci které si agenturní zaměstnanci dělí své životy mezi práci a volnočasové aktivity s minimálními finančními náklady. Bez ohledu na to, že v šetření mezi agenturními zaměstnanci na Vysočině, na rozdíl od podobného šetření v prostředí ruskojazyčných agenturních zaměstnanců nebyla sice zkoumána sféra mimopracovních aktivit agenturních zaměstnanců; tento závěr však lze učinit, na základě skutečnosti mimořádně velké pracovní zátěže agenturních zaměstnanců, jak v samotné agentuře práce (ale také s ohledem na kumulaci s dalšími pracovními úvazky), kterou jsme prokázali v našem výzkumu.

B. Míra spokojenosti jakou připisují charakteristikám svého pracovního působení agenturní zaměstnanci v regionu Třebíč a Jihlava

V této části šetření měli respondenti na kartě spokojenosti ohodnotit, nakolik jsou jako agenturní zaměstnanci spokojeni s charakteristikami svého stávajícího zaměstnání. Dotazovaní měli možnost vyjádřit se k 18 základním parametrům svého pracovního života. Hodnocení bylo jimi provedeno na škále: a) velmi nespokojen; b) spíše nespokojen; c) ani spokojen ani nespokojen; d) spíše spokojen; e) velmi spokojen.
Reflexe v rovině spokojenosti s prací a jejími základními charakteristikami se soustřeďuje na míru naplnění aktuálního a krátkodobého zájmu člověka z hlediska jeho pracovního zařazení, které se může z hlediska perspektivy lidského života měnit. Respondenti v převážné většině vyjádřili nespokojenost s výší výdělku platu, v otázce spravedlivého odměňování, časové náročnosti práce, rozvržení pracovní doby, denní, týdenní, postrádají dostatek času na rodinu a na sebe, nemají dostatek možností se dál rozvíjet, aby našli nové uplatnění na trhu práce. Naproti tomu v oblasti rozdělování nefinančních výhod, pracovních vztahů s kolegy, mezilidských vztahů na pracovišti, možnosti samostatně rozhodovat v práci, technického vybavení v zaměstnání, čistoty, pořádku a hygieny na pracovišti, převažuje spokojenost respondentů.
Z hlediska ostatních parametrů svého pracovního života a to, chování nadřízených k podřízeným, zajímavost práce, charakter pracovního poměru, úroveň bezpečnosti a ochrany zdraví respondenti vyjádřili stanovisko – „ani spokojen ani nespokojen“.
Agenturní zaměstnanci jsou zpravidla méně spokojení v zaměstnání v porovnání se zaměstnanci v trvalém pracovním poměru. Tato nespokojenost zpravidla pramení z nedostatečného mzdového ohodnocení a nízké úrovně sociální ochrany. Agenturní zaměstnanci si o mnoho častěji stěžují na monotónnost své práce, na nepružnou organizaci pracovní doby, na časté noční směny a práci o víkendu.
Tyto skutečnosti potvrdilo i naše šetření a řada podobných jiných výzkumů (viz např. „Aplikačná prax agentúrného zamestnávania v Slovenskej republike, Inštitut pre výskum práce a rodiny, Bratislava, 2011). Relativní lehká dostupnost agenturního

zaměstnávání tvoří jedno z pozitiv této formy organizace práce, kterou vysoce oceňují uchazeči
o zaměstnání. Zvláště populární je agenturní zaměstnávání mezi těmi uchazeči o zaměstnání, kteří nedisponují dostatečným sociálním kapitálem. Zajímavá je v této souvislosti studie amerického profesora sociologie na Stanfordské univerzitě Marka S. Granovettera, „The Strenght of Weak Ties“ (1973), která vysvětluje, že síla mezilidského vztahu ovlivňuje druh vzájemně sdílených vědomostí. V jeho teorii se objevují dva základní typy vazeb mezi lidmi: silné a slabé. Silné vazby jsou vztahy uvnitř rodiny nebo s blízkými přáteli. Tyto vazby vedou ke sdílení stejných informací, protože takto spojení lidé mají mnoho společného. Naopak slabé vazby jsou vztahy se známými nebo přáteli přátel. Tyto vazby představují zdroj nových vědomostí, protože umožňují přístup k informacím sdíleným v jiných sociálních skupinách.
Důsledkem této teorie je, že zprostředkování pracovních příležitostí je pravděpodobnější skrze slabé vazby než skrze ty silné. A to proto, že vzdálenější známosti mají informace o pracovních možnostech, ke kterým jednotlivec sám nemá přístup. Tedy čím více vzdálenějších známostí člověk má, tím větší šance, že uspěje ve společnosti. Je nutno si v této souvislosti uvědomit, že ve „virtuální internetové realitě“ se povaha mezilidských vztahů zásadním způsobem mění a proto lze očekávat, že tato skutečnost, jako jedna z mnohých, ovlivní také do budoucna příští podobu pracovně-právních vztahů.

C. Míra důležitosti jakou připisují charakteristikám svého pracovního působení agenturní zaměstnanci v regionu Třebíč a Jihlava

Subjektivní kvalitu pracovního života v principu nelze měřit jinak, nežli na úrovni individuální (Proměny kvality pracovního života, VÚBP, v.v.i., 2015). Proto v rámci šetření spojeného s reflexí druhého aspektu subjektivní kvality pracovního života, měli respondenti možnost odpovídat (jejich odpovědi byly zaznamenány na kartě důležitosti) na to, nakolik jsou pro ně důležité jednotlivé charakteristiky pracovního života. Dotazovaní se měli možnost vyjádřit k 18 parametrům pracovního života, přičemž měli možnost hodnotit na škále: a) rozhodně nedůležité; b) spíše nedůležité; c) ani důležité ani nedůležité; d) spíše důležité; e) rozhodně důležité.
Reflexe v rovině důležitosti jednotlivých charakteristik pracovního života se soustřeďuje na míru naplnění dlouhodobého zájmu člověka v oblasti jeho pracovního působení a je v úzké korelaci s potřebou každého člověka k individualizaci (C. G. Jung) a lidskému kapitálu plně se projevit ve smyslu vlastní seberealizace.
Respondenti z řad agenturních zaměstnanců z Vysočiny jako rozhodně důležitý parametr práce označili výši výdělku, platu, spravedlivé odměňování, nefinanční výhody, vztahy s kolegy, chování nadřízených k podřízeným, časovou náročnost práce, rozložení pracovní doby denní, týdenní dostatek času na rodinu a sebe, charakter pracovního poměru, jistotu zaměstnání, úroveň bezpečnosti práce a ochrany zdraví, čistotu, pořádek a hygienu na pracovišti, technické vybavení pracoviště. Mezi spíše důležité patří kvalita mezilidských vztahů. Naproti tomu mezi nedůležité charakteristiky pracovního života patří zajímavost práce, rozvíjení se pro další

uplatnění na trhu práce, samostatné jednání v práci.
Stejně jako z výzkumu „Proměny kvality pracovního života (VÚBP, v.v.i., Praha, 2015) i z našeho šetření mezi agenturními zaměstnanci vyplynulo, že všechny zkoumané aspekty pracovního života jsou ve větší či menší míře důležité, přičemž nedůležitější jsou ty, jež souvisí se základní sociálně-ekonomickou funkcí práce, tedy se zajištěním stabilní obživy pro sebe a domácnost.
Vzhledem k tomu, že mezi agenturními zaměstnanci na Vysočině je nižší vzdělanostní úroveň, proto v jejich odpovědích byla upozaděna důležitost všech těch parametrů, které souvisí s lidskou kreativitou v pracovním procesu.

D. Otázky BOZP z hlediska názorů agenturních zaměstnanců v regionu Třebíč a Jihlava

Odpovědi agenturních zaměstnanců na úroveň zabezpečení BOZP jsou značně diferencované a svědčí o existenci mnohých závažných problému v této oblasti jejich pracovního působení. Až jedna čtvrtina respondentů uvedla, že vykonává práci, která neodpovídá jejím schopnostem a zdravotní způsobilosti. Převážná většina pracuje anebo alespoň někdy pracovala v nepříznivých podmínkách, které ohrožují jejich zdraví.
Většina agenturních zaměstnanců chodí do práce, když je nemocná. Většině respondentů také na jejich současném pracovišti vadí hluk, ale též teplo, zima, vlhkost, průvan, nebezpečí úrazu. Čtvrtina respondentů uvádí, že se na jejich pracovišti vyskytují vibrace a v jedné pětině nebezpečí chemických látek. Třetina respondentů uvedla, že na jejich pracovišti se konzumuje alkohol anebo užívají návykové látky. Skoro polovina respondentů uvedla, že má problém využívat sociální zařízení na pracovišti (WC, sprchy, apod.).
Absolutní většina absolvovala vstupní lékařskou prohlídku a má k dispozici zařízení zdravotní preventivní péče.
Agenturní zaměstnanci utrpěli 6 pracovních úrazů, z toho 4 úrazy ošetřil lékař. Je to stejný počet úrazů, jaký byl nahlášen zaměstnavateli. Ve třech případech zaměstnavatel finančně odškodnil poškozené agenturní zaměstnance. Absolutní většina dotazovaných agenturních zaměstnanců byla proškolena o právních a ostatních předpisech k problematice BOZP. Většina respondentů si však stěžuje na formální charakter těchto školení bez vztahu ke konkrétní problematice BOZP na pracovišti uživatele. Agenturní zaměstnanci v absolutní většině uvedli, že v rámci těchto školení neobdrželi srozumitelné letáky, brožury k problematice BOZP.
Výsledky šetření mezi agenturními zaměstnanci v regionu Vysočina potvrdili existenci značného množství rizikových aspektů z hlediska zabezpečení náležité úrovně BOZP za niž nesou odpovědnost jak agentury práce, tak uživatelé pracovní síly agenturních zaměstnanců, ale i samotní agenturní zaměstnanci, pro které je rozhodující výdělek, a proto například často chodí do práci i v době své nemoci, jelikož jsou k tomuto donuceni svojí sociální situací.

Agentury a agenturní zaměstnanci
ve vybraných regionech – Plzeňska, Ostravska, Mostecka
v rámci projektu „Antidiskriminační opatření v prevenci rizik, bezpečnosti a ochraně zdraví při práci agenturních zaměstnanců“

Integrální součástí řešení projektu „Antidiskriminační opatření v prevenci rizik, bezpečnosti a ochraně zdraví při práci agenturních zaměstnanců“ (Projekt programu BETA) se stalo také dodatečné dotazníkové šetření, a to podle požadavků odborného garanta projektu MPSV ČR, které bylo provedeno řešitelským týmem v rámci agentur práce, v regionu Plzeň a Ostrava.
Tento průzkum na rozdíl od podobného celoplošného dotazníkového šetření, jenž proběhlo na přelomu roku 2015/2016, se zaměřil na jiné, vybrané aspekty, agenturního zaměstnávání a byl cílen pouze do regionu Plzeňska a Ostravska.
V rámci přípravy seznamu pro rozeslání anonymního dotazníkového šetření byly podrobeny selekci výstupní data z webového portálu MPSV (databáze AP stažena dne 18. 7. 2016), a to takovým způsobem, že ze seznamu byly odstraněny AP, které neměly uvedené sídlo ani pobočku v regionu Plzeňska anebo Ostravska anebo se vyskytovaly, jako AP bez kontaktních údajů eventuálně byly v seznamu uvedeny duplicitně z důvodů jiné doby platnosti povolení nebo jiného IČ, avšak se stejnými kontaktními údaji. Kromě toho přes internet byly dohledány některé chybějící kontakty agentur práce.
Nakonec byl on-line dotazník adresován 104 agenturám práce na Ostravsku a 96 agenturám práce na Plzeňsku. Samotné dotazníkové šetření proběhlo ve dnech 25. 8. 2016 – 14. 9. 2016. Uvedeným agenturám práce bylo adresováno 10 otevřených otázek a možnost vyjádřit se k 9 námětům, jenž by zlepšily fungování agenturního zaměstnávání a vedly k zvýšení úrovně BOZP v rámci této atypické formy zaměstnávání.
Zpět jsme obdrželi 16 oznámení o nedoručení dotazníku, kde lze předpokládat, že důvodem je neexistence dané e-mailové adresy. Navrátilo se nám 6 úplně anebo částečně vyplněných dotazníků, které obsahují celkově 87 odpovědí na dotazníkové otázky, eventuálně stanoviska k námětům.
Nízkou návratnost vyplněných dotazníků zcela určitě nelze hodnotit jako selhání řešitelského týmu a nenaplnění řešitelských cílů stávajícího projektu.
V této souvislosti podnětný pohled na tuto problematiku nabízí výzkumná zpráva „Aplikačná prax agentúrneho zamestnávania v SR“ jejíž autory jsou Hanzelová E.; Olšovská A. z bratislavského Inštitútu pre výskum práce a rodiny. Tato výzkumná zpráva vznikla v roce 2014 na objednávku Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR, Sekcia práce, odbor pracovných vzťahov.
Řešitelé této výzkumné zprávy také konstatují, že pro pracovní trh v SR, na kterém působí agentury dočasného zaměstnávání (ADZ) je symptomatická disparita (nesoulad) mezi počtem subjektů (právnických osob a fyzických entit) disponujících povolením na vykonávání činnosti agentury dočasného zaměstnávání a počtem subjektů reálně vykonávajících tuto činnost. Podle údajů Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny, podíl subjektů, které aktivně nevykonávají činnost agentury dočasného

zaměstnávání, což zahrnuje též ty subjekty, které tuto činnost vykonávali a nepředložili o ní zprávu UPSVaR, osciloval v letech 2005-2009 na úrovni 70 % až 80 % z celkového počtu držitelů povolení provozovat činnost ADZ. V roce 2009 počet ADZ, kterým vyplynula povinnost podat zprávu o své činnosti, představoval 761, z nichž jenom 160 (21 %) ADZ aktuálně vykonávali činnost a o jejich výsledcích předložili zprávu, příslušnému státnímu orgánu.

Řešitelé z bratislavského Inštitútu pre výskum práce a rodiny jako východisko z této situace navrhují další zkvalitnění kontrolní činnosti ze strany kompetentních státních orgánů SR ve vztahu k agenturám dočasného zaměstnávání.

Také z výše uvedeného výzkumu je zřejmé, že část agentur práce, operuje na trhu práce a to z hlediska nezaujatého vědeckého poznání v podobě tzv. černé skříňky. Zcela přirozeně tyto „černé skříňky“ nekooperují nejenom se státní, ale i výzkumnou sférou. Z hlediska vědy obecně platí, že průnik do struktury „černé skříňky“ je možný za předpokladu, že jsou nám známy „vstupy směřující do černé skříňky“ a „finální výstupy z prostředí černé skříňky“. Výsledky takového poznání, které má deduktivní povahu sice nejsou jednoznačně pravdivé, ale velice pravděpodobné a vědecká obec je proto akceptuje (Prorok V.; Lisa A.; Politologie 2010).

Stávající dotazníkový průzkum proběhl v režimu kvalitativních sociologických šetření, pro něž je charakteristické, že se soustřeďují na obsahovou analýzu názorů a stanovisek respondentů.

Na této etapě výzkumu je důležité podat jenom základní charakteristiku názorů zástupců agentur práce na Plzeňsku a Ostravsku.

Detailnější zhodnocení těchto názorů bude následně provedeno v závěrečné zprávě o výsledcích šetření a bádání v rámci stávajícího projektu.

Respondenti, zástupci agentur práce z regionů Plzeňska a Ostravska ve své většině považují své podnikání v oblasti agenturního zaměstnávání za perspektivní, jelikož podporuje práci ve flexibilních pracovně-právních vztazích, vnímají ho jako jednu ze stále významnějších možností uplatnění se na trhu práce a proto i do budoucna zvažují rozšiřování a rozvoj svého podnikání.

Na otázku, které legislativní a jiné překážky v současnosti brání rozvoji agenturního zaměstnávání v ČR, respondenti uvedli několik základních bariér: a) není dobře nastavená odpovědnost uživatele, většinou se všichni snaží přenést problémy na agentury práce; b) v České republice působí hodně agentur, jejichž jednatelé jsou migranti z řad cizích státních příslušníků, kteří narušují základní principy zákoníku práce a dalších souvisejících zákonů; c) v současné době hospodářského oživení v ČR je velkým problémem nedostatek uchazečů o zaměstnání, kteří by vůbec měli zájem pracovat; d) plánované povinné kauce, které by měli platit agentury práce, by se neměli stanovit jednotnou paušální částkou, ale s ohledem například na počet dočasně přidělených zaměstnanců.

Klíčovou a dlouhodobě sledovanou otázkou v oblasti agenturního zaměstnávání je dodržování rovnosti pracovních a mzdových podmínek agenturních zaměstnanců a kmenových zaměstnanců uživatelů. Mezi respondenty převažuje stanovisko, že agenturní a kmenoví zaměstnanci nemají srovnatelné pracovní a mzdové podmínky. Někteří respondenti navrhují sepsat rámcové smlouvy a srovnatelných podmínkách

tak, abychom mohli tyto podmínky garantovat přiděleným zaměstnancům. Jiní respondenti navrhují, aby se zvýšila odpovědnost ze strany uživatele, který by měl kontrolovat, aby agentura práce dodržovala srovnatelné podmínky.
Objevily se také názory, že pokud je uživatelem velká společnost, tak tato společnost dokáže nejlépe zabezpečit dodržování srovnatelných podmínek. Jedná se především o kovoobráběcí a strojírenské společnosti, pro které většina agentur, jenž se zúčastnili našeho dotazníkového šetření, poskytuje své agenturní zaměstnance.
Zvláštní blok několika otázek byl věnován problematice informovanosti agenturních zaměstnanců o BOZP, o rizicích a nebezpečích i způsobech ochrany před nimi a také spolupráce mezi agenturou práce a uživatelem pracovní síly.
Respondenti, kteří odpověděli na tento blok několika otázek, zdůraznili, že jako agentura práce mají nasmlouvaného bezpečnostního technika, který je průběžně informuje
o všech změnách v této oblasti a kromě toho v této problematice aktivně spolupracuje s uživatelem. Konstatují též, že ten kdo chce, tak si požadované informace z oblasti BOZP najde na internetových stránkách; některé z nich jsou opravdu dobře a přehledně vedeny. Navrhují však zvýšení atraktivity materiálů, především ze strany uživatelů a jako příklad uvádí školení bezpečnosti v letadle, které vtipně zábavně pojmula Air New Zealand.

Dotazník z Mostecka
Dodatečně jsme obdrželi vyplněný dotazník ze společnosti IRG s.r.o., J Průchy 1915, 434 01 – Most.
Respondent sice nepovažuje podmínky pro agenturní zaměstnávání za ideální, avšak uvažuje o rozšiřování podnikání v oblasti agenturního zaměstnávání a zejména se chce soustředit na zaměstnávání cizinců v ČR v dělnických profesích a to v oborech strojírenských a v automobilovém průmyslu.
V současnosti je podle mínění respondenta velkou překážkou v zaměstnávání velká zadluženost a exekuce zaměstnanců. Prospělo by zvýhodnění těch zaměstnanců, kteří pracují a splácejí své závazky, například po třech měsících práce a pokračujícím výkonu práce snížit splátky ze 100 % na 80 % – tedy nesnižovat výši dluhu, ale jen jeho splátku.
Velkou překážkou, i když ne jedinou, která brání vyšší zaměstnanosti nezaměstnaných, jsou také vysoké dávky pro nezaměstnané, které se tak stávají demotivačním faktorem. Respondent uvedl, že jeho agentura práce spolupracuje s 5 uživateli, kterým přiděluje zaměstnance na pozice operátor výroby, svářeč, zámečník, lakýrník.
Každý agenturní zaměstnanec prochází při nástupu základním školením BOZP. Po nástupu k uživateli je takovýto zaměstnanec proškolen přímo pro dané pracoviště, kam je přidělen.
Podle mínění respondenta největším problémem ve zvyšování bezpečnosti, je v prohlubující se lhostejnosti zaměstnanců ke svému zdraví a zdraví spolupracovníků. Výukových materiálů pro školení BOZP je dostatek – největší pomoc v této oblasti respondent shledává ve využití audiovizuální techniky a čerpání příkladů z praxe.

Respondent také upozornil na jeden závažný problém, který však pociťují i jiné agentury práce, že v dnešní době, kdy se česká ekonomika nachází ve stavu relativní konjuktury, se zvýšil „boj“ o zaměstnance, kterých je v současnosti nedostatek, což způsobuje nestabilitu na poli zaměstnanců. Mnohdy zavádějící nabídky firem na obsazení pracovních míst stojí za velice častou fluktuací zaměstnanců, kteří přecházejí od zaměstnavatele k zaměstnavateli, až se nakonec pro ně stávají nedůvěryhodnými. Dalším důležitým faktem je skutečnost, že zaměstnanci ve valné většině svou potřebu volného času řeší například zbytečnou pracovní neschopností nebo neomluvenou absencí.

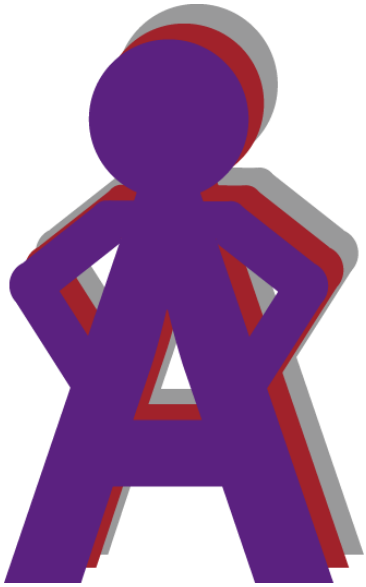
Na příkladu této agentury práce, která sídlí v Mostě, je vidět, že ve „společnosti sítí“, ze které vyrůstá agenturní zaměstnávání (Keller, 2004) a pro kterou je charakteristické též oslabování regulačních funkcí státu, se stává mimořádně důležitým faktorem regulace etická úroveň podnikatele. O vysokém ethosu podnikání v této agentuře práce svědčí míra empatie vedení této agentury práce k problematice velké zadluženosti a exekucí, které musejí jejich agenturní zaměstnanci čelit.

TAČR - MPSV
TB03MPSV004
(Interní číslo VÚBP- 6093)

Antidiskriminační opatření v prevenci rizik, bezpečnosti a ochraně zdraví při práci agenturních zaměstnanců

ŠETŘENÍ - C

kvalitativní dotazníkové šetření agenturní zaměstnanci z okruhu osob bývalého Sovětského svazu



VÚBP v.v.i.

Výsledky řízených rozhovorů s agenturními zaměstnanci z okruhu osob bývalého Sovětského svazu, v rámci řešení projektu „Antidiskriminační opatření v prevenci rizik bezpečnosti a ochraně zdraví při práci agenturních zaměstnanců“

Součástí stávajícího projektu byla také příprava a realizace řízených rozhovorů s agenturními zaměstnanci, kteří se rekrutují z postsovětských republik a operují na českém trhu práce, jenž proběhla v období únor-duben 2016.
V rámci sociologického šetření (jehož výsledky byly zaregistrovány v záznamových listech) náš bilingvní tazatel, jenž ovládá ruštinu a češtinu provedl s 10 agenturními zaměstnanci z postsovětských republik (jejichž výběr má nereprezentativní charakter) sérii řízených rozhovorů.
Z deseti respondentů pocházeli 4 z Ruska, 3 z Ukrajiny, 1 z Arménie, 1 z Běloruska a 1 z Uzbekistánu. Z hlediska délky svého trvalého pobytu žijí v České republice více než pět let, přičemž 8 respondentů deklarovalo, že mluví plynně česky a 2 respondenti uvedli, že mluví s určitými problémy.
Z hlediska nejvyššího dosaženého vzdělání byli 3 vyučeni, 1 ukončil střední školu s maturitou, 1 vyšší odbornou školu, bakalářské studium zakončili 2 respondenti a magisterské studium také 2 respondenti. Podle své věkové struktury bylo 6 respondentů ve věku do 50 let a 4 respondenti nad 50 let. Rodinný stav respondentů byl následující: 3 agenturní pracovníci byli svobodní, 4 ženatí, 1 rozvedený a 2 vdovci. Z hlediska pohlaví je poměr mezi respondenty 6 žen a 4 muži.
Strukturovaný a řízený rozhovor měl za cíl podrobněji zjistit, v jakých podmínkách pracují agenturní zaměstnanci – ruskojazyční migranti. Kromě toho měli respondenti možnost vyjádřit se ohledně míry důležitosti a spokojenosti s charakteristikami svého pracovního působení v segmentu agenturního zaměstnávání na trhu práce v ČR.
Zvláštní pozornost byla též věnována otázkám ochrany zdraví a bezpečnosti práce, v rámci kterých měli respondenti možnost vyjádřit se k nejčastějším rizikům v oblasti BOZP při agenturním zaměstnávání.

Metodologická východiska šetření

V současnosti Česká republika představuje typickou imigrační zemi, kde imigranti představují asi 4,5 % populace (evropský průměr činil do počátku migrační krize, která začala v roce 2014 – 6,7 % populace).
Tři čtvrtiny cizinců tvoří, a to dlouhodobě, občané ze šesti států. Ukrajinců je 127 tisíc, tj. 23 % počtu cizinců v ČR, Slováků je 20 % (86 tisíc), 13 % z Vietnamu (58 tisíc), 8 % Rusů (37 tisíc) a po 4 % Němců a Poláků. Z dalších postsovětských republik jsou v České republice zastoupeni migranti z Moldavska, Běloruska, Kazachstánu a v menším počtu například z Uzbekistánu, Kyrgyzstánu či Arménie anebo Ázerbájdžánu.
Až 81 % cizinců je ekonomicky aktivních a 45 % migrantů má živnostenské oprávnění (Čermák, Lupták, 2015).
V rámci migračních studií, které zkoumají působení zahraničních pracovních migrantů v hostitelské zemi, se k tomuto účelu používají čtyři již aprobované sociologické

koncepce.
Podrobnou charakteristiku těchto koncepcí jsme podali již ve dvou přecházejících případových studiích, které byly věnovány tématu „Ukrajinští a ruští pracovní migranti na českém trhu práce v segmentu agenturního zaměstnávání“.
Pro potřeby analýzy výsledku našeho výzkumu připomeneme alespoň základní parametry těchto čtyř obecně užívaných sociologických koncepcí:

a) Lidský kapitál představuje zásobu znalostí a dovedností ztělesněných v lidech určitého státu, jenž vzniká jako výsledek tradice, vzdělání a poznatků získaných v praxi. V širokém pojetí se lidský kapitál blíží ke kulturnímu kapitálu;
b) Kulturní kapitál je zvláštní formace získaných předpokladů jedince nebo skupiny lidí k dosažení určitého sociálního statusu, které jsou vázány na získání systematického vzdělání. Kulturní kapitál analogický finančnímu kapitálu přináší svému vlastníku zisk v podobě privilegovaného společenského postavení a z něho plynoucích ekonomických a sociálních výhod. Pod kulturním kapitálem se pak rozumí všechny latentní schopnosti člověka, které je možno individuálně osvojovat, rozvíjet a překonávat jimi společenské bariéry determinující životní dráhy jednotlivce respektive jeho kariéry. Kulturní kapitál je tak jeden z hlavních zdrojů vertikální mobility v reprodukci stratifikovaného systému společnosti;
c) Sociální kapitál je suma aktuálních ale i potenciálních zdrojů, které může určitá osoba využívat díky tomu, že se zná s druhými lidmi. Je to bohatství styků a známostí, které mohou být užitečné. Objem kapitálu je tedy dán velikostí sítě kontaktů, které je jedinec schopný mobilizovat pro svoji potřebu. Profit z těchto kontaktů má vedle čistě hmotné podoby, podobu služeb a proti služeb;
d) Koncepce každodennosti je definována jako rytmy a rutiny denní existence. V detailnější specifikaci je každodennost tvořena rutinními aktivitami – práce, jídlo, pití, oblékání, spánek, hygiena, obstarávání věcí, cestování, setkávání se s přáteli, péče o děti atd. (Velký sociologický slovník, 1996).

Ze sociologického hlediska lze mluvit o koncepci každodennosti, ve které jednoznačně dominuje práce, eventuálně o druhé koncepci každodennosti, kde je čas rozvržen mezi práci
a volný čas, a nakonec zřídkavě se realizuje tzv. jiný projekt každodennosti.
Z hlediska poznání migračních procesů jsou velice důležitá tvrdá statistická data o agenturním zaměstnávání. Kontinuální sledování představuje v souvislosti se sociálně-ekonomickým vývojem, nevyhnutnou podmínku pro poznání problémů s agenturním zaměstnáváním. Proto by pomohla i data o agenturním zaměstnávání cizinců s trvalým pobytem na území ČR, které v současnosti postrádáme. Na tuto skutečnost upozorňovali naši respondenti v expertním šetření.
Při poznání sociálních procesů v ruskojazyčné migrační komunitě v České republice, badatel nemůže upouštět ze zřetele také skutečnost, že tato komunita vykazuje z důvodů svých národních tradic nedůvěru k reprezentantům státu, mezi které migranti – respondenti často zařazují i tazatele a proto jejich odpovědi mnohdy nutno hodnotit s ohledem na tyto skutečnosti. Tato nedůvěra ke státu a ke všem formám společenské organizace se u nich často snoubí se servilitou k moci a autoritám.

Analýza výsledků řízených rozhovorů s agenturními zaměstnanci z okruhu osob bývalého Sovětského svazu

V souladu s rozvržením řízených rozhovorů se v analýze jejích výsledků soustředíme na čtyři tematické okruhy, na které byly zaměřeny:

a) Podmínky v jakých pracují agenturní zaměstnanci z postsovětských republik;
b) Míra spokojenosti jakou připisují agenturní zaměstnanci charakteristikám svého pracovního působení;
c) Míra důležitosti jakou připisují agenturní zaměstnanci charakteristikám svého pracovního působení;
d) Otázky BOZP z hlediska názorů agenturních zaměstnanců z postsovětských republik.

A. Podmínky práce agenturních zaměstnanců

Poznatky z řízených rozhovorů s agenturními zaměstnanci, jenž se rekrutují z postsovětských republik, ukazuje, že pracují v rozličných sektorech ekonomiky ČR a to v zemědělství, stavebnictví, zpracovatelském průmyslu, školství, domácích službách
a úklidu, obchodě jako bezpečnostní pracovníci, švadleny, uklízečky. Převážná většina těchto agenturních zaměstnanců pracuje v malých firmách do 10 zaměstnanců. Respondenti ve své většině deklarovali, že jejich práce je fyzicky avšak ne psychicky náročná. Polovina dotazovaných uvedla, že jejich práce vyžaduje vysoké tempo, dvě třetiny, že je monotónní a polovina, že vyžaduje přesnost.
Stejně jako agenturní zaměstnanci z Vysočiny i ruskojazyční migranti v polovině svých odpovědí zdůraznili, že jejich zaměstnání v agentuře práce jim dává sociální jistoty. Až polovina respondentů si stěžovala na to, že jsou vykořisťováni a třetina uvedla, že se cítí ve svém stávajícím zaměstnání diskriminována. Respondenti v převážné většině uváděli, že pracují v národnostně heterogenních pracovních kolektivech. Přibližně polovina dotazovaných svoji stávající práci pojímá jako krátkodobou, sezónní anebo příležitostnou avšak i v příštím období chtějí působit na českém trhu práce jako agenturní zaměstnanci. Jenom polovina respondentů dostává pravidelně mzdu, zbytek nepravidelně a s problémy.
Většina agenturních zaměstnanců uvedla, že pracuje u svého stávajícího zaměstnavatele více než 40 hodin týdně. Zároveň všichni mají i jiný pracovní poměr, (zpravidla nárazovou práci, brigádu, výpomoc atd.) takže v souhrnu pracují více než 50 hodin týdně a jeden respondent dokonce uvedl, že pracuje každý den v kalendářním týdnu po 12 hodin.
Třetina dotazovaných nemá pracovní smlouvu nebo o její existenci neví. Většina z nich po nástupu do práce u svého stávajícího zaměstnavatele prošla zkušební dobou v rozmezí trvání od jednoho do tří měsíců. Délka jejich pracovní smlouvy se pohybuje od 3 do 12 měsíců.
Respondenti také uvedli, a to všichni, že nedostali při nástupu do práce mzdový výměr

a příplatky za práci v noci jim nejsou vypláceny. Jenom pětina respondentů uvedla, že má placenou dovolenou. Absolutní většina dotazovaných ruskojazyčných migrantů je přesvědčena, že nemá srovnatelné mzdové podmínky s kmenovými zaměstnanci uživatele. Většina respondentů pracuje i ve dnech pracovního klidu. Časté jsou i přesčasy nařízené zaměstnavatelem. Všichni respondenti přitom konstatovali, že v průběhu směny jsou jim poskytovány pracovní přestávky na jídlo a oddech v trvání minimálně 30 minut. Čistý pracovní příjem těchto respondentů je značně diferencovaný a pohybuje se od 6 tisíc Kč do 40 tisíc Kč měsíčně.
Ruskojazyčným migrantům byla adresována i série otázek, která se dotýká některých parametrů jejich mimopracovního života v České republice. Z odpovědí vyplynulo, že měsíčně vydávají za své ubytování od 3 500 Kč až do 10 000 Kč, že jejich měsíční náklady na MHD činí 550 Kč, že za stravu vydávají měsíčně od 500 Kč do 5 000 Kč, že jejich měsíční remitence (peníze zasílané příbuzným do země jejich původu) buď, a to ze dvou třetin nejsou žádné, anebo činí u jedné třetiny respondentů 5 – 10 tisíc Kč. Většina respondentů, a to absolutní, má dostatek času na kontakt s rodinou, s přáteli a se známými, ale současně postrádá dostatek vlastních finančních zdrojů na kulturní
a sportovní vyžití, ale i na své záliby, ale také na setkání s přáteli, na větší podporu svých rodinných příslušníků a regeneraci svých sil, a proto se také neučí novým věcem, nerekvalifikuje se, eventuálně si nezvyšuje svou stávající kvalifikaci.
Z analýzy stávajícího bloku otázek je zřejmé, že v případě agenturních zaměstnanců z okruhu osob bývalého sovětského svazu v oblasti pracovně-právních vztahů dochází k jejich pokračující diskriminaci, která je dlouhodobě konstatována v rozličných šetřeních. Z našeho šetření je také zřejmé, že ruskojazyční migranti působící na trhu práce v ČR jako agenturní zaměstnanci obsazují především méně kvalifikovaná místa, jako pomocné pracovní síly (uklízečky, eventuálně pracovníci ve službách a prodeji a menší část těchto migrantů (u Ukrajinců působících v ČR to je asi 15 %) začíná postupně obsazovat kvalifikované profese – v našem výzkumu to byl 1 pracovník ve školství.
Z hlediska sociologické koncepce každodennosti převažují ruskojazyční migranti, u kterých v jejich životě buď dominuje práce a jiné mimopracovní aktivity se u nich nevyskytly, anebo jen velmi omezeně, popřípadě se nám v těchto šetřeních vyprofiloval ještě jeden typ ruskojazyčného migranta, který svůj život rozdělil mezi svoji práci a svůj volný čas, avšak tento volný čas v důsledku slabých finančních možností nemůže zaplnit plnohodnotnými volnočasovými aktivitami – hobby, sportovní a kulturní vyžití, turistika atd.

B. Míra spokojenosti jakou připisují agenturní zaměstnanci z postsovětských republik charakteristikám svého pracovního působení

V této části šetření měli respondenti na kartě spokojenosti ohodnotit, nakolik jsou spokojeni s charakteristikami svého stávajícího zaměstnání, v rámci kterého působí na českém trhu práce jako agenturní zaměstnanci. Dotazovaní měli možnost vyjádřit se k 18 základním parametrům svého pracovního života. Hodnocení bylo jimi provedeno

na škále: a) velmi nespokojen; b) spíše nespokojen; c) ani spokojen ani nespokojen; d) spíše spokojen; e) velmi spokojen.
Reflexe v rovině spokojenosti s prací a jejími základními charakteristikami se soustřeďuje na míru naplnění aktuálního a krátkodobého zájmu člověka z hlediska jeho pracovního zařazení, které se může v perspektivě lidského života měnit.
Respondenti – agenturní zaměstnanci z postsovětských republik ve většině vyjádřili nespokojenost s nedostatkem času na rodinu a sebe, s tím, že nemají možnost si samostatně rozvrhnout svůj den. Naproti tomu vyjádřili spokojenost s tím, že jsou spravedlivě odměňováni, s pracovními vztahy se svými kolegy, s mezilidskými vztahy na svém pracovišti, s chováním nadřízených k podřízeným, s rozložením pracovní doby, s jistotou zaměstnání, s úrovní bezpečnosti práce a ochrany zdraví, s technickým vybavením zaměstnání a s čistotou, pořádkem a hygienou na pracovišti. Z hlediska ostatních parametrů svého pracovního působení - výše výdělku, platu, nefinančních výhod, časové náročnosti práce, zajímavosti práce, nemožnosti odborně a kvalifikačně růst, charakteru pracovního poměru - agenturní zaměstnanci odpověď vyjádřili stanoviskem „ani spokojen ani nespokojen“.
U agenturních zaměstnanců z postsovětských republik je tedy evidentní větší spokojenost se svými pracovními charakteristikami než u podobné skupiny agenturních zaměstnanců z regionu Třebíč a Jihlava.
Vyšší míra spokojenosti ruskojazyčných migrantů s jejich pracovními podmínkami v agenturách práce je dána především vědomím, že agentura práce pro ně představuje jistotu zaměstnání a alespoň určité sociální garance (Ženy za pokladnou, MKC Praha, FHS UK, 2016).
Vyšší míra spokojenosti ruskojazyčných migrantů s agenturním zaměstnáváním, než je tomu u agenturních zaměstnanců z Vysočiny, je také dána skutečností, že jednotlivé segmenty ruskojazyčné komunity disponují zatím ještě o mnoho menším sociálním kapitálem než majoritní populace, a tak je agenturní zaměstnání prozatím nejjednodušším způsobem jak vstoupit na český trh práce pro ruskojazyčné migranty. Akumulaci sociálního kapitálu by zcela určitě urychlilo zapojení ruskojazyčných migrantů do různých forem spolkového života v ČR. V této souvislosti nutno uvést, že například ukrajinští migranti v ČR mají o mnoho vyšší vzdělanostní úroveň a větší kulturní kapitál než romské etnikum v ČR, avšak nedosahují jeho úrovně aktivity ve spolkovém životě. Kritiku tohoto druhu si však migrantská komunita nepřipouští.

C. Míra důležitosti jakou připisují charakteristikám svého pracovního působení agenturní zaměstnanci z okruhu osob bývalého Sovětského svazu

Subjektivní kvalita pracovního života v principu nelze měřit jinak, nežli na úrovni individuální (Proměny kvality pracovního života, VUBP, v.v.i., Praha, 2015). Proto v rámci šetření spojeného s reflexí druhého aspektu subjektivní kvality pracovního života, měli respondenti odpovědět (jejich odpovědi byly zaznamenávány na kartě důležitosti), nakolik jsou pro ně důležité jednotlivé charakteristiky pracovního života, přičemž měli možnost hodnotit na škále: a) rozhodně nedůležité; b) spíše nedůležité; c) ani důležité ani nedůležité; d) spíše důležité; e) rozhodně důležité.

Reflexe v rovině důležitosti jednotlivých charakteristik pracovního života se soustřeďuje na míru naplnění dlouhodobého zájmu člověka v oblasti jeho pracovního působení a je v úzkém vztahu s potřebou každého člověka k individualizaci (C. G. Jung) a lidskému kapitálu plně se projevit ve smyslu vlastní seberealizace.
Respondenti z řad agenturních zaměstnanců, kteří se rekrutují z postsovětských republik, jako rozhodně důležité označili výši výdělku a platu, spravedlivé odměňování, nefinanční výhody, vztahy s kolegy, chování nadřízených k podřízeným, jistota zaměstnání, úroveň bezpečnosti práce a ochrany. Hodnocením spíše důležité respondenti označili chování nadřízených k podřízeným, mezilidské vztahy, vztahy s kolegy, časovou náročnost práce, rozložení pracovní doby, denní a týdenní dostatek času na rodinu a sebe, zajímavost práce, charakter pracovního poměru, úroveň bezpečnosti a ochrany. Epitetem - ani důležité ani nedůležité - byly označeny – čistota, pořádek a hygiena na pracovišti, technické vybavení v zaměstnání, rozvíjení se pro uplatnění na trhu práce, další vzdělávání a osobní rozvoj, samostatnost v práci.
Tato naše malá sociologická sonda potvrdila výsledky výzkumu, a to hierarchii důležitosti základních charakteristik pracovního života, jako jsou zformulovány ve studii „ Proměny kvality pracovního života, VUBP, v.v.i., Praha, 2016“.
Vzhledem k vysoké vzdělanostní úrovni a kulturnímu kapitálu ruskojazyčných respondentů, bylo očekáváno, že za velice důležité označí všechny parametry pracovního života, které souvisí s tvořivým přístupem k práci. Toto očekávání se však nenaplnilo.
I do budoucna pro ruskojazyčné migranty zůstane primárně důležitá jistota zaměstnání, které jsou ochotni obětovat i některé charakteristiky svého pracovního života a přizpůsobit se.

D. Otázky BOZP z hlediska názorů agenturních zaměstnanců z okruhu osob z bývalého Sovětského svazu

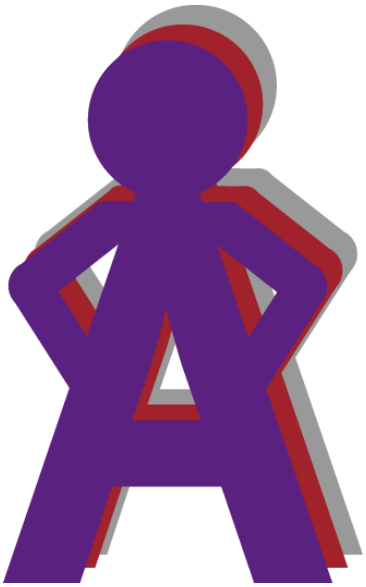
Odpovědi agenturních zaměstnanců, kteří pocházejí z postsovětských republik na úroveň zabezpečení BOZP jsou, stejně jako i agenturní zaměstnanci z kraje Vysočina značně diferencované což svědčí o existenci mnohých závažných problémů v této oblasti.
Třetina ruskojazyčných respondentů uvedla, že nevykonává práci, která odpovídá jejich schopnostem a celkovému zdravotnímu stavu. Přibližně stejný počet dotazovaných pracuje v podmínkách, které ohrožují jejich zdraví. Skoro všichni respondenti chodí do práce i v době své nemoci. Skoro polovině dotazovaných vadí na jejich pracovišti hluk, vibrace, mikroklima, chemické látky. Polovina ruskojazyčných respondentů absolvovala vstupní zdravotní prohlídku a současně má k dispozici zařízení závodní preventivní péče.
Ruskojazyční respondenti uvedli, že za dobu jejich pracovního působení v ČR utrpěli dva úrazy, které nebyly nahlášeny, a kromě toho byli svědky čtyř pracovních úrazů svých spolupracovníků, které nebyly nahlášeny.
V jedné třetině odpovědí dotazovaní agenturní zaměstnanci konstatovali, že nedostávají ochranné pracovní pomůcky.

Z poloviny odpovědí je zřejmé, že jejich autoři absolvovali školení BOZP. Toto školení bylo jenom pro polovinu srozumitelné, protože celý kontingent respondentů ho absolvoval v jiném než jejich rodném jazyce.
Většina respondentů se domnívá, že jejich zaměstnavatel nedbá na dodržování bezpečnosti a ochrany jejich zdraví.
Problémem, který již byl konstatován i v přecházejících výzkumech, zůstává skutečnost, že školení BOZP agenturních pracovníků, kteří se rekrutují z postsovětských republik a pro které ve své většině je rodným jazykem ruština, je značná nesrozumitelnost těchto školení v jazyce českém (i když samotní respondenti rádi zdůrazňují své znalosti českého jazyka, převážně se však jedná o znalost hovorové češtiny). Školení z oblasti BOZP si však vyžadují i znalost odborné terminologie v jazyce českém, kterou ruskojazyční migranti zpravidla ve své většině postrádají.
Rizikovým faktorem v oblasti BOZP je také skutečnost, že ruskojazyční agenturní zaměstnanci, stejně jako agenturní zaměstnanci z regionu Třebíč a Jihlava velice často chodí do práce i v době své nemoci a takovým způsobem ohrožují nejenom sebe, ale i své spolupracovníky.

TAČR - MPSV
TB03MPSV004
(Interní číslo VÚBP- 6093)

Antidiskriminační opatření v prevenci rizik, bezpečnosti a ochraně zdraví při práci agenturních zaměstnanců

KVALITATIVNÍ ŠETŘENÍ D - PŘÍPADOVÉ STUDIE



VÚBP v.v.i.

Ukrajinští a ruští pracovní migranti na českém trhu práce v segmentu agenturního zaměstnávání (dvě případové studie)

Metodologie výzkumu

Předmětem výzkumné činnosti v rámci řešení projektu „Antidiskriminační opatření v prevenci rizik, bezpečnosti a ochraně zdraví při práci agenturních zaměstnanců“ je identifikace bariér a problémů cílové skupiny agenturních zaměstnanců v oblasti kvality pracovního života, pracovních podmínek, bezpečnosti práce a ochrany zdraví při práci. K tomuto cíli slouží rovněž zjišťování skutečných pracovních podmínek zahraničních pracovních migrantů v České republice, zvláště příchozích z Ukrajiny a Ruské federace, kteří již třetí dekádu působí na českém trhu práce, včetně oblasti agenturního zaměstnávání; ať již v pozici manuálních pracovníků, či majitelů agentur práce. V této souvislosti je třeba zdůraznit, že agentura práce nemůže dočasně přidělit k výkonu práce u uživatele zaměstnance, kterému byla vydána zaměstnanecká karta, modrá karta, nebo kterému bylo vydáno povolení k zaměstnání[1].

K naplnění výzkumného cíle jsme zvolili metodu anonymního dotazníkového šetření nereprezentativního charakteru.

Agenturnímu zaměstnanci z řad ruské migrační komunity bylo položeno 85 uzavřených a strukturovaných otázek, zaostřených především na míru důležitosti charakteristik jeho pracovního působení a spokojenost s nimi.

Zvláštní tematický blok čtyř otevřených otázek dával zmíněnému agenturnímu zaměstnanci možnost své pracovní podmínky šířeji popsat. Respondent se rovněž mohl vyslovit k nejčastějším úskalím a rizikům bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v segmentu agenturního zaměstnávání.

Migranti z Ruska a Ukrajiny se na českém trhu práce neuplatňují jen v úloze nízko-kvalifikovaných dělníků, nýbrž i jako majitelé agentur práce, kteří nezaměstnávají pouze své krajany, nýbrž i příslušníky většinové populace či jiných etnických komunit.

Přirozeně byl tudíž dotazován i představitel ukrajinské migrační komunity, který v současnosti vlastní agenturu práce. Tomuto respondentovi jsme adresovali 11 otevřených otázek, jež se týkaly rozličných aspektů podmínek agenturního zaměstnávání v České republice, jakož i 9 otevřených otázek, zaměřených na problematiku BOZP v rámci agenturního zaměstnávání.

Provedená anonymní dotazníková šetření nereprezentativního charakteru nám slouží jako základní informační zdroj při zpracování dvou případových studií.

Dotazníková šetření a interview, jak poukázali již v roce 1918 američtí sociologové W. J. Thomas a F. Znaniecki, nicméně trpí omezeními a zásadními nedostatky.

Osobní zkušenost a bezprostřední pozorování poskytují sociologovi primární materiál, jako materiál sekundární pak může využívat osobní zkušenosti jiných lidí a rovněž zobecnění ostatních věd.

Sociologická metoda dotazníků a interview může být poznamenána subjektivizmem tazatele. Autobiografie tímto záporem netrpí, zvláště pokud je napsána či ústně sdělena na objednávku

[1] Ve vazbě na novelu zákona o zaměstnanosti a zákona o pobytu cizinců na území ČR - možnost podání žádosti o zelenou kartu nebo podání žádosti o prodloužení platnosti zelené karty skončila 23. 6. 2014. Všechny vydané zelené karty však zůstávají v platnosti po dobu v nich uvedenou a považují se za zaměstnanecké karty (platí pro ně stejná pravidla); Zdroj: http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/zelka

badatele. Tehdy se podle Znanieckého a Thomase stává nejlepším druhem sekundárního materiálu pro zkoumání aktivních společenských zkušeností, čímž se naplňuje krédo zakladatele druhé vlny pozitivismu – E. Durkheima – ke kterému ani současná sociologie nepřestává vzhlížet: pryč s veškerou metafyzikou a filosofickou spekulací; jen tak lze dosáhnout maximálního poznání sociální reality (Szczepański J. Sociológia: vývin problematiky a metód. Bratislava, 1962, s. 431-448).

Proto zakomponujeme do naší případové studie některé epizody z autobiografií ruských a ukrajinských respondentů, jak je sami laskavě sdělili.

I. Ukrajinští a ruští pracovní migranti na českém trhu práce: tendence vývoje a současný stav

Česká republika se v první polovině devadesátých let stala nejprve tranzitní zemí ve směru z východu na západ, později pro mnohé migranty i zemí cílovou. V současnosti lze Českou republiku charakterizovat jako imigrační zemi, v níž přistěhovalci představují 4,5% populace (evropský průměr činí 6,7%).

Rozhodujícím faktorem, který ovlivňuje charakter migrační bilance, je pochopitelně ekonomická situace v České republice a z ní vyplývající poptávka po pracovní síle. V období prosperity v letech 2004-2008, kdy HDP rostl až o 6% ročně a míra registrované nezaměstnanosti se pohybovala okolo 6%, dosahovalo migrační saldo v roce 2007 více než 80 000 osob. Zato při následné hospodářské krizi po roce 2008, provázené výrazným snížením růstu HDP (v roce 2009 nastal dokonce meziroční pokles o 4%) a zvýšením nezaměstnanosti na hodnoty, přesahující 9%, klesá migrační saldo až 10 300 osob v roce 2012.

Navzdory odeznívajícím dopadům krize bylo koncem loňského roku zaregistrováno v České republice přes 467 000 cizinců, o 25 000 více oproti roku 2014. Převažovali příchozí ze zemí EU. Kolem tří čtvrtin cizinců v ČR tvoří dlouhodobě občané šesti států. Z celkového počtu cizinců tvoří 23% Ukrajinci (127 000 osob), 20% Slováci (86 000), 13% Vietnamci (58 000), 8% Rusové (37 000) a po 4% Němci a Poláci. Ekonomicky aktivních je 81% cizinců, 45% migrantů má živnostenské oprávnění. Přes dvě třetiny migrantů žije v ČR na základě povolení k trvalému pobytu.

Počet ukrajinských občanů, vlastnících některý z druhů povolení pobytu na území ČR, od počátku devadesátých let minulého století stoupá s výjimkou krátkého období po roce 2000, kdy ČR zavedla v souvislosti s přístupovými dohodami s EU vízovou povinnost pro Ukrajinu, ale i Rusko, Moldavsko a Bělorusko. Tato překážka však zájem Ukrajinců o práci v ČR na dlouho neutlumila. Nejvíce, tedy 140 000 občanů Ukrajiny, byl v Česku zaregistrovaných roku 2008. Zpočátku převažovala krátkodobá migrace za prací, zejména ve stavebnictví. Později začíná přibývat Ukrajinců s trvalým pobytem, v roce 2012 jejich počet přesáhl 50% všech oficiálně zaregistrovaných občanů Ukrajiny v ČR (ČSÚ, 2012). Vedle cirkulační pracovní migrace se tak víc a víc prosazuje snaha o trvalé usazení v ČR, s čímž souvisí stále větší zastoupení rodin a žen mezi migranty, které se v případě trvalých pobytů pohybuje těsně pod hranicí 50%. Hodnotíme-li rozsah ukrajinské migrace do ČR, nesmíme opomenout různé typy neoprávněných aktivit, ať již se týkají pobytového režimu či pracovních povolení. Rozptyl odhadů tzv. neregulované migrace se v řadách Ukrajinců pohybuje mezi desítkami až stovkou procent registrovaného stavu. Skutečnosti se blíží spíš vyšší odhady. Odhlédnout nelze ani od faktu, že se mnozí Ukrajinci, ale i Moldavané často vykazují pasy některé se zemí EU, zejména Rumunska, Bulharska, nejnověji též Maďarska (Srv. Čermák Z, Lupták M. Socio-ekonomický a demografický kontext česko-ukrajinské migrace.

In: Ukrajinská pracovní migrace v Česku: migrace – remitence – (rozvoj), Praha 2015).

Doménou ruských migrantů je v ČR podnikání. Na začátku letošního roku existovalo v Česku téměř 90 000 firem, na konečné úrovni více než z poloviny ovládaných zahraničními vlastníky. Nejvíce těchto firem – více než 12 tisíc – ovládají Rusové, následují Slováci s přibližně 9700 firmami a Ukrajinci s 8 tisíci. Počet firem s ruskými, slovenskými a ukrajinskými vlastníky stoupl oproti roku 2007 na více než dvojnásobek. Ruští vlastníci mají na českém trhu výjimečné postavení a představují nejsilnější zahraniční skupinu. Nárůst počtu firem s ruskými vlastníky jde přitom ruku v ruce s navýšením počtu migrantů s ruským občanstvím, jejichž počet narostl od roku 2007 o polovinu.

Nelze zamlčet, že pro mnohé ruské, ale i ukrajinské migranty slouží živnostenské oprávnění či výpis z obchodního rejstříku jako pouhý trik, jak zlegalizovat svůj pobyt v ČR a nebo způsob, jak vykonávat závislou činnost, například v zaměstnaneckém poměru (srov. Čermáková D., Schovanková S., Fiedlerová T. Podnikání cizinců v Česku: vliv struktury příležitostí. In Geografie, 2011).

V souvislosti s reformou systému fungování úřadů práce a sociálního zabezpečení nejsou od roku 2011 k disposici statistická data o sociálních a ekonomických aspektech migrace a integrace migrantů v Česku (Štěpánková K. Konference „Nostrifikace: uznávání zahraničního vzdělání v ČR. Praha, MKC, 2014). Aktuální data o vzdělanostní a kvalifikační struktuře migrantů a struktuře jejich zaměstnání a uplatnění v hospodářských odvětvích v Česku tudíž badatelé postrádají. Jediným zdrojem těchto informací zůstávají po roce 2012 – ač omezena nemožností postihnout reprezentativní vzorek zkoumané skupiny – dotazníková šetření. Po opuštění Odvětvové klasifikace ekonomické činnosti (OKEČ) přestaly být navíc sledovány i obory podnikání, což mimořádně komplikuje analýzu podnikatelského prostředí v jednotlivých migračních komunitách.

Dotazníková šetření nereprezentativního charakteru, provedená v poslední době zvláště v prostředí ukrajinské migrační komunity, umožňují artikulovat některé závěry ohledně odvětvové struktury, vycházející z klasifikace CZ-NACE a kvalifikační náročnosti práce prostřednictvím klasifikace CZ-ISCO.

Při pohledu na strukturu zaměstnanosti respondentů podle CZ-NACE je – zvláště v porovnání s obecnou strukturou zaměstnanosti v ČR – jednostrannost, s jakou se soustřeďuje pouze do tří odvětví.

Téměř polovina dotazovaných mužů pracovala ve stavebnictví, kolem desetiny žen v úklidu. Do třetice se opakuje stravování, pohostinství, zaměstnání prodavačky.

Podle klasifikace CZ-ISCO obsazují respondenti spíše méně kvalifikovaná pracovní místa. Téměř polovina našla uplatnění v třídě 7, zejména jako zedníci a tesaři. Přes 13% pak zastává nekvalifikované pozice pomocných pracovních sil či uklízeček. Více než desetinu respondentů zastihneme v oblasti služeb jako kuchaře, servírky, pokladní apod.

Procentuální zastoupení ekonomických migrantů ve třídách C2 – ISCO zůstává stejné i při rozdělení na podnikatele a zaměstnance, což naznačuje přetrvávající využívání tzv. „švarcsystému“ mezi českými zaměstnavateli (Srv. Ukrajinská pracovní migrace v Česku. Migrace – Remitence – (Rozvoj). Praha, 2015).

II. Ruští pracovní migranti jako agenturní zaměstnanci (případová studie).

V naší případové studii je představitelem tohoto typu ruských pracovních migrantů v České republice Viktor, absolvent střední hotelové školy v Moskevské oblasti se specializací kuchař a zaměřením na asijskou kuchyni. V oboru však nikdy nepracoval: nestabilní hospodářské,

politické a bezpečnostní poměry v Ruské federaci jej v druhé polovině devadesátých let minulého století dotlačily k emigraci.

Společně s manželkou využil známostí v Praze, kde žije již devatenáct let. Má neplnoletého syna. Postupně vystřídal několik nekvalifikovaných zaměstnání, to předposlední získal prostřednictvím agentury práce „Manpower“, uživatelem pracovní síla byla firma DHL v Praze – Východ. Ze strukturovaného dotazování a z rozhovorů s Viktorem vysvítá, nakolik je pro něj důležité téma využití vlastního lidského kapitálu jako migranta v hostitelské zemi. Zatímco neoklasické teorie vycházející z ideálních a idealizujících východisek předpokládaly zcela efektivní využití lidského kapitálu nezávisle na původu (etnicity, občanství atd.) jedince, od 70. let vznikají naopak na pomezí ekonomie a sociologie teorie, které se reálně existující „mismatch“ migrantů v hostitelských populacích snaží objasnit. Jednou z nich je teorie dvojího trhu práce (dual labour market theory), popřípadě teorie segmentovaného pracovního trhu (segment labour market theory). Tyto teorie rozdělují trh práce na dva hlavní segmenty; nevyužití vzdělanostního a kvalifikačního potenciálu migrantů přitom spočívá v jejich převažující zaměstnatelnosti na sekundárním trhu práce, charakterizovaném špatně placenými, nízko kvalifikovanými posty a chabými vyhlídkami na vertikální vzestup. Nadměrná zaměstnanost migrantů na sekundárním trhu práce představuje výsledek působení strukturálních faktorů: původu (občanství) migranta, integrační strategie (na úrovni jedince i skupiny imigrantů) a širších hospodářsko-společenských faktorů, například praktik na pracovním trhu či vztahu majority k různým skupinám imigrantů (Ukrajinská pracovní migrace v Česku. Migrace – Remitence – (Rozvoj). Praha, 2015). Viktor se jako agenturní zaměstnanec v rámci „dual labour market theory“ pohyboval v sekundárním pracovním sektoru, čehož se právě týká jeho nespokojenost. Svou práci agenturního zaměstnance hodnotil navíc jako tělesně i duševně vyčerpávající, stereotypní, zbavenou sociálních jistot, diskriminující a vykořisťující. Míní, že práce neodpovídá jeho schopnostem. Ideálem jsou pro něj přiměřené výdělky – jako agenturní pracovník vydělal 15 000 korun měsíčně čistého za 168 hodin práce tempem, které odpovídalo výkonu čtyř pracovníků. Rád by si vydělal o 5 000 korun víc v zaměstnání, které by rozvíjelo jeho schopnosti (zde si položme otázku nakolik – vycházíme-li z představy, že práce má nenahraditelnou socializační a humanizační funkci – může „prekérní práce“ agenturního zaměstnance schopnosti člověka rozvíjet?).

Jediné, co Viktor na agenturním zaměstnávání ocenil, je jistota zaměstnání vyplývající z faktu, že „níž už klesnout nelze“. Stejnou situaci zažívají například ženy, pracující za pokladnami supermarketů. Rovněž nezakoušejí strach ze ztráty zaměstnaní, pobírají však ještě nižší mzdu a čelí neustálému „pressingu“ přesčasů a neplánovaného prodlužování pracovní doby, až ztrácejí kontrolu nad svým osudem a životem. Toho byl Viktor ušetřen, za rok práce v agentuře odpracoval „pouze“ sto hodin přesčasů, zač získal ke čtrnácti dnům dodatečných pět dnů dovolené. Na nemocenskou ovšem nastoupit nemohl, protože za něj neexistovala náhrada. Ani ženám v supermarketech, ani Viktorovi nestačí výdělky na živobytí (Viktorova manželka nepracuje – stará se o dítě). Viktor má štěstí, že mu domácí posečká s nájmem a nemusí se tudíž zadlužovat u lichvářů. Nespokojen s podmínkami agenturního zaměstnávání se Viktor s agenturou Manpower rozloučil a nyní pracuje na základě živnostenského oprávnění v pekárně supermarketu Albert. Jako jediné zlepšení pozoruje získání stravenek; výdělek, pracovní podmínky i přezíravý postoj managementu k řadovým zaměstnancům jsou v Manpoweru i Albertu obdobné.

Teze některých autorů, že existuje vliv ekonomického statusu (zaměstnanec versus držitel živnostenského oprávnění) na umístění na trhu práce, se zde nepotvrzuje.

Na Viktorově případě se nepotvrdila ani teze, že migrant s trvalým pobytem v České republice má na trhu práce lepší podmínky, než migranti s dočasným pobytem či neregulovaným (nelegálním) statusem. Ukrajinské pokladní mají nakonec trvalý pobyt všechny a jejich postavení to nijak nezlepšuje. V rámci interpretace strukturovaného dotazování a rozhovoru s Viktorem lze využít

rovněž sociologickou koncepci každodennosti. V nejširším vymezení je možné interpretovat každodenní život jako rytmy a rutiny denní existence (podle Bennet, Watson, 2002). V detailnější specifikaci je každodennost tvořena především rutinními aktivitami – prací, jídlem, pitím, oblékáním, spánkem, hygienou, obstaráváním věcí, cestováním, setkáváním s přáteli, péčí o děti atd. (Velký sociologický slovník, 1996).

V migračním prostředí mezi námezdními pracovníky se v ČR vyprofilovaly dvě základní struktury každodennosti. Té první dominuje práce. Většinu času věnují migranti právě jí a na ostatní aktivity jej zbývá málo nebo žádný. Jako svůj hlavní životní projekt uvádějí v rozhovorech výdělek. Víkendy vnímají v rámci své struktury každodennosti jako pracovní dny. Druhý typ každodennosti zná rozvržení týdenního a denního rytmu mezi práci a volný čas, a mezi migranty ruského a ukrajinského původu převažuje dílem i proto, že tito migranti mají v ČR rodiny. Viktor a jeho rodina vykonávají rutinní činnosti podle druhého typu každodennosti; Viktor nežije v Česku jen prací, svůj mimopracovní čas věnuje i rodině. Oproti většinové společnosti je využití každodenního volného času mezi migranty méně pestré, tráví jej většinou doma a chybí jakékoliv „drahé“ aktivity, například pravidelné výjezdy mimo město, pro majoritu charakteristické. Poslední tematický okruh ve strukturovaném dotazníku i v rozhovoru s Viktorem tvořily otázky BOZP v rámci jeho agenturního zaměstnání. Renomované firmy Manpower i DHL věnují podle Viktora otázkám BOZP systematickou pozornost, avšak permanentně vysoké tempo práce a následné tělesné i duševní vyčerpání agenturních zaměstnanců mohou vyústit v pracovní úraz. Působení Viktora jako agenturního zaměstnance a též OSVČ v supermarketu Albert ukazuje, že prekérní práce žádnou vertikální mobilitu a kariérní růst neumožňuje.

III. Ukrajinští pracovní migranti jako majitelé agentur práce (případová studie)

V naší případové studii představí tento typ ukrajinských podnikatelů v České republice Sergej, absolvent Přírodovědecké fakulty Kyjevské státní univerzity, který ovšem v oboru nikdy nepracoval. Ihned po absolutoriu vycestoval z ekonomických důvodů z Ukrajiny za prací, nejprve na Slovensko pracovat na stavbách, později – již se ženou a dětmi – do Prahy. Zde se stává zprvu pomocníkem „klienta“, následně samotným „klientem“ zaměstnávajícím ukrajinské zedníky a řemeslníky. Tato spojitost mezi klientelistickým systémem v ukrajinské migrační komunitě a fungováním agentur práce, evidentní v Sergejově podnikatelském životopise, není náhodná, nýbrž zákonitá. Systém klientelistických vztahů, který se v ukrajinské migrační komunitě rozvíjel obzvláště dynamicky v 90. let minulého století, totiž „připravoval půdu“ pro rozvoj agenturního zaměstnávání a agentur práce. Sociologickým šetřením (například Nekorjak M., Čermáková D.) bylo zjištěno, že od devadesátých let dvacátého století zejména velké české firmy najímaly ukrajinské pracovníky pouze prostřednictvím „klientů“, v čemž spatřovaly nejjednodušší a nejlevnější cestu k náboru dostatečného počtu ukrajinských pracovníků. Naopak pro menší firmy nebylo individuální jednání s gastarbeitery, popřípadě jejich aktivní vyhledávání, tak nákladné. Rozvoj instituce klientelismu v ukrajinské migrační komunitě je současnou českou odbornou literaturou dlouhodobě analyzován – zvláštní přínos patří studiím brněnského sociologa M. Nekorjaka. Klientelismus vede k oslabování funkcí právního i sociálního státu, nárůstu vztahů osobní závislosti a instrumentů mimoekonomického donucení mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Ve vztahu klienta (majitele firmy, zprostředkovatele) a jeho zaměstnance můžeme pozorovat několik typů přístupu: a) vazalové; b) zoufalí, zmatení a naivní; c) poučení a odvážní; d) samostatní s oporou v přátelích (Nekorjak M., Čermáková D.). Jelikož existuje kontinuita a „sociologická spřízněnost“ mezi institucemi klientelismu a agenturního zaměstnávání, je na místě aprobovat, nakolik se výše uvedené typy odrážejí i v systému vztahů majitelů agentur práce a jejich agenturních

zaměstnanců. Majitel agentury práce Sergej v našem rozhovoru několikrát se zadostiučiněním zdůraznil, že v České republice existují pro rozvoj agenturního zaměstnávání příznivé podmínky, neboť zde již třetí dekádu existuje rozsáhlá poptávka po nekvalifikované práci, popřípadě po celém profilu odborných řemeslných profesí, především v oblasti stavebnictví.

Sergejova lakonická slova vystihují kvintesenci naší doby: sice jsme vstoupili do epochy čtvrté průmyslové, digitální, revoluce, ale v některých segmentech pracovního trhu je nekvalifikovaná práce stále levnější, než případné průmyslové inovace, které by ji substituovaly. Byť Sergej – ve shodě s celou řadou českých podnikatelů – konstatuje příznivé podmínky pro rozvoj agenturního zaměstnávání v ČR, o rozšíření svého podnikání v této oblasti neuvažuje (dlouhodobě zaměstnává maximálně 60 pracovníků, především v sektoru stavebnictví a montážních prací). Limitující faktor představuje totiž nedostatek nových migrantů z Ukrajiny. Zhoršující se situace na poli české ekonomiky v souvislosti se světovou hospodářskou krizí, která vypukla roku 2008, vedla totiž k celé řadě restriktivních kroků ze strany české vlády, které bránily cizincům v přístupu na český pracovní trh. Předně se pozastavilo vydávání víz občanům některých významných zdrojových zemí. Od 1. 4. 2009 bylo dočasně pozastaveno přijímání žádostí o vízum k pobytu nad 90 dní za vybranými účely, a to na zastupitelských úřadech v Mongolsku, Moldavsku, Ukrajině, Vietnamu a Thajsku. MPSV ČR doporučilo úřadům práce, aby důsledně monitorovaly pracovní trh a cizincům vydávaly pracovní povolení jen „se zvýšenou obezřetností." Současně se zintenzivnily kontroly agentur práce s povolením prostředkovat zaměstnání. V souvislosti s regulací zaměstnávání schválila vláda nařízení, na jehož základě mohou agentury práce zapůjčovat pouze kvalifikované pracovníky (alespoň s maturitou), nekvalifikované pak pouze u druhů prací, tímto vládním nařízením vymezených. Tato opatření ztížila vstup nových ukrajinských migrantů do České republiky. Ukrajinci získávali vstupní víza a pracovní povolení často na základě nové státní identity, kterou získávali různými způsoby, koupi nevyjímaje. A tak se v Česku objevují Ukrajinci s rumunskými, bulharskými a nově i maďarskými pasy (v důsledku vstřícné politiky Maďarska vůči ukrajinským občanům maďarské národnosti). Příliv ukrajinských migrantů záleží na tom, zda ČR zruší pro ukrajinské občany vízovou povinnost, o čemž se vedou intenzivní diskuse mezi ukrajinskou vládou a Evropskou komisí. Při prognózách další ukrajinské migrace do ČR nelze opominout, že na východě Ukrajiny zuří války a Ukrajina rovněž přišla o území Krymu, což v souhrnu její lidský potenciál snižuje.

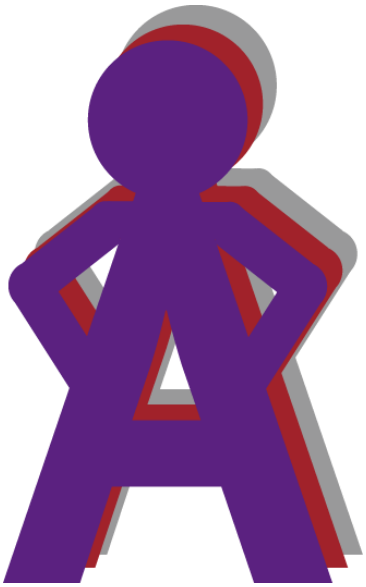
Do úvah o migračním potenciálu dnešní Ukrajiny je nutno zakomponovat i fakt, že v prvních letech post-sovětské éry poznamenaly ukrajinskou ekonomiky procesy „makrosociální involuce" ve směru od společnosti s makrosociální strukturou práce, příznačnou pro vyspělou industriální společnost, k makrosociální struktuře práce charakteristické pro společnost agrárně-industriální. V tomto období prudkého poklesu průmyslové produkce a „archaizace a primitivizace" struktury ekonomiky se do největších potíží dostala především technologicky náročná odvětví, zejména vojensko-průmyslový komplex. Podobným útlumem prochází ukrajinský průmysl i v posledních dvou letech. V důsledku těchto procesů představuje nízko-kvalifikovaný pracovní potenciál ukrajinského venkova 4 – 5 milionu potenciálních migrantů. V zemědělských podnicích pobírá sotva minimální mzdu 35 % z asi milionu pracovníků (Cimbaljuk V. Ukrajina v Jevrosojuzu, Kijiv, 2015). Překážkou rozvoje agenturního zaměstnávání je podle Sergeje rovněž nekalá činnost tzv. pseudoagentur, jež současně zaměstnávají legálně i nelegálně pracující cizince (za které přirozeně neodvádějí žádné odvody) anebo využívají jiné podoby obcházení zákona: práce na základě mandátní smlouvy, smlouvy o sdružení a členství v družstvech. Jindy se některé ukrajinské agentury snaží zlikvidovat konkurenci falešnými udáními na Policii ČR; tato nekalá forma konkurenčního boje zuřila nedávno mezi několika ukrajinskými agenturami, zaměstnávajícími uklízečky v prestižních pražských hotelech. Sergej působí na českém trhu práce již více než 20 let a dobře ví, jaká pozornost se v tomto prostředí věnuje otázkám bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, popřípadě problematice diskriminace zaměstnanců. V rámci školení BOZP úzce spolupracuje s firmou uživatele pracovní

síly agenturních zaměstnanců. Má již stabilizovaný okruh osvědčených českých firem, kterým poskytuje agenturní zaměstnance, přičemž ví, že je firma spolehlivě obeznámí s riziky příslušného pracovního místa. Pro Sergeje je klíčové, aby mohl svým zaměstnancům vyplácet mzdu včas, což je nejednou složité kvůli zpožděním v proplácení faktur. Někdy se proto musel i zadlužit či po určité období sám pracovat jako stavební dělník, aby se poté opět vrátil do podnikání. Sergejova podnikatelská odyssea je nepochybně velice zajímavá a kromě jiného ukazuje, jak instituce ukrajinského klientelismu napomáhala vzniku agenturního zaměstnávání.

TAČR - MPSV
TB03MPSV004
(Interní číslo VÚBP- 6093)

Antidiskriminační opatření v prevenci rizik, bezpečnosti a ochraně zdraví při práci agenturních zaměstnanců

KVALITATIVNÍ ŠETŘENÍ E – EXPERTNÍ ŠETŘENÍ



VÚBP v.v.i.

Výsledky expertního šetření v rámci projektu „Antidiskriminační opatření v prevenci rizik bezpečnosti a ochraně zdraví při práci agenturních zaměstnanců“

Důležitou součástí výzkumu v rámci stávajícího projektu „Antidiskriminační opatření v prevenci rizik, bezpečnosti a ochraně zdraví při práci agenturních zaměstnanců“ bylo expertní šetření.

V empirických výzkumech patří expertní šetření mezi více než standartní postupy.

V užším pojetí lze metodu expertního šetření charakterizovat jako metodu sběru expertních názorů skrze sérii dotazníků. Namísto dotazníku může být jako flexibilní alternativa použita technika hloubkových interview. Někdy se používá více sofistikovaná metoda expertního šetření v její dvoukolové variantě, odborně známá jako metoda Delphi výzkumu. Hlavními znaky Delphi výzkumu, kromě anonymity expertů (panelistů) – tímto znakem disponují i jednokolová, standartní expertní šetření - je dvoukolové dotazování se zpětnou vazbou na předchozí kola, které panelistům umožňují nepřímo konfrontovat své leckdy se rozcházející názory a též tyto názory měnit, pokud cítí potřebu.

Delphi výzkum se zpravidla využívá v rámci projektů, které mají dobu trvání více než dva roky a proto jsme tuto efektivní metodu výzkumu v rámci našeho výzkumu, který má kratší dobu trvání než dva roky, nevyužili (Drbohlav; 2008).

Při charakteristice metody expertního šetření je nutné vyzdvihnout zásadní roli expertů, ačkoliv jejich počet není pro standartní expertní šetření přesně stanoven a obvykle ani nebývá vysoký. Většina výzkumů vedených metodou expertního šetření pracuje s počtem 10 až 35 expertů. Důležitou charakteristikou expertního panelu je jeho pestrost. Obecně by měl panel reflektovat rozsah zkušenosti a diverzitu názorů na zkoumané téma. Právě (libovolný) výběr expertů, stejně jako jejich struktura jsou chápány jako nejzranitelnější komponenty expertního šetření. Nicméně je třeba si uvědomit, že rozmanitost a profesionální hloubka poznatků, které sdělují v rámci šetření experti, převáží jeho možné nedostatky.

V rámci našeho expertního šetření, které proběhlo v měsíci březnu a dubnu 2016 jsme oslovili 20 expertů z organizací a firem v České republice, které jsou uživateli agenturních zaměstnanců, provádějí kontrolní a regulační činnost na trhu práce v segmentu agenturního zaměstnávání, zabezpečují služby BOZP, výzkumná pracoviště, neziskové a nevládní organizace které monitorují a obhajují práva agenturních zaměstnanců, ale též i samotné agenturní zaměstnance, a specialistu v oblasti pracovního lékařství.

Odpovědělo nám celkem 14 expertů, kteří reprezentují následující organizace a firmy v České republice: Asociaci personálních agentur, Asociaci poskytovatelů personálních služeb, Výzkumná a vzdělávací pracoviště (VUPSV a vzdělávací agentura), Ministerstvo práce a sociálních věcí, Úřad práce, Státní úřad inspekce práce, Svaz průmyslu a dopravy, Kancelář veřejného ochránce práv, ČMKOS, Společnost pracovního lékařství ČLS J. E. Purkyně ale i agenturní zaměstnance a významné zaměstnavatele (DIOSS Nýřany a. s.).

Co se týče stručné kvalifikační a sociodemografické charakteristiky respondentů – 12 respondentů má ukončené vysokoškolské vzdělání a 1 respondent neukončené vysokoškolské vzdělání. Poměr žen a mužů mezi respondenty byl 7:6. Pohlaví a podobně věk nebyly a ani nemohly patřit mezi kritéria výběru. Tím podstatným kritériem byla osobnost respondenta, jež byla schopna podat odborné informace a myšlenky, zkušenost v práci v dané problematice a u některých expertů jejich vliv na tvorbu odborného názoru.

Všechny expertní dotazníky se ukázaly jako použitelné pro účely stávajícího výzkumu, i když se respondenti lišili v rozsahu odpovědí (od dvou do pěti stránek) což je obligátní atribut všech expertních šetření.
Z hlediska stávajícího výzkumu má klíčový význam obsahová analýza odpovědí na jednotlivé otázky - každý expert dostal možnost vyjádřit se k sedmi otázkám, které v souladu s „nepsanou tradicí“ expertních šetření měly charakter otevřených otázek - ale též hledání korelací odpovědí na tyto otázky, s příslušností jednotlivých expertů k organizacím anebo firmám, které reprezentují. Alternativa, že by expert byl tak řečeně „solitérem“ se při vyhodnocování expertních šetření nepřipouští.
Analýza expertního šetření je roztříděna podle jednotlivých otázek, které byly adresovány našim respondentům.

1. Je agenturní zaměstnávání přínosem pro fungování trhu práce v ČR. Mají agentury práce nezastupitelnou roli ve snižování nezaměstnanosti v České republice?

Dotazovaní experti ve své absolutní většině hodnotí agenturní zaměstnávání jako přínos pro fungování trhu práce, jelikož vyplňuje mezeru, která na trhu práce při zvýšené potřebě pracovní síly v určitém odvětví vzniká, a bylo by proti smyslu a účelu politiky zaměstnanosti na ni nereagovat.
Oceňovali také jejich přínos v rámci zaměstnávání osob, které by z různých důvodů zaměstnání sotva získaly a to především se sníženou pracovní schopností, pracovníky v předdůchodovém věku kteří ztratili zaměstnání, ze sociálně problematického prostředí, či cizinců z postsovětských republik. Určitě si agentury práce významnou pozici na trhu práce získaly i tím, že je do jisté míry přebíraly činnost Úřadu práce ČR, který by měl být hlavním subjektem zprostředkování práce, a u něhož především by se měly propojovat nabídky volných pracovních míst nabízených zaměstnavateli a poptávka po práci ze strany uchazečů o zaměstnání.
Objevili se však i jiné expertní názory, které vycházely z krajně protikladných pozic. Z jedné strany stanoviska, že agenturní zaměstnávání je v České republice jediný reálně fungující flexibilní nástroj pracovního trhu. Agentury práce totiž mají o mnoho větší roli ve snižování úrovně nezaměstnanosti v České republice než Úřad práce. Protikladem bylo expertní stanovisko, které vyjadřovalo krajní nesouhlas s vnímáním agenturního zaměstnávání jako zvláštní preferované formy podnikání, jelikož to vede k deformování trhu práce mzdovým a sociálním dumpingem anebo ke snahám některých zaměstnavatelů získat konkurenční výhodu na trhu práce nevýhodným pracovními podmínkami, zejména nepřijatelným režimem pracovní doby, nižší úrovní bezpečnosti a ochrany zdraví při práci atd.

2. Jak významný je stav a vývoj právního rámce i jeho aplikace při řešení problémů agenturního zaměstnávání? Co považujete za největší problém?

Respondenti se shodují v tom, že problematika agenturního zaměstnávání je soubor činností, které jsou na sebe navázány pracovněprávními předpisy, tedy zákoníkem práce a zákonem o zaměstnanosti. V předešlých letech bylo v oblasti činnosti agentur práce navrženo několik legislativních změn, ale ne všechny byly nakonec ve schvalovacím

procesu přijaty a zapracovány do příslušných zákonů.
Jako problematická a zákoníkem práce nedostatečně upravená se jeví oblast srovnatelných pracovních a mzdových podmínek zaměstnanců agentur práce přidělených k dočasnému výkonu práce u uživatele s pracovními a mzdovými podmínkami srovnatelného zaměstnance uživatele. Zvlášť komplikované je to ve vztahu k zaměstnancům zaměstnaným na dohody o pracovní činnosti, kterých v rámci agenturního zaměstnávání přibývá s ohledem na výhodnost tohoto institutu. Dalším problémem podle mínění expertů je systémová diskriminace legálních agentur práce zákonem, který umožňuje zastřené agenturní zaměstnávání, kdy vydělává firma, pseudoagenturní zaměstnanec i pseudoagentura a legální agentury práce přicházejí o zakázky. Současně je nepřijatelné a neudržitelné jak konstatují respondenti, aby to byly agentury práce, kdo je téměř výhradním „vlastníkem“ pracovní síly a téměř určuje ceny práce, jak se to mnohdy děje v současnosti, v době určité ekonomické konjunktury. Pro pracovníky by totiž měla být vždy zajímavější práce napřímo pro konkrétní firmu nikoli pro agenturu práce.

3. <u>Jak je podle Vašeho názoru rozsáhlý a významný problém diskriminace agenturních zaměstnanců ve společnosti a na pracovištích v ČR v současné době?</u>

Experti vyjádřili názor, že u českých středních a velkých zaměstnavatelů, kteří cítí zodpovědnost za své zaměstnance k diskriminaci agenturních zaměstnanců vědomě nebo dokonce úmyslně nedochází. Naopak narůstá snaha navazovat spolupráci pouze s agenturami práce s dobrou pověst a správným přístupem k zaměstnancům. Prostor pro diskriminační chování vidí spíše v malých společnostech, kam jsou agenturní pracovníci přidělování krátkodobě.
Jiný expertní názor požadoval naproti tomu odstranění zákonné diskriminace agenturních zaměstnanců povolením dohod o provedení práce (DPP) u krátkodobého dočasného přidělování (§ 66 ZoZ) jenž by umožnil, aby byl agenturní zaměstnanci pracující jen krátkou dobu (max. 300 hodin ročně) postaveni finančně a legislativně na úroveň pseudoagenturním zaměstnancům s DPP při zastřeném agenturním zaměstnávání. Firmy odstraněním zákonné diskriminace ztratí hlavní ekonomický důvod používat pseudoagentury a dnešní nelegální trh tím zmizí.
Jiný expertní názor tento výše uvedený „liberalizační“ požadavek zpochybňuje, když konstatuje, že prostřednictvím agentur práce dochází k řetězení pracovních poměrů na dobu určitou prostřednictvím využívání dohod o provedení pracovní činnosti a dohod o provedení práce k agenturnímu zaměstnávání.
Další respondent v této souvislosti poznamenává, že agenturní zaměstnání může být obecně prospěšné jedině za předpokladu, že bude důsledně dodržen jeho základní smysl a účel, kterým je získání vhodného zaměstnance na místo, pro které si zaměstnavatel není schopen zaměstnance zabezpečit sám, a to za takových mzdových i pracovních podmínek, za kterých pracují kmenoví zaměstnanci uživatele. Tomu by napomohlo, jak míní expert na základě zkušeností z jiných členských zemí EU, zejména zavedení nejvyšší možné doby agenturního zaměstnávání téhož agenturního zaměstnance, zlepšení odměňování agenturních zaměstnanců a v neposlední řadě zákaz využívání agenturních zaměstnanců jako stávkokazů.

4. Jaké skutečnosti a které rizikové faktory se významnou měrou podílejí či napomáhají vzniku a rozvoji nekalých praktik při agenturním zaměstnávání respektive činnosti tzv. „pseudoagentur“? Jaké vidíte možnosti řešení této problematiky?

Mezi rizikové faktory a skutečnosti, jenž napomáhají rozvoji nekalých praktik a vzniku tzv. „pseudoagentur“ experti například zařazují vysoké počty udělených povolení k provozování agentur práce, které je v rámci konkurenčního boje tlačí k různým praktikám, které mohou obcházet zákon. Dalším negativním důsledkem tohoto konkurenčního boje je též odliv pracovní síly z ČR do zahraničí, zvláště v oblasti česko-německého a česko-rakouského pohraničí. Nekalým praktikám též nahrává velká zadluženost obyvatel ČR a z toho vyplývající ochota nechat se tzv. „pseudoganturami“ zaměstnávat. Kromě toho některé firmy požadují, aby agentury dodali pracovníky tzv. na zkouška na několik dní či týden, za tuto práci jim však nezaplatí, takže ani agentura práce neplatí svým pracovníkům.
Dalším problémem je zastřené zprostředkování zaměstnání. Mezi okolnosti, které k tomuto jevu vedou je zejména snaha obcházet § 309 odst. 5 zákona 262/2006 Sb. Zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů a též § 66 věty třetí Zákona o zaměstnanosti. Dochází také ke zneužívání smlouvy o dílo, kdy tzv. agentura má s uživatelem obchodní smlouvu a obchází tudíž zákoník práce. Jako „agentury“ dokonce vystupují i firmy pouze s živností. Takto dochází k tomu, že ani agentura ani uživatel nemusí dodržovat srovnatelné pracovní a mzdové podmínky agenturních a kmenových zaměstnanců.
V dalším expertním stanovisku zaznělo mínění, že v rámci potírání rizikových faktorů, které napomáhají některým praktikám v rámci agenturního zaměstnávání, by bylo vhodné rozšířit počet důvodů pro odebrání povolení k provozování agentury práce, posílit pozitivní motivaci v podnikání – např. pokud se agentura po určité době osvědčí – získala by možnost povolení k agenturnímu zaměstnávání již na dobu neurčitou. Nejasnost pojmu srovnatelné pracovní a mzdové podmínky si vyžaduje, aby byl vypracován jednoznačný metodický pokyn obsahující popis tzv. srovnatelných pracovních a mzdových podmínek agenturního zaměstnance s kmenovým zaměstnancem uživatele, tím se jasně vymezí, co musí agenturní zaměstnanec „dostat“ a to pod sankcí až 1. mil. Kč při nedodržení pro uživatele i pro agenturu práce.

5. Jaká opatření na celospolečenské úrovni a jaká opatření ve sféře podnikového managementu by se měla přijmout k eliminaci negativních jevů, k prevenci i k omezení diskriminace?

Respondenti uvedli celou řadu opatření.

a) Na celospolečenské úrovni by měl být prioritně řešen stav našeho školství. Pokud nebudeme mít dostatek absolventů učňovských oborů, vždy budou firmy pracovníky hledat za „každou cenu“. Zároveň je důležitá úzká spolupráce mezi školami a výzkumem, aby bylo možno nasměrovat vzdělávání s ohledem na vývoj ve všech oblastech a oborech a vyloučit tak propady mezi poptávkou a nabídkou pracovní síly, tak jak se to děje v posledních letech.

b) Online hlášení nástupu zaměstnanců prostřednictvím internetu ČSSZ – kdo není před nástupem do páce nahlášen, ten je nelegál. Toto je konkrétní a dlouhodobě používané opatření na Slovensku.
c) Spoluzodpovědnost firmy za objednání legálních agentur práce – objednávací firma rozhoduje o výběru, sepsání smlouvy, srovnatelných podmínkách práce a odměnách agenturních zaměstnanců. Ale dnes bez jakékoliv zodpovědnosti a postihu nakupuje levnější nelegální práci od „pseudoagentur" a tím vytváří nelegální trh.
d) Zvýšení šance nalézt zaměstnání sdílením databází ÚP a agentur práce při zprostředkování zaměstnání – k anonymizovaným datům o profesích, znalostech a dovednostech uchazečů o práci budou mít legální agentury práce přístup online přes internet. Uchazeč o práci nebude obíhat úřady, firmy a agentury, místo toho budou obíhat jeho data po internetu.
e) Vysoká zadluženost obyvatel, následné insolvence, exekuce atd. přivádějí pracovníky k agenturám, které dovedou problém tzv. „pořešit". Provozovatel agentury práce s takovým přístupem by měl být důsledně trestán nejen finančně, (agentury podstupují finanční riziko vědomě) ale také zákazem provozování stejné nebo obdobné činnosti v oboru, případně odebráním povolení k pobytu jedná-li se o cizince a ono se většinou jedná právě o cizince.
f) Bez zahraniční pracovní síly se do budoucnosti výrobní firmy neobejdou. Ve firmách se stále setkáváme s odporem vůči zahraničním pracovníkům, kmenoví s nimi nechtějí někdy pracovat a dokonce z firem odcházejí jinam. Faktem však je, že zahraniční pracovníci často neumí česky, neznají naše lokální zvyklosti, hygienické návyky, natož aby je dodržovali, agentura je prostě přiveze a více se o ně nestará. Řešením by bylo, kdyby s kulturním a jazykovým minimem seznámila cizí migranty agentura práce, která by dostala příspěvek od státu, jenž by musela použít jen na tento účel.

6. Jaké poznatky a postupy mohou být zdrojem efektivních východisek pro řešení problémů?

Experti doporučili z jejich pohledů několik zásadních postupů.
V první řadě vydání návodu – vyhlášky, která bude přesně upravovat limity pro agenturní zaměstnání, zaměstnavatelé nevědí, co je nutné uvádět, co si mohou ujednat – co přesně už nemusí. Výhoda: jednoduchý výklad, standardizace smluv – vzory apod. Možná i zřízení Help linky pouze pro agenturní zaměstnávání – poradna pro zaměstnavatele agentury, ale i agenturní zaměstnance. Předností by bylo rychlé řešení a vyřízení dotazů.

Za druhé – rozhodně by se mělo jednat o další výzkum této problematiky, která úzce souvisí s pracovně-právní kontrolou obecně. Současně by mělo dojít ke snižování vysokého zdanění práce a trvale by se měly podporovat i ostatní formy flexibilního zaměstnání, které jsou pro fungování trhu práce do budoucnosti nevyhnutelné.
Za třetí – dosud se klade přílišný důraz na represi a hlavní úloha je kladena na orgány inspekce práce, které nejsou dostatečně personálně ani materiálně vybaveny k tomu, aby tyto zásadní negativní jevy vymýtily z pracovního trhu v České republice. Větší pozornost by se též měla věnovat vymahatelnosti pracovního práva a přístupnosti pracovních soudů

i pro zaměstnance s nižším příjmy a kvalifikací.
Za čtvrté – postrádáme tzv. tvrdá statistická data o agenturním zaměstnávání. Pomohla by i data o agenturním zaměstnávání cizinců s trvalým pobytem v České republice a občanů EU, ale také vyčištění statistik od tzv. „mrtvých“ agentur.
Za páté – zavést spolurozhodování odborových organizací o podílu agenturních zaměstnanců v jednotlivých firmách.
Za šesté – zřídit instituci typu profesní komory agentur, zajišťující dohled nad profesionální i etickou úrovní agentur, spolupracující při udělování povolení k činnosti agentury práce a zvážit povinné členství v této profesní komoře.

7. Jaké jsou Vaše zkušenosti a doporučení (či doporučující vyjádření) k dané problematice?

V expertních stanoviscích byla zdůrazněna především tato doporučení:

a) V zemích, kde je agenturní zaměstnání dlouholetým prvkem pro zajištění pracovního trhu (Německo, Francie, Skandinávské státy, Polsko, Belgie a další) nejsou žádné normativní restrikce pro uživatelské firmy zákonem stanoveny a právě vyjednáváním sociálních partnerů se reguluje požadované množství agenturních pracovníků v každém sektoru, dle aktuálních potřeb.
b) Zamezení obcházení zákonných limitů práce přesčas lze například zavedením fikce práce přesčas, bránící současně nežádoucí praxi, kdy je kmenový zaměstnanec uživatele souběžně agenturou práce dočasně přidělen k výkonu téže práce k témuž zaměstnavateli (uživateli), tj. jde o stejný druh práce, který je sjednán v pracovněprávním vztahu u zaměstnavatele. Stejně postupovat i v případě souběhu pracovněprávního vztahu zaměstnance u uživatele a dočasného přidělení k témuž uživateli na tutéž práci, realizovaného formou souběhu dvou DPČ, popřípadě pracovního poměru a DPČ.
c) Jen kontroly agentur práce nestačí, možná by bylo vhodné udělat kampaň a zvýšit povědomí o rizicích, která mohou pro zaměstnavatele vyplývat, pokud spolupracuje s „pseudoagenturou“ a nedodržuje zákon, protože mnozí zaměstnavatelé ani neví, jaké jsou jejich povinnosti v agenturním zaměstnávání a jaké mohou být finanční postihy.
d) Počet agentur práce v ČR může MVČR a MPSV ČR ihned snížit o 1/3 pokud nebude vydávat povolení agenturám práce neplnícím povinnosti ve Sbírce listin Obchodního rejstříku. Nevymýšlejme nová omezení, důsledně trvejme na plnění nynějších povinností, to stačí.
e) Agenturní zaměstnávání je spojeno s mnoha komplikacemi vůči správné pracovně-lékařské praxi obecně. Jde často o zaměstnání osob s neznalostí či problémovou znalostí českého jazyka, které nemají žádné vstupní doklady o svém zdravotním stavu (výpis ze zdravotní dokumentace); pokud nějaké mají, je to výjimečné a obvykle bez překladu do českého jazyka. Čestné prohlášení zahraničního zaměstnance o jeho zdravotním stavu i při klauzuli, že porozuměli tomu, nač se jich lékař dotazuje, je problematické. Za těchto podmínek je vydávání posudků o zdravotní způsobilosti pro posuzujícího lékaře velkým rizikem, které někteří logicky odmítají podstupovat.

Problematika agenturního zaměstnávání vyvolává tedy v expertním prostředí množství protikladných názorů. Nejvýraznější nesoulad jsme zaznamenali v názorech Asociace personálních agentur (APA) a experta reprezentujícího ČMKOS. APA v podstatě vyznává hodnotové spektrum, jehož určujícím principem je maximální komercionalizace pracovní síly, ČMKOS se hodnotově prezentuje jako obhájce sociálních práv zaměstnanců. Proto obě tyto nevládní organizace, i když bojují proti nelegálním pracovním agenturám, každá z nich tak činí s ohledem na své hodnotové priority. O kontroverzní povaze tématu agenturního zaměstnávání vypovídá také skutečnost, že nesoulad v nazírání se objevil i mezi nevládními organizacemi, které reprezentují stejné podnikatelské prostředí, a to APA a APPS (Asociace poskytovatelů personálních služeb).

Mezi hlavními aktéry, kteří působí v oblasti agenturního zaměstnávání, však existuje také mnoho styčných bodů pro spolupráci. Uveďme alespoň jeden, který by si vyžádal další odbornou diskusi. ČMKOS chrání v první řadě práva českých pracovníků a je proti masivnímu otevírání českého trhu práce zahraničním migrantům zvláště ze zemí mimo EU. Současně expert ze Společnosti pracovního lékařství ČLS J. E. Purkyně, ve svém stanovisku upozornil na skutečnost, že zahraniční pracovní migranti se v rámci vstupní lékařské prohlídky nedokážou prokázat výpisem ze své zdravotní dokumentace, eventuálně pokud tuto dokumentaci výjimečně mají je bez překladu do českého jazyka. Striktní vyžadování takové dokumentace by mohlo ve svých důsledcích přispět k regulaci počtu zahraničních pracovních migrantů na českém trhu práce. Nelze také opomenout skutečnost, kterou zdůraznili ve svých odpovědích mnozí experti, že problematika agenturního zaměstnávaní je mimořádně komplexní a její důsledné řešení, jak poznamenal jeden z expertů, je často za hranicemi regulace agenturního zaměstnávání „optimalizovanými pracovně právními vztahy“ jelikož se například dotýká úrovně našeho školství, finanční gramotnosti obyvatelstva anebo obecné úrovně morálky ve společnosti a v podnikatelském prostředí zvláště.

DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ – A on-line šetřící sonda

Přehled materiálů k dotazníkovému šetření

Projekt č. TB03MPSV004 TAČR – MPSV „Antidiskriminační opatření v prevenci rizik, bezpečnosti a ochraně zdraví při práci agenturních zaměstnanců“ (Interní číslo VÚBP-6093)

I. Šetření **A – AGENTURY PRÁCE** on-line dotazník (CCA 1600 AGENTUR)

1) Průvodní text emailového oslovení

2) Seznam agentur z webových stránek MPSV (staženo k 11. 12. 2015, uloženo u řešitele – 1612 AP odeslán email)

3) Dotazník z online průzkumu agentur práce

PRŮVODNÍ DOPIS K ŠETŘENÍ

Vážená paní, vážený pane,

dovolujeme si Vás požádat o účast v našem dotazníkovém průzkumu v rámci projektu řešeného Výzkumným ústavem bezpečnosti práce, v.v.i., pro Ministerstvo práce a sociálních věcí, za podpory programu Beta agentury TA ČR. Projekt má za cíl získat nové a aktuální poznatky o skutečném stavu agenturního zaměstnávání v ČR, o kvalitě pracovního života v této formě zaměstnávání, o hlavních problémech v oblasti zajištění žádoucí úrovně pracovních podmínek, bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a prevence rizik agenturních zaměstnanců, příčinách problémů i možných dopadech. Rádi bychom z důvodu stále diskutovaných výhod a nevýhod této formy zaměstnání dali prostor i samotným agenturám práce. Dovolujeme si Vás proto oslovit, a to na základě oficiálního aktuálního seznamu agentur práce dostupného na stránkách MPSV.

Pro zachování anonymity byla řešitelským týmem zvolena open source webová aplikace pro dotazníkové šetření – LimeSurvey, kdy respondent neuvádí žádná osobní data a záznam je do databáze ukládán anonymně (pozn. dotazník lze ponechat v rozpracované podobě a vrátit se k němu s časovým odstupem a teprve poté ukončit a odeslat). Při vyplňování dotazníku, prosíme, uvádějte aktuální údaje platné ke konci roku 2015, případně dle časového vymezení v dané otázce. Číselné údaje a procentní podíly, prosíme, uvádějte, pokud je to možné, co nejpřesněji, v některých otázkách pak půjde o Váš kvalifikovaný odhad.

Dotazník: http://web.vubp-praha.cz/limes/index.php/995716/lang-cs

Dotazník bude otevřený do 5. 1. 2016.

Využijte příležitosti ke sdělení Vašich názorů a zkušeností. Projekt samotný je realizován na základě požadavku MPSV a plánované výstupy mají poskytnout cenné informace při hledání vhodných řešení problematiky agenturního zaměstnání.

Výzkumný tým vedený Ing. Ivetou Mlezivovou, mlezivova@vubp-praha.cz, Vám předem děkuje za vstřícný postoj k tomuto průzkumu.

RNDr. Stanislav Malý, Ph.D.
ředitel a místopředseda Rady VÚBP, v.v.i.
www.vubp.cz
www.facebook.com/vubp.cz

DOTAZNÍK

Průzkum agentur práce

Vážená paní, vážený pane,

dovolujeme si Vás požádat o účast v našem dotazníkovém průzkumu v rámci projektu řešeného Výzkumným ústavem bezpečnosti práce, v.v.i., pro Ministerstvo práce a sociálních věcí, za podpory programu Beta agentury TA ČR. Projekt má za cíl získat nové a aktuální poznatky o skutečném stavu agenturního zaměstnávání v ČR, o kvalitě pracovního života v této formě zaměstnávání, o hlavních problémech v oblasti zajištění žádoucí úrovně pracovních podmínek, bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a prevence rizik agenturních zaměstnanců, příčinách problémů i možných dopadech. Rádi bychom z důvodu stále diskutovaných výhod a nevýhod této formy zaměstnání dali prostor i samotným agenturám práce.

Dotazník bude otevřený do 5.1.2016.

Při kliknutí na tlačítko "Ukončit a vyčistit průzkum" se Vás systém zeptá, jestli chcete vymazat všechny své odpovědi a přestat odpovídat, po potvrzení tyto činnosti provede a pak Vám ovšem nabídne "Znovu spustit tento průzkum".

Přerušení vyplňování dotazníku je možné, ale doporučujeme použít tlačítko "Obnovit později". Při kliknutí na tlačítko "Obnovit později" se objeví formulář, ve kterém vyplníte ověřovací údaje, podle kterých Vás systém při dalším pokusu o vyplnění bude moci identifikovat a doplnit už dříve v dotazníku vyplněné odpovědi. Ve formuláři pro uložení rozpracovaného dotazníku nezadávejte e-mailovou adresu.

Pro pokračování v dotazníku použijte tlačítko "Načíst nedokončený průzkum".

Výzkumný tým vedený Ing. Ivetou Mlezivovou, mlezivova@vubp-praha.cz, Vám předem děkuje za vstřícný postoj k tomuto průzkumu.

Průzkum obsahuje 39 otázek.

AGENTURNÍ ZAMĚSTNÁVÁNÍ V ČR

Má podle Vás agenturní zaměstnávání v ČR dobré podmínky? *

Prosím zvolte **pouze jednu** z následujících možností:

- ○ Ano
- ○ Ne

Uvažujete o rozšiřování a rozvoji Vašeho podnikání v oblasti AZ? *

Prosím zvolte **pouze jednu** z následujících možností:

- ○ Ano
- ○ Ne

Proběhla ve Vaší agentuře v uplynulých dvou letech (2014 - 2015) kontrola inspekce práce? *

Prosím zvolte **pouze jednu** z následujících možností:

- ○ Ano
- ○ Ne

Uveďte, které legislativní a jiné překážky, podle Vašeho mínění, brání v současnosti v České republice rozvoji agenturního zaměstnávání:

Prosím napište svou odpověď zde:

INFORMACE O VAŠICH ZAMĚSTNANCÍCH – KVALIFIKAČNÍ, SOCIÁLNĚ-DEMOGRAFICKÉ

Uveďte, jaká je kvalifikační úroveň Vašich agenturních zaměstnanců:
(v procentech, z hlediska celkového počtu Vašich současných zaměstnanců) *

Prosím napište své odpovědi zde:

a) neukončené základní vzdělání	
b) základní vzdělání	
c) vyučení bez maturity	
d) vyučení s maturitou	
e) středoškolské vzdělání s maturitou	
f) vysokoškolské vzdělání	

Pokud nemáte žádné agenturní zaměstnance v některé úrovni, uveďte 0.

Uveďte, jaké jsou sociálně-demografické charakteristiky Vašich agenturních zaměstnanců:
(v procentech, z hlediska celkového počtu Vašich současných zaměstnanců) *

Prosím napište své odpovědi zde:

a) muži	
b) ženy	
c) pracovnící do 29 let	
d) pracovnící, kteří byli před nástupem do práce ve Vaší agentuře nezaměstnaní	
e) pracovnící, kteří byli před nástupem do práce ve Vaší agentuře dlouhodobě nezaměstnaní	
f) pracující v předdůchodovém věku (starší 55 let)	
g) pracující důchodci	
h) osoby se zdravotním postižením	
i) cizinci (mimo zemí EU)	

Pokud nemáte žádné agenturní zaměstnance k některé charakteristice, uveďte 0.

Uveďte, jaké je národnostní složení Vašich agenturních zaměstnanců:
(v procentech, z hlediska celkového počtu Vašich současných zaměstnanců) *

Prosím napište své odpovědi zde:

česká	
slovenská	
polská	
ukrajinská	
ruská	
vietnamská	
jiná/jiné (uveďte souhrnné číslo za všechny ostatní národnosti a v navazující otázce tyto národnosti vypište)	

Pokud budete vyplňovat položku **jiná/jiné**, navazující otázka se objeví **po zadání čísla** do políčka.

Pokud nemáte žádné agenturní zaměstnance některé z uvedených národností, uveďte 0.

Vypište další národnosti a do závorky u každé uveďte procentuální zastoupení.

Na tuto otázku odpovězte pouze tehdy, jsou-li splněny následující podmínky:
Odpověď byla větší než '0' k otázce '7 [ag0203]' (Uveďte, jaké je národnostní složení Vašich agenturních zaměstnanců: (v procentech, z hlediska celkového počtu Vašich současných zaměstnanců) (jiná/jiné (uveďte souhrnné číslo za všechny ostatní národnosti a v navazující otázce tyto národnosti vypište)))

Prosím napište svou odpověď zde:

INFORMACE O VAŠICH ZAMĚSTNANCÍCH – CHARAKTER PRÁCE, VLASTNOSTI

Uveďte (odhadem), na kolik procent je možné práci vykonávanou Vašimi agenturními zaměstnanci zařadit k vybraným kategoriím charakteru práce:

Prosím napište své odpovědi zde:

fyzická, manuální (skladování, montáž, šití, apod.)	
psychická (vkládání dat, call centra, apod.)	
ve stavebnictví	
v zemědělství a lesnictví	
ve službách (pohostinství, zdravotnictví, sociální péče)	
administrativní práce	
manažerská práce	
další (uveďte souhrnné číslo za všechny další kategorie a v navazující otázce tyto kategorie vypište)	

Pokud budete vyplňovat položku **další**, navazující otázka se objeví **po zadání čísla** do políčka.

Uveďte další kategorie charakteru práce, které nebyly uvedeny v předchozí otázce a do závorky vypište poměrné zastoupení.

Na tuto otázku odpovězte pouze tehdy, jsou-li splněny následující podmínky:
Odpověď byla větší než '0' k otázce '9 [ag0301]' (Uveďte (odhadem), na kolik procent je možné práci vykonávanou Vašimi agenturními zaměstnanci zařadit k vybraným kategoriím charakteru práce: (další (uveďte souhrnné číslo za všechny další kategorie a v navazující otázce tyto kategorie vypište)))

Prosím napište svou odpověď zde:

Uveďte, které vlastnosti svých agenturních zaměstnanců považujete za důležité. *

Prosím zvolte vhodnou odpověď pro každou z položek:

	nemají žádný význam	nepodstatné, nedůležité	méně důležité	důležité	velice důležité
a) spolehlivost, zodpovědnost	○	○	○	○	○
b) bezkonfliktnost	○	○	○	○	○
c) rychlá schopnost pracovníka přizpůsobit se (flexibilita)	○	○	○	○	○
d) tvořivý přístup k práci	○	○	○	○	○
e) schopnost snášet fyzickou zátěž	○	○	○	○	○
f) schopnost snášet psychickou zátěž	○	○	○	○	○

INFORMACE O VAŠICH ZAMĚSTNANCÍCH – NÁBOR, MZDA

Uveďte, jakým způsobem provádíte nábor nových agenturních zaměstnanců: (uveďte procentuální podíl u příslušných kategorií) *

Prosím napište své odpovědi zde:

a) prostřednictvím Úřadu práce	
b) prostřednictvím tištěných médií, letáků	
c) prostřednictvím inzerce na internetu	
d) jiným způsobem (uveďte počet procent a v navazující otázce vypište jakým)	

Pokud budete vyplňovat položku **d) jiným způsobem**, navazující otázka se objeví **po zadání čísla** do políčka.

Uveďte další způsob/způsoby náboru nových agenturních zaměstnanců.

Na tuto otázku odpovězte pouze tehdy, jsou-li splněny následující podmínky:
Odpověď byla větší než '0' k otázce '12 [ag0401]' (Uveďte, jakým způsobem provádíte nábor nových agenturních zaměstnanců: (uveďte procentuální podíl u příslušných kategorií) (d) jiným způsobem (uveďte počet procent a v navazující otázce vypište jakým)))

Prosím napište svou odpověď zde:

Uveďte, jaká je průměrná čistá měsíční mzda Vašich agenturních zaměstnanců: (bez mezd Vašeho managementu, v Kč)

Do tohoto pole mohou být vložena pouze čísla.

Prosím napište svou odpověď zde:

INFORMACE O VAŠICH ZAMĚSTNANCÍCH – STRAVOVÁNÍ, BENEFITY, PŘESČASY

Uveďte, jakým způsobem zabezpečujete stravování svých agenturních zaměstnanců: (odpověď vyznačte v příslušném řádku) *

Prosím zvolte vše, co je relevantní:

- ☐ a) využíváme stravovací zařízení uživatele pracovní síly
- ☐ b) nabízíme svým agenturním zaměstnancům stravenky
- ☐ c) nezabezpečujeme stravování
- ☐ d) jiné::

Uveďte, jaké jiné benefity, kromě stravování, zabezpečujete svým zaměstnancům:

Prosím napište svou odpověď zde:

Uveďte, jakým způsobem proplácíte svým agenturním zaměstnancům přesčasové hodiny, jestliže celkový počet odpracovaných hodin v jednom kalendářním měsíci přesáhne zákonem povolenou dobu: *

Prosím napište svou odpověď zde:

INFORMACE O VAŠICH ZAMĚSTNANCÍCH – PŘIDĚLENÍ

Uveďte, jaká je maximální délka trvání dočasného přidělení Vašich agenturních zaměstnanců u jednoho uživatele: *

Prosím zvolte **pouze jednu** z následujících možností:

- ○ a) dvanáct po sobě jdoucích kalendářních měsíců
- ○ b) tato doba je opakovaně prodlužovaná
- ○ c) po dobu trvaní zakázky uživatele

Uveďte, kolik procent Vašich pracovníků z celkového počtu Vašich agenturních zaměstnanců se stává kmenovými zaměstnanci ve firmě uživatele:

Prosím napište své odpovědi zde:

a) po uplynutí 12 měsíců	
b) po uplynutí 24 měsíců	
c) po uplynutí doby delší než 36 měsíců	

Podle platné právní úpravy rozsah agenturního zaměstnávání je možné omezit jen v kolektivní smlouvě uzavřené u uživatele pracovní síly. Setkáváte se ve své praxi s takovými případy (označte zvolenou variantu): *

Prosím zvolte **pouze jednu** z následujících možností:

- ○ a) pravidelně
- ○ b) velice často
- ○ c) zřídka
- ○ d) nesetkáváme se

INFORMACE O VAŠICH ZAMĚSTNANCÍCH – KONTROLNÍ ČINNOST, ZPĚTNÁ VAZBA

Uveďte, zda jste za poslední dva roky (2014 - 2015) ze strany Vašich agenturních zaměstnanců, eventuálně státních kontrolních orgánů, řešili stížnosti, protože:
(označte odpověď v odpovídajícím sloupci) *

Prosím zvolte vhodnou odpověď pro každou z položek:

	ANO	NE
a) zaměstnavatel neposkytuje zaměstnancům dostatečnou přestávku na jídlo a oběd	○	○
b) zaměstnanci mají nedostatečný odpočinek během týdne a mezi směnami	○	○
c) zaměstnavatel neproplácí přesčasy	○	○
d) zaměstnavatel nezpřístupnil kolektivní smlouvu	○	○
e) zaměstnavatel neposkytuje zaměstnancům školení o bezpečnosti práce a ochranné pomůcky	○	○
f) na pracovišti je zvýšená hlučnost a nebezpečí úrazu	○	○
g) je nerovné odměňování	○	○
h) zaměstnavatel klade překážky v čerpání nemocenské	○	○
i) zaměstnavatel klade překážky v čerpání dovolené	○	○
j) zaměstnavatel zneužívá osobní údaje	○	○
k) zaměstnavatel chce zatajit pracovní úrazy	○	○
l) jiné stížnosti (zaškrtněte a pokud ano, v navazující otázce vypište jaké)	○	○

Navazující otázka se objeví po zaškrtnutí možnosti ANO u položky **l) jiné stížnosti**.

Vypište, jaké jiné stížnosti jste řešili.

Na tuto otázku odpovězte pouze tehdy, jsou-li splněny následující podmínky:
Odpověď byla 'ANO' k otázce '21 [ag0701]' (Uveďte, zda jste za poslední dva roky (2014 - 2015) ze strany Vašich agenturních zaměstnanců, eventuálně státních kontrolních orgánů, řešili stížnosti, protože: (označte odpověď v odpovídajícím sloupci) (l) jiné stížnosti (zaškrtněte a pokud ano, v navazující otázce vypište jaké)))

Prosím napište svou odpověď zde:

Sledování zpětné vazby. *

Prosím zvolte vhodnou odpověď pro každou z položek:

	ANO	NE
a) Zjišťujete pravidelně spokojenost AZ s výkonem práce u uživatele? (pokud ano, v navazující otázce vypište, jak často)	○	○
b) Zjišťujete pravidelně spokojenost uživatelů s výkonem práce AZ? (pokud ano, v navazující otázce vypište, jak často)	○	○

Navazující otázka se objeví po zaškrtnutí možnosti ANO u položky **a) Zjišťujete pravidelně spokojenost AZ s výkonem práce u uživatele?** nebo **b) Zjišťujete pravidelně spokojenost uživatelů s výkonem práce AZ?**.

Jak často zjišťujete spokojenost AZ s výkonem práce u uživatele?

Na tuto otázku odpovězte pouze tehdy, jsou-li splněny následující podmínky:
Odpověď byla 'ANO' k otázce '23 [ag0702]' (Sledování zpětné vazby. (a) Zjišťujete pravidelně spokojenost AZ s výkonem práce u uživatele? (pokud ano, v navazující otázce vypište, jak často)))

Prosím napište svou odpověď zde:

Jak často zjišťujete spokojenost uživatelů s výkonem práce AZ?

Na tuto otázku odpovězte pouze tehdy, jsou-li splněny následující podmínky:
Odpověď byla 'ANO' k otázce '23 [ag0702]' (Sledování zpětné vazby. (b) Zjišťujete pravidelně spokojenost uživatelů s výkonem práce AZ? (pokud ano, v navazující otázce vypište, jak často)))

Prosím napište svou odpověď zde:

INFORMACE O VAŠICH ZAMĚSTNANCÍCH – BOZP

Ohodnoťte informovanost o bezpečnosti a ochraně zdraví u agenturních zaměstnanců? *

Prosím zvolte vhodnou odpověď pro každou z položek:

	ANO	NE
a) Jsou dle Vašich zkušeností informace o BOZP u agenturních zaměstnanců – cizinců, kteří neovládají český jazyk, dostupné?	○	○
b) Přivítali byste vytvoření souboru informací o BOZP, aplikovatelných obecně pro jakoukoli pozici, který by byl využíván agenturou a následně byl doplněn informací zaměstnavatele/ uživatele, konkretizující rizika daného pracovního místa?	○	○
c) Uvítali byste jednotný vzor základního obsahu (a formy) školení o BOZP?	○	○

Jakým způsobem zajišťujete seznámení agenturních zaměstnanců s právy a povinnostmi v pracovněprávní oblasti a v BOZP? *

Prosím zvolte **pouze jednu** z následujících možností:

- ○ a) vlastními silami (zaměstnanci) v agentuře
- ○ b) externě (smluvní partner)
- ○ c) zajišťuje konkrétní zaměstnavatel/uživatel

Jsou ve Vaší agentuře sledovány následující ukazatele? *

Prosím zvolte vhodnou odpověď pro každou z položek:

	ANO	NE
počet PÚ za období 2014 až 2015 u AZ (pokud ano, prosíme, uveďte v navazující otázce)	○	○
počet prostonaných dnů za období 2014 až 2015 u AZ (pokud ano, prosíme, uveďte v navazující otázce)	○	○
počet AZ pracujících za období 2014 až 2015 v riziku (kat. 3 a 4) (pokud ano, prosíme, uveďte v navazující otázce)	○	○

a) pracovní úrazovost vašich agenturních zaměstnanců (AZ) = ANO; uveďte počet PÚ za období 2014 až 2015 u AZ

Na tuto otázku odpovězte pouze tehdy, jsou-li splněny následující podmínky:
Odpověď byla 'ANO' k otázce '28 [ag0803]' (Jsou ve Vaší agentuře sledovány následující ukazatele? (počet PÚ za období 2014 až 2015 u AZ (pokud ano, prosíme, uveďte v navazující otázce)))

Do tohoto pole mohou být vložena pouze čísla.

Prosím napište svou odpověď zde:

b) počet prostonaných dnů vašich AZ = ANO; uveďte počet prostonaných dnů za období 2014 až 2015 u AZ

Na tuto otázku odpovězte pouze tehdy, jsou-li splněny následující podminky:
Odpověď byla 'ANO' k otázce '28 [ag0803]' (Jsou ve Vaší agentuře sledovány následující ukazatele? (počet prostonaných dnů za období 2014 až 2015 u AZ (pokud ano, prosíme, uveďte v navazující otázce)))

Do tohoto pole mohou být vložena pouze čísla.

Prosím napište svou odpověď zde:

c) práce vykonávaná v riziku (dle kategorizace prací kat. 3 a 4) = ANO; uveďte počet AZ pracujících za období 2014 až 2015 v riziku (kat. 3 a 4)

Na tuto otázku odpovězte pouze tehdy, jsou-li splněny následující podminky:
Odpověď byla 'ANO' k otázce '28 [ag0803]' (Jsou ve Vaší agentuře sledovány následující ukazatele? (počet AZ pracujících za období 2014 až 2015 v riziku (kat. 3 a 4) (pokud ano, prosíme, uveďte v navazující otázce)))

Do tohoto pole mohou být vložena pouze čísla.

Prosím napište svou odpověď zde:

Vyberte, jakou platíte sazbu zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání. (Vyhláška č. 125/1993 Sb., v platném znění, sazba v promile z vyměřovacího základu): *

Prosím zvolte **pouze jednu** z následujících možností:

- ○ 50,4
- ○ 9,8
- ○ 8,4
- ○ 7
- ○ 4,2
- ○ 2,8
- ○ 2
- ○ 10,5
- ○ 5,6

INFORMACE O VAŠICH ZAMĚSTNANCÍCH – KONTROLA BOZP A PRACOVNÍCH PODMÍNEK

Jak zabezpečujete dodržování požadavků bezpečnosti práce a ochrany zdraví agenturních zaměstnanců u uživatele? *

Prosím zvolte **pouze jednu** z následujících možností:

- ○ a) plnění všech požadavků je smluvně přeneseno na uživatele
- ○ b) zabezpečujeme základní školení v oblasti bezpečnosti práce, školení z rizik práce provádí až uživatel dle konkrétních pracovních postupů
- ○ c) uživatel nás informuje o rizicích práce jen obecně, neznáme všechna nebezpečí a z nich vyplývající rizika práce
- ○ d) zabezpečujeme základní vybavení osobními ochrannými pracovními prostředky (obuv, oděv, rukavice, přilby, brýle)
- ○ e) vybavení osobními ochrannými pracovními prostředky poskytuje uživatel dle konkrétních rizik práce – toto je ošetřeno smluvně

Uveďte, zda provádíte u uživatele prověření pracovních a mzdových podmínek agenturních zaměstnanců a kmenových zaměstnanců uživatele: *

Prosím zvolte **pouze jednu** z následujících možností:

- ○ a) takovéto ověření neprovádíme
- ○ b) přiměřenost pracovních a mzdových podmínek je ošetřena smluvně
- ○ c) je řešeno čestným prohlášením uživatele
- ○ d) je prováděna namátková kontrola uživatelů
- ○ e) je prováděna jednorázová kontrola u uživatele
- ○ f) jsou prováděny periodické kontroly v četnosti (v navazující otázce uveďte četnost)
- ○ g) dodržování podmínek práce sledujeme v rámci pohovoru s agenturními zaměstnanci

Navazující otázka se objeví po zaškrtnutí položky **f) jsou prováděny periodické kontroly v četnosti.**

V jaké četnosti jsou prováděny periodické kontroly?

Na tuto otázku odpovězte pouze tehdy, jsou-li splněny následující podmínky:
Odpověď byla 'f) jsou prováděny periodické kontroly v četnosti (v navazující otázce uveďte četnost)' k otázce '34 [ag0902]' (Uveďte, zda provádíte u uživatele prověření pracovních a mzdových podmínek agenturních zaměstnanců a kmenových zaměstnanců uživatele:)

Prosím napište svou odpověď zde:

Uveďte, jak ověřujete organizaci bezpečnostních přestávek, vybavení místností pro odpočinek, dostatečnost hygienických zařízení, vybavení osobními ochrannými pracovními prostředky u svých agenturních zaměstnanců: *

Prosím napište svou odpověď zde:

Dle Vašeho názoru a poznatků, prosíme, ohodnoťte celkové pracovní podmínky agenturních zaměstnanců ve srovnání s kmenovými zaměstnanci, na stupnici 1 (naprostá neshoda) až 10 (naprostá shoda): *

Prosím zvolte vhodnou odpověď pro každou z položek:

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
○	○	○	○	○	○	○	○	○	○

INFORMACE O VAŠICH ZAMĚSTNANCÍCH – VAŠE VOLNÁ VYJÁDŘENÍ

Uveďte na základě Vašich zkušeností hlavní klady a přínosy agenturního zaměstnávání z pohledu (maximálně 3 u každého): *

Prosím napište své odpovědi zde:

Uchazeče:	
Agentury práce:	
Zaměstnavatele/Uživatele:	

Co by bylo třeba podle vašeho názoru zásadně zlepšit v oblasti agenturního zaměstnávání? *

Prosím napište svou odpověď zde:

Děkujeme za Vaše odpovědi.

řešitelský tým VÚBP, v.v.i.

Odeslat Váš průzkum.
Děkujeme Vám za vyplnění tohoto průzkumu.

TERÉNNÍ ŠETŘENÍ B V REGIONU

Přehled materiálů k terénnímu šetření

Projekt č. TB03MPSV004 TAČR – MPSV „Antidiskriminační opatření v prevenci rizik, bezpečnosti a ochraně zdraví při práci agenturních zaměstnanců“ (Interní číslo VÚBP-6093)

I. Šetření **B – AGENTURY PRÁCE** v regionu Třebíč, Jihlava (CCA 20 AGENTUR)

1) Rámcový instruktážní list k provádění kvalitativního šetření (řízené rozhovory)

2) Seznam agentur v Třebíči a Jihlavě dle seznamu z webových stránek MPSV

3) Stručná anotace výzkumného projektu a náhled do problematiky agenturního zaměstnávání

4) Kvalitativní šetření, konkrétní metodické schéma řízeného rozhovoru, konkrétní otázky, vzor karty a záznamového listu

5) Pro informaci dotazník z online průzkumu agentur práce, který byl VÚBP realizován na přelomu roku 2015/2016

6) Záznamové listy, karty k šetření, metodické schéma a otázky (20x)

7) Dopis-pověření k šetření (AP)

II. Šetření **B – AGENTURNÍ ZAMĚSTNANCI** v regionu Třebíč, Jihlava (CCA 20 AGENTURNÍCH ZAMĚSTNANCŮ))

1) Kvalitativní šetření, INTERVIEW s agenturními zaměstnanci-scénář, konkrétní otázky, vzor karty a záznamového listu

2) Strukturovaný dotazník pro agenturní zaměstnance (20x)

3) Záznamové listy, karty k šetření (20x)

4) Dopis-pověření k šetření (AZ)

Rámcový instruktážní list: KVALITATIVNÍ ŠETŘENÍ

K metodám vědecké práce zařazujeme empirické metody, které jsou založeny na bezprostředním živém obrazu reality (odraz jevů uskutečňuje prostřednictvím smyslových počitků a vjemů zdokonalovaných úrovní techniky). Jedná se tedy o metody, kterými je možno zjistit konkrétní jedinečné vlastnosti nějakého objektu či jevu v realitě (pozorování, měření a experimentování). Cílovou skupinu agentur a agenturních zaměstnanců budeme zkoumat kvalitativní metodou.

Kvalitativní výzkum nenumerické šetření a interpretace sociální reality. Nejde o testování hypotéz jako v kvantitativním výzkumu, nýbrž o vytváření nových teorií, hypotéz a nového porozumění situacím.

Tento typ výzkumu přináší hlubší **vhled do postojů, pocitů a motivací cílové skupiny, mapuje šíři jejich názorů a snaží se detekovat jejich záměry či přání do budoucna,** přináší odpověď na otázky typu „proč“ a nečiní si nároky na hlubší kvantifikaci.

Smyslem šetření je získání potřebných dat pro konfrontaci teoretických předpokladů s praxí, vysvětlení chování zkoumaného systému, či odhalení nějakého dalšího skrytého problému, který by si v budoucnosti zasloužil řešení.

Cílem kvalitativního výzkumu je hledání a vytváření nového porozumění, a to co nejspolehlivějším a nejdůvěryhodnějším způsobem. Standardizace (normalizace) v kvalitativním výzkumu je slabá, a proto má kvalitativní výzkum poměrně nízkou reliabilitu (spolehlivost). Slabá standardizace výzkumu, volná forma otázek a odpovědí může mít potenciálně vysokou validitu (platnost).

Úspěch kvalitativního šetření do značné míry závisí na tom, jak se výzkumným pracovníkům podaří agenturám a agenturním pracovníkům vysvětlit smysl výzkumu a získat jejich zájem o participaci na něm tak, aby byli ochotni nejen věnovat čas k rozhovoru, ale i se tématem skutečně seriózně zabývat a otevřeně odpovídat na všechny pokládané otázky.

Scénářem je nastaven postup vedení rozhovoru tak, aby jeho výsledkem byly co nejméně zkreslené údaje. Při jeho sestavování byly dodržovány základní zásady:

- Maximální délka rozhovoru nepřekročí limit 40 (přípustná tolerance je + 10 minut). Délka dotazování bude předem oznámena.
- Kladené otázky budou jednoduché, jasné, srozumitelné a jednoznačné (nesmí umožňovat různé výklady).
- Otázky nebudou příliš dlouhé (respondent by je měl běžně bez problému udržet v paměti).
- Otázky nebudou sugestivní (neměly by předem navozovat určitou odpověď).
- Baterie otázek bude strukturována do tématických bloků (obsahově blízkých okruhů). Bude sledována vnitřní a logická návaznost témat. Tok otázek musí udržet pozornost respondenta a přispívat k jeho ochotě odpovídat.

- Zvoleny budou různé druhy a formy otázek, aby se zabránilo stereotypu, únavě a nepozornosti obou aktérů rozhovoru.
- Dotazovanému bude ponechán dostatečný prostor pro svobodné vyjádření odpovědi či názoru.
- Dotazovaným bude zaručena anonymita. Jejich odpovědi nebudou žádným způsobem zneužity. Pro potřeby výzkumu se bude pracovat pouze s obecnými identifikačními údaji. Tyto údaje budou žádány s vysvětlením, že jsou nezbytné a důležité pouze pro zpracování výsledků a zjišťovány budou až na konci rozhovoru.

Termín schůzky má být dojednán (přitom mu budou sděleny kontaktní údaje) v dostatečném časovém předstihu (cca 10 dnů předem), aby respondent měl případně časový prostor a možnost ověřit si serióznost instituce i celého výzkumu.

Vedení rozhovoru

Pro získání důvěry a názorové otevřenosti respondenta je velmi důležité pozitivní vedení rozhovoru (viz následující pyramidální schéma řízení rozhovoru a jeho úspěšnosti):

Začátek rozhovoru (motivování respondenta)

Před zahájením vlastního dotazování je nejdůležitější navázání kontaktu (navození atmosféry důvěry) s respondentem. Na začátku půjde také o eliminaci, rozptýlení napětí, pocitů nejistoty respondenta (obavy z odhalení je neznalosti nějaké oblasti apod.) Rozhovor a jeho další odvíjení musí být přirozené a nenásilné. Měl by se podobat běžnému rozhovoru dvou nekonfliktně naladěných lidí. Po úvodním seznámení respondenta s tématem šetření a jeho smyslem proto následují jednoduché a snadno zodpověditelné otázky, aby se hned v úvodu rozptýlilo případné napětí. Respondentům je třeba zdůraznit, že žádná z odpovědí nebude posuzována jako správná ani špatná. Pro kvalitativní šetření je cenný každý názor a individuální zkušenost respondenta.

Průběh rozhovoru

Vedení rozhovoru musí být vedeno srozumitelným jazykem bez odborných termínů. V průběhu rozhovoru je vhodné respondenta povzbuzovat (souhlasným pokyvováním), průběžným oceňováním hladkého průběhu, poděkováním za jednotlivé odpovědi, za pochopení smyslu otázek, za otevřenost apod. Příklady vyjádření pozitivní (souhlasné) komunikace:

Věnování pozornosti	• otočení se jako odpověď na pozici těla druhého • opětování očního kontaktu
„Ano“- neverbálně	• usmívání se • pokyvování hlavou • příjemná hlasová intonace • příjemný výraz obličeje

	• přátelská pozice těla
„Ano“ - verbálně	• pojmenování se souhlasem • říkání „ano“ • říkám, co cítím, co dělám • ptaní se
Střídání se	• převzetí slova, řady
Kooperace	• přijímání • odpovídání • poskytnutí pomoci

Pokud tazatel bude mít dojem, že respondent neporozuměl nebo nepochopil otázku či smysl dotazu, je vhodné dotaz zopakovat. Pokud se vyskytne situace, že tazatel si není jistý a neporozumí odpovědi, doporučuje se požádat respondenta o zopakování odpovědi, případně přečtení zaznamenané odpovědi se slovy: „Chtěl(a) bych se ujistit, že jsem vám dobře rozuměl(a), přečtu vám, co jsem si poznamenal(a)“.

Při rozhovoru je třeba velmi obezřetně sledovat čas, aby ve vymezeném úseku byly zodpovězeny všechny otázky. Pokud se respondent bude obšírně zabývat pouze některou z otázek (nebo se rozpovídá a bude odbíhat od tématu), je třeba opět taktně reagovat např. se slovy: „To co říkáte je velmi zajímavé, mohli bychom se k tomu vrátit po skončení a zodpovězení všech zbývajících otázek.“

Tazatel by měl dodržovat určitou neutrálnost v názorech na šetřenou problematiku. Respondenti mají přirozenou tendenci dozvědět se názory a postoje tazatele (v běžné konverzaci při výměně názorů komunikující osoby hledají soulad a podobnosti). Je proto důležité taktně se vyhýbat těmto tendencím a zdůrazňovat důležitost názorů respondenta.

Ukončení rozhovoru

Tazatel musí dát dobře najevo, že respondent poskytl velmi cenné informace pro potřeby výzkumu i že jeho názory a informace budou využity pro možné budoucí řešení problematiky (navození příjemného pocitu důležitosti a užitečnosti). Respondent by měl být také informován, kde a kdy může získat výsledky šetření, případně zprávu o řešení výzkumného projektu. Samozřejmostí je závěrečné poděkování za věnovaný čas, ochotu a účast v šetření, vyzdvižení přínosu odpovědí.

Kvalitativní šetření

Agentury a agenturní zaměstnanci ve vybraných regionech-Plzeňska, Ostravska, Mostecka

v rámci projektu „Antidiskriminační opatření v prevenci rizik, bezpečnosti a ochraně zdraví při práci agenturních zaměstnanců“

DOTAZNÍK

Kvalitativní šetření „Agentury a agenturní zaměstnanci ve vybraných regionech“ k získání aktuálních poznatků o **skutečném stavu** agenturního zaměstnávání v daném regionu, o kvalitě pracovního života v nejisté formě zaměstnávání a zejména **o hlavních problémech v oblasti zajištění žádoucí úrovně bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a prevence rizik agenturních zaměstnanců, jejich příčinách i možných dopadech.**

AGENTURY

Téma	Obsah a otázky	Pozn.
ÚVOD	*VÚBP, v.v.i., v rámci projektu „Antidiskriminační opatření v prevenci rizik, bezpečnosti a ochraně zdraví při práci agenturních zaměstnanců“ zkoumá skutečný stav, hlavní problémy v oblasti zajištění žádoucí úrovně bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a v oblasti prevence rizik agenturních zaměstnanců, jejich příčinách i možných dopadech. Výzkumný tým hledá a mapuje metody a nástroje utváření pozitivních postojů k bezpečnosti a ochraně zdraví při práci. Výzkumný projekt probíhá za podpory Technologické agentury ČR (program BETA) a Ministerstva práce a sociálních věcí (odborný garant projektu).* *Šetření proběhlo či probíhá v několika rovinách. Pozn.: Na přelomu roku 2015/6 proběhlo online šetření všech agentur dle seznamu MPSV.*	

ÚČEL NOSNÉ TÉMA	*Získané výsledky ze všech šetření budou spolu s dalšími poznatky využity v přípravě novel právních předpisů MPSV a zejména budou využity k vytvoření návrhu metodických materiálů (certifikované metodiky) týkajících se opatření, postupů a vhodného užití nástrojů pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci agenturních zaměstnanců.* *Antidiskriminační přístupy, konkrétní opatření; zajišťování rovných pracovních podmínek a zejména bezpečnosti a ochrany zdraví při práci agenturních zaměstnanců (efektivní způsob zajištění BOZP, přenosu informací, nejvhodnější metody a prostředky).* *Půjde o sdělení názoru a zkušeností z praxe. Žádná odpověď nebude posuzována jako správná ani špatná. Pro výzkumný tým je cenný každý názor a individuální zkušenost respondenta.* ***Šetření je anonymní (AP mohou dle svého rozhodnutí vyplnit pouze obecné identifikační údaje). Záznam všech myšlenek, názorů je velmi důležitý pro tento druh šetření a pro další výzkumnou činnost neocenitelným zdrojem pro hlubší poznání reality.***	
AGENTURA	***Otázka č. 1*** • Má podle Vás agenturní zaměstnávání v ČR dobré podmínky? ***Otázka č. 2*** • Uvažujete o rozšiřování a rozvoji Vašeho podnikání v oblasti agenturního zaměstnávání? ***Blok otázek č. 3*** • Které legislativní a jiné překážky, podle Vašeho mínění, brání v současnosti v ČR rozvoji agenturního zaměstnávání? • Co byste označil/a jako největší konkrétní problém z pohledu Vaší agenturní činnosti? ***Blok otázek č. 4*** • Proběhla ve Vaší agentuře v uplynulých dvou letech (2014–2015) či v roce 2016 kontrola Inspekce práce? • Pokud ano, s jakým výsledkem?	

	Blok otázek č. 5 • S kolika zaměstnavateli v poslední době aktivně spolupracujete (zajišťujete jim zaměstnance)? • V jakých profesích nejčastěji?	
BOZP	***Blok otázek č. 6*** • Jsou agenturní zaměstnanci dostatečně informováni o právech a povinnostech v pracovněprávní oblasti, o BOZP, o rizicích, nebezpečích i způsobech ochrany před nimi? • Spolupracujete přitom v této oblasti s uživateli (uveďte vaše zkušenosti)?	
RIZIKA **INFORMACE**	***Blok otázek č. 7*** • Co vám působí největší problémy při úsilí o zvýšení bezpečnosti a ochrany zdraví agenturních zaměstnanců? • V čem jsou největší potíže? • Proč právě toto?	
	Blok otázek č. 8 • Máte dostatek informačních, osvětových, výukových materiálů (metodik, pomůcek apod.) o BOZP? • Co byste uvítali jako největší pomoc v této oblasti? • Co všechno by vám usnadnilo zlepšovat stav v oblasti bezpečnosti práce a ochrany zdraví? • *K této otázce se vyplňuje karta s několika náměty. Prosím označte křížkem váš názor, <u>případně doplňte další náměty</u>.*	
	Otázka č. 9 • Co byste přivítali ve standardním souboru informací o BOZP, resp. o rizicích a jejich prevenci aplikovatelných obecně pro jakoukoli pozici?	Karta č. 1
DISKRIMINACE	***Blok otázek č. 10*** • Je podle vás v běžné praxi agenturního zaměstnávání dodržována rovnost pracovních a mzdových podmínek apod.? • Jaká řešení a co navrhujete v případě výskytu nerovností podmínek a existence dalších negativních diskriminačních jevů?	

SHRNUTÍ	Zabývali jsme se zejména bezpečností a ochranou zdraví při práci agenturních zaměstnanců, zabezpečení informovanosti v této oblasti, problémy i možnostmi řešení, diskriminací i její prevencí. • Která z oblastí je pro vás jako agenturu **prioritou**? Proč právě tato? • Která z oblastí vám působí **nejvíc problémů a starostí**? Proč právě tato oblast?	
Dobrovolné identifikační údaje AP (případně kontakt):		
Závěr	*Velmi děkujeme za věnovaný čas, ochotu a účast v šetření. Vážíme si všech odpovědí, neboť tím získáváme velmi cenné informace pro potřeby výzkumu i pro možné budoucí řešení problematiky. Výsledky šetření budou zahrnuty do zprávy o řešení výzkumného projektu. Vybrané okruhy budou publikovány zejména na webových stránkách ústavu, na stránkách* http://www.vubp.cz/projekty/agentura/ *v příslušných rubrikách projektu, případně na www.BOZPinfo. cz*	

KARTA Č. 1

Karta č. 1 – náměty Co všechno by vám usnadnilo zlepšovat stav v oblasti bezpečnosti práce a ochrany zdraví, co byste uvítali jako největší pomoc v této oblasti? Náměty	**Rozhodně ANO**	**Spíše ANO**	**Spíše NE**	**Rozhodně NE**
Informační a propagační materiály	☐	☐	☐	☐
Metodiky – standardní soubor informací o BOZP, resp. o rizicích a jejich prevenci aplikovatelných obecně pro jakoukoli pozici (využití pro agentury). Zaměstnavatel by potom doplnil informace o konkrétním riziku (o BOZP) pro dané konkrétní pracovní místo	☐	☐	☐	☐
Odborné publikace	☐	☐	☐	☐
Kurzy a školení pro lektory	☐	☐	☐	☐
Informační a poradenský servis (např. formou rubriky na webových stránkách – otázky a odpovědi, příklady „dobré praxe“, osvědčené postupy, stalo se apod.)	☐	☐	☐	☐
Výukové programy pro agenturní zaměstnance (CD, DVD, video)	☐	☐	☐	☐
Legislativní změny	☐	☐	☐	☐
Jiné náměty – uveďte jaké:				

ZÁZNAMOVÝ LIST k otázkám či blokům otázek

OTÁZKA Č. 1	
OTÁZKA Č. 2	
OTÁZKA Č. 3	
OTÁZKA Č.	

vzor pro záznam odpovědí

UKÁZKA ON-LINE PRŮZKUMU AGENTUR PRÁCE

Průzkum agentur práce

Kvalitativní šetření „Agentury a agenturní zaměstnanci ve vybraných regionech“ k získání aktuálních poznatků o **skutečném stavu** agenturního zaměstnávání v daném regionu, o kvalitě pracovního života v nejisté formě zaměstnávání a zejména **o hlavních problémech v oblasti zajištění žádoucí úrovně bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a prevence rizik agenturních zaměstnanců, jejich příčinách i možných dopadech.**

Tento průzkum uzavíráme 14. 9. 2016.

Prohlášení o zachování soukromí

Tento průzkum je anonymní.

Záznam odpovědí průzkumu neobsahuje žádné identifikační údaje o vás s výjimkou otázek obsažených v průzkumu, které se na údaje explicitně dotazují. Pokud pro přístup k průzkumu používáte přístupový kód, můžete být klidná(ý), přístupový kód není k odpovědi přiřazen. Je uložen v oddělené části databáze a je pouze označen, zda jste průzkum vyplnil(a) či ne. Přístupový kód nelze s odpovědí žádným způsobem spárovat.

Ukončit a vyčistit průzkum | Načíst nedokončený průzkum | Další

Blok otázek č. 8

- **Máte dostatek informačních, osvětových, výukových materiálů (metodik, pomůcek apod.) o BOZP?**
- **Co byste uvítali jako největší pomoc v této oblasti?**
- **Co všechno by vám usnadnilo zlepšovat stav v oblasti bezpečnosti práce a ochrany zdraví?**

K této otázce se vyplňuje karta s několika náměty. Prosím označte křížkem váš názor, případně doplňte další náměty.

Náměty: Co všechno by vám usnadnilo zlepšovat stav v oblasti bezpečnosti práce a ochrany zdraví, co byste uvítali jako největší pomoc v této oblasti?

	Rozhodně ANO	Spíše ANO	Spíše NE	Rozhodně NE	Bez odpovědi
Informační a propagační materiály	○	○	○	○	◉
Metodiky – standardní soubor informací o BOZP, resp. o rizicích a jejich prevenci aplikovatelných obecně pro jakoukoli pozici (využití pro agentury). Zaměstnavatel by potom doplnil informace o konkrétním riziku (o BOZP) pro daně konkrétní pracovní místo	○	○	○	○	◉
Odborné publikace	○	○	○	○	◉
Kurzy a školení pro lektory	○	○	○	○	◉
Informační a poradenský servis (např. formou rubriky na webových stránkách – otázky a odpovědi, příklady „dobré praxe“, osvědčené postupy, stalo se apod.)	○	○	○	○	◉
Výukové programy pro agenturní zaměstnance (CD, DVD, video)	○	○	○	○	◉
Legislativní změny	○	○	○	○	◉

V následující otázce můžete doplnit další náměty, které zde neuvádíme.

TERÉNNÍ ŠETŘENÍ C
ŘÍZENÉ ROZHOVORY

Přehled materiálů k terénnímu šetření

Projekt č. TB03MPSV004 TAČR – MPSV „Antidiskriminační opatření v prevenci rizik, bezpečnosti a ochraně zdraví při práci agenturních zaměstnanců“ (Interní číslo VÚBP-6093)

Šetření **C – ŘÍZENÉ ROZHOVORY** s agenturními zaměstnanci (8 – 10 osob)

1) Kvalitativní šetření, INTERVIEW s agenturními zaměstnanci - scénář, přehled otázek (2x)
2) Strukturovaný dotazník pro agenturní zaměstnance - АНКЕТА (10x)
3) Záznamové listy, karty k šetření (10x)

- aspekty agenturního zaměstnávání – АСПЕКТЫ
- karta důležitosti a spokojenosti - КАРТА ВАЖНОСТИ И УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ
- bloky otázek (pracovní podmínky a BOZP) - ВОПРОСЫ

OBSAH

I. Úvod (instruktážní list)
II. Základní informace
III. Rámcové informace ke scénáři interview
IV. Strukturovaný rámcový scénář kvalitativního šetření včetně karty a strukturovaného dotazníku předkládaných respondentům

I. Úvod (instruktážní list)

Rámcový instruktážní list: KVALITATIVNÍ ŠETŘENÍ

K metodám vědecké práce zařazujeme empirické metody, které jsou založeny na bezprostředním živém obrazu reality (odraz jevů uskutečňuje prostřednictvím smyslových počitků a vjemů zdokonalovaných úrovní techniky). Jedná se tedy o metody, kterými je možno zjistit konkrétní jedinečné vlastnosti nějakého objektu či jevu v realitě (pozorování, měření a experimentování). Cílovou skupinu agentur a agenturních zaměstnanců budeme zkoumat kvalitativní metodou.

Kvalitativní výzkum nenumerické šetření a interpretace sociální reality. Nejde o testování hypotéz jako v kvantitativním výzkumu, nýbrž o vytváření nových teorií, hypotéz a nového porozumění situacím.

Tento typ výzkumu přináší hlubší vhled do postojů, pocitů a motivací cílové skupiny, mapuje šíři jejich názorů a snaží se detekovat jejich záměry či přání do budoucna, přináší odpověď na otázky typu „proč“ a nečiní si nároky na hlubší kvantifikaci.

Smyslem šetření je získání potřebných dat pro konfrontaci teoretických předpokladů s praxí, vysvětlení chování zkoumaného systému, či odhalení nějakého dalšího skrytého problému, který by si v budoucnosti zasloužil řešení.

Cílem kvalitativního výzkumu je hledání a vytváření nového porozumění, a to co nejspolehlivějším a nejdůvěryhodnějším způsobem. Standardizace (normalizace) v kvalitativním výzkumu je slabá, a proto má kvalitativní výzkum poměrně nízkou reliabilitu (spolehlivost). Slabá standardizace výzkumu, volná forma otázek a odpovědí může mít potenciálně vysokou validitu (platnost).

Úspěch kvalitativního šetření do značné míry závisí na tom, jak se výzkumným pracovníkům podaří agenturám a agenturním pracovníkům vysvětlit smysl výzkumu a získat jejich zájem o participaci na něm tak, aby byli ochotni nejen věnovat čas k rozhovoru, ale i se tématem skutečně seriózně zabývat a otevřeně odpovídat na všechny pokládané otázky.

Scénářem je nastaven postup vedení rozhovoru tak, aby jeho výsledkem byly co nejméně zkreslené údaje. Při jeho sestavování byly dodržovány základní zásady: Maximální délka rozhovoru nepřekročí limit 40 (přípustná tolerance je + 10 minut). Délka dotazování bude předem oznámena. Kladené otázky budou jednoduché, jasné, srozumitelné a jednoznačné (nesmí umožňovat různé výklady). Otázky nebudou příliš dlouhé (respondent by je měl běžně bez problému udržet v paměti). Otázky nebudou sugestivní (neměly by předem navozovat určitou odpověď). Baterie otázek bude strukturována do tématických bloků (obsahově blízkých okruhů). Bude sledována vnitřní a logická návaznost témat. Tok otázek musí udržet pozornost respondenta a přispívat k jeho ochotě odpovídat. Zvoleny budou různé druhy a formy otázek, aby se zabránilo stereotypu, únavě a nepozornosti obou aktérů rozhovoru. Dotazovanému bude ponechán dostatečný prostor pro svobodné vyjádření odpovědi či názoru.

Dotazovaným bude zaručena anonymita. Jejich odpovědi nebudou žádným způsobem zneužity. Pro potřeby výzkumu se bude pracovat pouze s obecnými identifikačními údaji. Tyto údaje budou žádány s vysvětlením, že jsou nezbytné a důležité pouze pro zpracování výsledků a zjišťovány budou až na konci rozhovoru. Termín schůzky má být dojednán (přitom mu budou sděleny kontaktní údaje) v dostatečném časovém předstihu (cca 10 dnů předem), aby respondent měl případně časový prostor a možnost ověřit si serióznost instituce i celého výzkumu.

Vedení rozhovoru

Pro získání důvěry a názorové otevřenosti respondenta je velmi důležité pozitivní vedení rozhovoru (viz následující pyramidální schéma řízení rozhovoru a jeho úspěšnosti):

Začátek rozhovoru (motivování respondenta)

Před zahájením vlastního dotazování je nejdůležitější navázání kontaktu (navození atmosféry důvěry) s respondentem. Na začátku půjde také o eliminaci, rozptýlení napětí, pocitů nejistoty respondenta (obavy z odhalení je neznalosti nějaké oblasti apod.) Rozhovor a jeho další odvíjení musí být přirozené a nenásilné. Měl by se podobat běžnému rozhovoru dvou nekonfliktně naladěných lidí. Po úvodním seznámení respondenta s tématem šetření a jeho smyslem proto následují jednoduché a snadno zodpověditelné otázky, aby se hned v úvodu rozptýlilo případné napětí. Respondentům je třeba zdůraznit, že žádná z odpovědí nebude posuzována jako správná ani špatná. Pro kvalitativní šetření je cenný každý názor a individuální zkušenost respondenta.

Průběh rozhovoru

Vedení rozhovoru musí být vedeno srozumitelným jazykem bez odborných termínů. V průběhu rozhovoru je vhodné respondenta povzbuzovat (souhlasným pokyvováním), průběžným oceňováním hladkého průběhu, poděkováním za jednotlivé odpovědi, za pochopení smyslu otázek, za otevřenost apod. Příklady vyjádření pozitivní (souhlasné) komunikace:

Věnování pozornosti	otočení se jako odpověď na pozici těla druhého opětování očního kontaktu
„Ano“- neverbálně	usmívání se pokyvování hlavou příjemná hlasová intonace příjemný výraz obličeje přátelská pozice těla
„Ano“ - verbálně	pojmenování se souhlasem říkání „ano“ říkám, co cítím, co dělám ptaní se
Střídání se	převzetí slova, řady
Kooperace	přijímání odpovídání poskytnutí pomoci

Pokud tazatel bude mít dojem, že respondent neporozuměl nebo nepochopil otázku či smysl dotazu, je vhodné dotaz zopakovat. Pokud se vyskytne situace, že tazatel si není jistý a neporozumí odpovědi, doporučuje se požádat respondenta o zopakování odpovědi, případně přečtení zaznamenané odpovědi se slovy: „Chtěl/a bych se ujistit, že jsem vám dobře rozuměl/a, přečtu vám, co jsem si poznamenal/a“.

Při rozhovoru je třeba velmi obezřetně sledovat čas, aby ve vymezeném úseku byly zodpovězeny všechny otázky. Pokud se respondent bude obšírně zabývat pouze některou z otázek (nebo se rozpovídá a bude odbíhat od tématu), je třeba opět taktně reagovat např. se slovy: „To co říkáte je velmi zajímavé, mohli bychom se k tomu vrátit po skončení a zodpovězení všech zbývajících otázek.“

Tazatel by měl dodržovat určitou neutrálnost v názorech na šetřenou problematiku. Respondenti mají přirozenou tendenci dozvědět se názory a postoje tazatele (v běžné konverzaci při výměně názorů komunikující osoby hledají soulad a podobnosti). Je proto důležité taktně se vyhýbat těmto tendencím a zdůrazňovat důležitost názorů respondenta.

Ukončení rozhovoru

Tazatel musí dát dobře najevo, že respondent poskytl velmi cenné informace pro potřeby výzkumu i že jeho názory a informace budou využity pro možné budoucí řešení problematiky (navození příjemného pocitu důležitosti a užitečnosti). Respondent by měl být také informován, kde a kdy může získat výsledky šetření, případně zprávu o řešení výzkumného projektu. Samozřejmostí je závěrečné poděkování za věnovaný čas, ochotu a účast v šetření, vyzdvižení přínosu odpovědí.

II. ZÁKLADNÍ INFORMACE

Předmětem: výzkumné činnosti řešení projektu je *identifikace bariér a problémů cílové skupiny* (AGENTURNÍ ZAMĚSTNANCI) v oblasti zaměstnávání, kvality pracovního života, pracovních podmínek, bezpečnosti práce a ochrany zdraví při práci včetně pracovní úrazovosti.

Hlavním cílem: řešeného výzkumného projektu je napomoci k prosazování rovných podmínek, odstraňování bariér, diskriminačních jevů, snižování pracovních úrazů, smrtelných pracovních úrazů a zvyšování celkové úrovně BOZP u AGENTURNÍCH pracovníků. K tomu budou zjišťovány skutečné pracovní podmínky zahraničních pracovníků v ČR.

Smyslem: výzkumné činnosti je zapracovat zjištěné výsledky z provedených analýz, kvantitativních i kvalitativních terénních šetření provedených v rámci daného výzkumného projektu do návrhu způsobů, forem a prostředků pro vytváření vhodných pracovních podmínek přispívajících k bezpečnosti a zdraví při práci agenturních pracovníků a pro překonání současné i možné budoucí diskriminace na trhu práce.

Výstupem: plánovaným výstupem projektu je certifikovaná metodika, která bude zpracována na základě výsledků výzkumné činnosti řešitelského týmu, tj.

sekundárních analýz, primárních aktuálních dat z vlastních šetření (podniků, agentur, agenturních zaměstnanců), případových studií, výsledků plánované konference (workshopů), odborných konzultací se zástupci inspekčních orgánů, sociálních partnerů, asociací apod.

Metody: výzkumný projekt „Antidiskriminační opatření v prevenci rizik, bezpečnosti a ochraně zdraví při práci agenturních zaměstnanců“ využívá celé škály metod. Budou zejména použity metody: sekundární analýza zdrojů, kvalitativní a kvantitativní terénní šetření, případové studie, konference, workshopy, tvorba obecného souboru informací o BOZP pro AP, syntéza poznatků a tvorba certifikované metodiky. Na přelomu roku 2015/2016 se již uskutečnilo online kvantitativní dotazníkové šetření agentur práce (osloveno 1 612 AP).

Tento materiál je zpracován pro realizaci kvalitativního šetření formou řízených rozhovorů (C) s agenturními zaměstnanci

Šetření agenturních zaměstnanců prostřednictvím interview

- Jedná se o **anonymní šetření nereprezentativního charakteru**.
- Šetření bude zaměřeno na agenturní zaměstnance ze zemí bývalého Sovětského svazu.
- Z hlediska odvětví a oborů činnosti bude vhodné vyhledat a dotazovat se zejména zaměstnanců pracujících ve stavebnictví, zemědělství, potravinářském a zpracovatelském průmyslu, (strojírenství, elektrotechnika, textilní …), zdravotnictví, službách, obchodě (ženy).
- Rozhovory budou vedeny se zaměstnanci v legálním (pokud se podaří i v ilegálním) režimu.
- Interview provede odborný tazatel podle strukturovaného scénáře.

Zaznamenání, zpracování a analýza dat

Výzkumným materiálem budou záznamy rozhovorů, poznámky z pozorování, případně další získané materiály týkající se agenturního zaměstnávání, BOZP, pracovních a životních podmínek agenturních pracovníků. Základní materiál získaný kvalitativní metodou sběru dat bude většinou numerické povahy, ve formě psaných poznámek a textů, které budou dále analyzovány a interpretovány. Doplňkově jsou do šetření zařazeny kvantifikovatelné prvky – strukturovaný dotazník a karta s blokem stručných otázek či výroků, které budou také vyhodnoceny. Celkové výsledky interview budou zapracovány do výstupů projektu.

III. Rámcové informace ke scénáři interview

Po úvodním představení tazatele, projektu, cíle a smyslu šetření předloží tazatel respondentu k vyplnění **strukturovaný dotazník (АНКЕТА).**

Po jeho vyplnění povede tazatel s respondentem řízený rozhovor podle uvedeného scénáře.

Zkušenosti s agenturním zaměstnáním v České republice

Ke **zkoumání aspektů agenturního zaměstnání** v ČR bude vhodné pokládat následující otázky vztahující se ke konkrétní zkušenosti respondenta **(АСПЕКТЫ)**:

- Jaké máte konkrétní zkušenosti se zprostředkováním práce prostřednictvím agentur práce?
- Какой конкретный опыт у Вас есть с нахождением работы с помощью агентур труда?

- Jaké nejlepší a nejhorší zkušenosti jste při zprostředkování práce zažil/a?
- Какой самый хороший и самый плохой опыт был у Вас при общении с посредниками при поиске работы?

- Co vnímáte jako největší překážky při hledání i při výkonu práce touto formou? Co vám nejvíce vadí a co Vám nejvíce vyhovuje?
- Как Вы думаете какие самые большие проблемы возникают при поиске работы и при выполнении работы с помощью трудовых агентур ? Что Вам больше всего не нравится что больше всего нравится при таком сотрудничестве?

- Máte v současném zaměstnání pocit diskriminace? Pokud ano, které oblasti se diskriminace konkrétně týká?
- У Вас есть при нынешней работе ощущение дискриминации ? Если да ,то в какой кокретной области?

Kvalita pracovního života, pracovní podmínky, BOZP a pracovní úrazovost

Nejpočetněji skupiny agenturních pracovníků na našem trhu práce tvoří zejména pracovníci v dělnických profesích. Tito, většinou málo kvalifikovaní pracovníci se nejčastěji uplatňují v zemědělství, ve výrobách zpracovatelského průmyslu (potravinářství, strojírenství), v pomocných dělnických profesích stavebnického sektoru. V těchto oborech zaznamenáváme vysokou statisticky podloženou míru úrazovosti těchto pracovníků. Doprovodným negativním jevem bývá také při zaměstnávání agenturních zaměstnanců práce ve špatných pracovních podmínkách s nízkou úrovní BOZP a celkově tak nízkou kvalitou pracovního života. Proto bude zbylá část hloubkového rozhovoru zaměřena na zkušenosti s kvalitou pracovních podmínek a BOZP včetně problematiky pracovní úrazovosti agenturních pracovníků v ČR.

Tazatel předloží k vyplnění respondentovi **KARTU (КАРТА ВАЖНОСТИ И УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ)**, kterou se bude zjišťovat důležitost a spokojenost s vybranými aspekty současně vykonávané práce; co je pro respondenta nejdůležitější (hodnota, důležitost) při výkonu zaměstnání a jak je spokojen s konkrétními pracovními podmínkami.

Po vyplnění karty položí tazatel další blok otázek **(ВОПРОСЫ):**

- Jak jste (byl/a) spokojen/a s pracovními podmínkami během doby Vašeho agenturního zaměstnání? Jaká je (byla) Vaše nejhorší zkušenost s pracovními podmínkami? Máte nějaké negativní zkušenosti s tím, jak se k Vám choval Váš zaměstnavatel, kmenoví pracovníci, zprostředkovatel (agentura) práce? Můžete prosím uvést konkrétní příklady Vašich zkušeností?
- Насколько Вы были спокойны с условиями работы в течении всего времени,пока Вы работали по договору с трудовой агентурой? Какие были у Вас самые плохие условия труда? У Вас есть какой то негативный опыт, как к Вам относился ваш работодатель, местные рабочие, агентура труда? Можете привести конкретые примеры из Вашего опыта?

Poslední blok otázek je směrován na oblast BOZP, pracovních úrazů a jejich prevenci (školení, způsob informování) **ВОПРОСЫ (БЕЗОПАСНОСТЬ И ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ НА РАБОТЕ)**

- Co všechno si konkrétně představíte pod pojmem - BOZP - bezpečnost a ochrana zdraví při práci? Co ještě Vás napadá?
- Что Вы конкретно понимаете под названием безопасность и охрана здоровья на работе? Что Вы об этом знаете?

- Jaké příčiny vedou podle Vašeho názoru nejčastěji k pracovním úrazům? Co je podle Vás vůbec tou nejčastější příčinou? Co je nejčastější příčinou pracovních úrazů na Vašem současném pracovišti? Jakým způsobem se staví Váš současný zaměstnavatel k případným pracovním úrazů agenturních pracovníků na pracovišti?
- Какие причины ведут по Вашему мнению наиболее часто к трудовым травмам? Какие причины приводят к ним наиболее часто ? Какие самые частые причины трудовых травм на вашем предприятии? Что делает ваш работодатель для профилактики трудовых травм среди работников, работающих на предприятии от трудовых агентур?

- Prošel/a jste u současného zaměstnavatele či u agentury práce školením o BOZP? Jak byste ohodnotil/a úroveň, kvalitu, důkladnost těchto školení? Rozuměl/a jste všem informacím? Co by podle Vás zlepšilo situaci v této oblasti?
- Был у Вас инструктаж о безопасности труда в агентуре или на рабочем месте? Как бы Вы оценили уровень и профессионализм этих инструктажей? Что бы по Вашему улучшило ситуацию в этой области?

Poděkování.

IV. Strukturovaný rámcový scénář kvalitativního šetření včetně karty a dotazníku předkládaných respondentům

<u>Kvalitativní šetření - INTERVIEW:</u>

„Pracovní podmínky, bezpečnost a ochrana zdraví při práci (BOZP) agenturních pracovníků ve vybraném regionu ČR“

Tématický blok	Obsah a otázky	Poznámka
Úvodní představení	*Dobrý den,……* *Představení sebe, VÚBP, v.v.i; podání informace o prováděném výzkumu a jeho významu, o tématu rozhovoru, době trvání a průběhu rozhovoru, důvodech. Zdůraznění pravidla zachování anonymity.*	Propagační materiál VÚBP, v.v.i.)
Výzkum	*VÚBP, v.v.i., se zaměřuje v rámci projektu „Antidiskriminační opatření v prevenci rizik, bezpečnosti a ochraně zdraví při práci agenturních zaměstnanců“ na odstraňování bariér a zvyšování úrovně BOZP u agenturních pracovníků, na identifikaci bariér a problémů agenturních pracovníků v oblasti zaměstnávání, kvality jejich pracovního života, pracovních podmínek, bezpečnosti a ochrany zdraví při práci včetně pracovní úrazovosti. Výzkumný projekt je podpořen Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR, realizace je za finanční podpory Technologické agentury ČR.* *Úspěšné splnění tohoto výzkumného úkolu závisí na získání dvou odlišných souboru dat:* • *kvantitativní data budou získána prostřednictvím statistik a prostřednictvím online dotazníku (agentury)* • *kvalitativní data budou získána prostřednictvím hloubkových rozhovorů (interview), které poskytnou detailní informaci o skutečných podmínkách agenturních pracovníků v ČR.*	5 minut
Význam	*Výsledky tohoto výzkumného záměru by měly v obecné rovině napomoci účinnějšímu prosazování*	

Délka a průběh Záznam	*rovných podmínek, odstraňování bariér, negativních diskriminačních jevů, snižování pracovních a smrtelných pracovních úrazů a zvyšování celkové úrovně BOZP u agenturních pracovníků.* *Konkrétně se tyto výsledky promítnou kupř. v návrhu osnov a základních dokumentů pro školení agenturních pracovníků o BOZP.* *Rozhovor je součástí kvalitativního šetření a neměl by trvat déle než 50 minut.* *Budu vám pokládat různé otázky a prosím o sdělení Vašeho názoru a zkušenosti. Pro výzkumný tým je cenný každý názor a Vaše osobní zkušenost. Žádná odpověď nebude posuzována jako správná ani jako špatná.* *Šetření je anonymní (vyplněny budou pouze obecné identifikační údaje).* *Tazatel bude zaznamenávat rozhovor pomocí poznámek. Záznam všech myšlenek a názorů je velmi důležitý pro tento druh šetření a pro další výzkumnou činnost je neocenitelným zdrojem pro hlubší poznání reality.*	
DOTAZNÍK ---------- Zkušenosti s agenturním zaměstnání v ČR	---------- **Blok otázek č. 1** • ***Jaké máte konkrétní zkušenosti se zprostředkováním práce prostřednictvím agentur práce?*** • ***Jaké nejlepší a nejhorší zkušenosti jste při zprostředkování práce zažil/a?*** • ***Co vnímáte jako největší překážky při hledání i při výkonu práce touto formou? Co vám nejvíce vadí a co Vám nejvíce vyhovuje?*** • ***Máte v současném zaměstnání pocit diskriminace? Pokud ano, které oblasti se diskriminace konkrétně týká?***	15-20 minut ----------

Kvalita pracovního života, pracovní podmínky	Tazatel předloží k vyplnění respondentovi **KARTU** --- **Blok otázek č. 2** • ***Jak jste (byl/a) spokojen/a s pracovními podmínkami během doby Vašeho agenturního zaměstnání?*** • ***Jaká je (byla) Vaše nejhorší zkušenost s pracovními podmínkami?*** • ***Máte nějaké negativní zkušenosti s tím, jak se k Vám choval Váš zaměstnavatel, kmenoví pracovníci, zprostředkovatel (agentura) práce?*** • ***Můžete prosím uvést konkrétní příklady Vašich zkušeností?***	Karta 10 minut --- 10 minut
BOZP, pracovní úrazy a jejich prevence (školení, způsob informování)	--- **Blok otázek č. 3** • ***Co všechno si konkrétně představíte pod pojmem - BOZP - bezpečnost a ochrana zdraví při práci? Co ještě Vás napadá?*** • ***Jaké příčiny vedou podle Vašeho názoru nejčastěji k pracovním úrazům? Co je podle Vás vůbec tou nejčastější příčinou? Co je nejčastější příčinou pracovních úrazů na Vašem současném pracovišti? Jakým způsobem se staví Váš současný zaměstnavatel k případným pracovním úrazů agenturních pracovníků na pracovišti?*** • ***Prošel/a jste u současného zaměstnavatele či u agentury práce školením o BOZP? Jak byste ohodnotil/a úroveň, kvalitu, důkladnost těchto školení? Rozuměl/a jste všem informacím? Co by podle Vás zlepšilo situaci v této oblasti?***	--- 10 minut

Statistické údaje:

мужчина	женщина	возраст (количество лет)	семейное состояние				страна происхождения
			холостой / не замужем	женатый / замужем	разведенный / разведенная	вдовец / вдова	
☐	☐		☐	☐	☐	☐	

Самая высокая полученная степень образования

незавершенное начальное	завершенное начальное	училище	среднее без аттестата зрелости	среднее с аттестатом зрелости	среднее специальное	ВУЗ бакалавр
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Závěr	Poděkování za věnovaný čas, ochotu a účast v šetření, vyzdvižení přínosu odpovědí a získání velmi cenných informací pro potřeby výzkumu i pro možné budoucí řešení problematiky. Výsledky šetření budou zahrnuty do zprávy o řešení výzkumného projektu.

KVALITATIVNÍ ŠETŘENÍ D - PŘÍPADOVÉ STUDIE

Přehled materiálů k případové studii

Projekt č. TB03MPSV004 TAČR – MPSV „Antidiskriminační opatření v prevenci rizik, bezpečnosti a ochraně zdraví při práci agenturních zaměstnanců“ (Interní číslo VÚBP-6093)

Kvalitativní šetření **D – PŘÍPADOVÉ STUDIE** dvě studie z praxe agenturního zaměstnávání z okruhu osob bývalého SSSR

1) Metodologie, interview a scénář rozhovorů s agenturními zaměstnanci
2) Strukturovaný dotazník pro agenturní zaměstnance - АНКЕТА (2x)
3) Záznamové listy, karty k šetření (2x)

- aspekty agenturního zaměstnávání – АСПЕКТЫ
- karta důležitosti a spokojenosti - КАРТА ВАЖНОСТИ И УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ
- bloky otázek (pracovní podmínky a BOZP) - ВОПРОСЫ

1. ÚVODNÍ ČÁST (METODOLOGICKÁ)

Co je to případová studie

V zahraničí mají případové studie své využití při vzdělávání v řadě oborů jako je právo, ekonomika, management, finance, psychologie, sociologie, zdravotnictví a další. Nicméně svým zpracováním a celkovým pojetím se od sebe trochu liší. Obecně případová studie slouží a napomáhá k objasnění určitého předem definovaného problému. Důležitou úlohu hraje také to, že při řešení případové studie (stejně jako v reálných situacích) často neexistuje jen jedno správné universální řešení, což bychom měli mít stále na paměti.

Analýza případové studie

V této části se zaměřujeme na klíčovou podstatu informací v případové studii a pomalu objasňujeme nastolený problém, nedojdeme však ještě k finální odpovědi. Provádíme zde potřebné analýzy, dáváme dohromady myšlenky, informace, poznatky, data roztroušená napříč případovou studií, a tím vším směřujeme k důležitým domněnkám a závěrům. Analýza také často neposkytuje definitivní odpovědi na vznesené otázky. Nicméně při jejím provádění se na světlo začíná dostávat skutečný obrázek věci či převaha důkazů začne podporovat jeden výklad nad jinými.

Další doporučení

Dobře zpracované a napsané případové studie obvykle obsahují jeden či více relevantních závěrů, některé z nich jsou však jen slepou uličkou. V tomto případě neexistuje univerzální rada, jak tato slepá řešení rozpoznat než spolehnout se na vlastní úsudek podložený relevantními fakty. Taktéž postup „pokus – omyl“ je zcela normální. Některé zajímavé skutečnosti, které se rozhodneme analyzovat, mohou sice při řešení případové studie napomoci, ale nevedou zcela tím správným směrem. Na druhou stranu na první pohled ne příliš důležité okolnosti se mohou stát významnými až při jejich bližším zkoumání a přezkoumání.

2. ZÁKLADNÍ INFORMACE

Předmětem: výzkumné činnosti řešení projektu je *identifikace bariér a problémů cílové skupiny* (AGENTURNÍ ZAMĚSTNANCI) v oblasti zaměstnávání, kvality pracovního života, pracovních podmínek, bezpečnosti práce a ochrany zdraví při práci včetně pracovní úrazovosti.

Hlavním cílem: řešeného výzkumného projektu je napomoci k prosazování rovných podmínek, odstraňování bariér, diskriminačních jevů, snižování pracovních úrazů, smrtelných pracovních úrazů a zvyšování celkové úrovně BOZP u AGENTURNÍCH pracovníků. K tomu budou zjišťovány skutečné pracovní podmínky zahraničních pracovníků v ČR.

Smyslem: výzkumné činnosti je zapracovat zjištěné výsledky z provedených analýz, kvantitativních i kvalitativních terénních šetření provedených v rámci daného výzkumného projektu do návrhu způsobů, forem a prostředků pro vytváření vhodných pracovních podmínek přispívajících k bezpečnosti a zdraví při práci agenturních pracovníků a pro překonání současné i možné budoucí diskriminace na trhu práce.

Výstupem: plánovaným výstupem projektu je certifikovaná metodika, která bude zpracována na základě výsledků výzkumné činnosti řešitelského týmu, tj. sekundárních analýz, primárních aktuálních dat z vlastních šetření (podniků, agentur, agenturních zaměstnanců), případových studií, výsledků plánované konference (workshopů), odborných konzultací se zástupci inspekčních orgánů, sociálních partnerů, asociací apod.

Metody: výzkumný projekt „Antidiskriminační opatření v prevenci rizik, bezpečnosti a ochraně zdraví při práci agenturních zaměstnanců“ využívá celé škály metod. Budou zejména použity metody: sekundární analýza zdrojů, kvalitativní a kvantitativní terénní šetření, případové studie, konference, workshopy, tvorba obecného souboru informací o BOZP pro AP, syntéza poznatků a tvorba certifikované metodiky. Na přelomu roku 2015/2016 se již uskutečnilo online kvantitativní dotazníkové šetření agentur práce (osloveno 1 612 AP).

Tento materiál je určen pro zpracování případových studií (D) a doplňkově pro realizaci kvalitativního šetření formou řízených rozhovorů s agenturními zaměstnanci

Šetření agenturních zaměstnanců prostřednictvím interview

- Jedná se o **anonymní šetření nereprezentativního charakteru**.
- Šetření bude zaměřeno na agenturní zaměstnance ze zemí bývalého Sovětského svazu.
- Z hlediska odvětví a oborů činnosti bude vhodné vyhledat a dotazovat se zejména zaměstnanců pracujících ve stavebnictví, zemědělství, potravinářském a zpracovatelském průmyslu, (strojírenství, elektrotechnika, textilní …), zdravotnictví, službách, obchodě (ženy).
- Rozhovory budou vedeny se zaměstnanci v legálním (pokud se podaří i v ilegálním) režimu.
- Interview provede odborný tazatel podle strukturovaného scénáře.

Zaznamenání, zpracování a analýza dat

Výzkumným materiálem budou záznamy rozhovorů, poznámky z pozorování, případně další získané materiály týkající se agenturního zaměstnávání, BOZP, pracovních a životních podmínek agenturních pracovníků. Základní materiál získaný kvalitativní metodou sběru dat bude většinou numerické povahy, ve formě psaných poznámek a textů, které budou dále analyzovány a interpretovány. Doplňkově jsou do šetření zařazeny kvantifikovatelné prvky – strukturovaný dotazník a karta s blokem stručných otázek či výroků, které budou také vyhodnoceny. Celkové výsledky případových studií a interview budou zapracovány do výstupů projektu.

3. ZPRACOVÁNÍ PŘÍPADOVÉ STUDIE

Předpokladem je zpracování co nejvýstižnějších informací o zkoumané problematice, které mohou přispět k plnění cílů řešeného výzkumného projektu. Jeho cílem je napomoci k prosazování rovných podmínek, odstraňování bariér, diskriminačních jevů, snižování pracovních úrazů, smrtelných pracovních úrazů a zvyšování celkové úrovně BOZP u AGENTURNÍCH pracovníků. K tomu budou zjišťovány skutečné pracovní podmínky zahraničních pracovníků v ČR.

Obsah a struktura studie je v kompetenci zpracovatele (experta). Studie by měla být v rozsahu 5–10 stran materiálu.

Případové studie může doplnit interview včetně vyplnění karty a dotazníku (viz následující kapitola).

4. RÁMCOVÉ INFORMACE KE SCÉNÁŘI INTERVIEW

Po úvodním představení tazatele, projektu, cíle a smyslu šetření předloží tazatel respondentu k vyplnění **strukturovaný DOTAZNÍK (AHKETA).**

Po jeho vyplnění povede tazatel s respondentem řízený rozhovor podle uvedeného scénáře.

Zkušenosti s agenturním zaměstnání v České republice

Ke **zkoumání aspektů agenturního zaměstnání** v ČR bude vhodné pokládat následující otázky vztahující se ke konkrétní zkušenosti respondenta **(АСПЕКТЫ)**:

- Jaké máte konkrétní zkušenosti se zprostředkováním práce prostřednictvím agentur práce?
- Какой конкретный опыт у Вас есть с нахождением работы с помощью агентур труда?

- Jaké nejlepší a nejhorší zkušenosti jste při zprostředkování práce zažil/a?
- Какой самый хороший и самый плохой опыт был у Вас при общении с посредниками при поиске работы?

- Co vnímáte jako největší překážky při hledání i při výkonu práce touto formou? Co vám nejvíce vadí a co Vám nejvíce vyhovuje?
- Как Вы думаете какие самые большие проблемы возникают при поиске работы и при выполнении работы с помощью трудовых агентур ? Что Вам больше всего не нравится что больше всего нравится при таком сотрудничестве?

- Máte v současném zaměstnání pocit diskriminace? Pokud ano, které oblasti se diskriminace konkrétně týká?

- У Вас есть при нынешней работе ощущение дискриминации ? Если да ,то в какой кокретной области?

Kvalita pracovního života, pracovní podmínky, BOZP a pracovní úrazovost

Nejpočetněji skupiny agenturních pracovníků na našem trhu práce tvoří zejména pracovníci v dělnických profesích. Tito, většinou málo kvalifikovaní pracovníci se nejčastěji uplatňují v zemědělství, ve výrobách zpracovatelského průmyslu (potravinářství, strojírenství), v pomocných dělnických profesích stavebnického sektoru. V těchto oborech zaznamenáváme vysokou statisticky podloženou míru úrazovosti těchto pracovníků. Doprovodným negativním jevem bývá také při zaměstnávání agenturních zaměstnanců práce ve špatných pracovních podmínkách s nízkou úrovní BOZP a celkově tak nízkou kvalitou pracovního života. Proto bude zbylá část hloubkového rozhovoru zaměřena na zkušenosti s kvalitou pracovních podmínek a BOZP včetně problematiky pracovní úrazovosti agenturních pracovníků v ČR.

Tazatel předloží k vyplnění respondentovi **KARTU (КАРТА ВАЖНОСТИ И УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ)**, kterou se bude zjišťovat důležitost a spokojenost s vybranými aspekty současně vykonávané práce; co je pro respondenta nejdůležitější (hodnota, důležitost) při výkonu zaměstnání a jak je spokojen s konkrétními pracovními podmínkami.

Po vyplnění karty položí tazatel další blok otázek **(ВОПРОСЫ):**

- Jak jste (byl/a) spokojen/a s pracovními podmínkami během doby Vašeho agenturního zaměstnání? Jaká je (byla) Vaše nejhorší zkušenost s pracovními podmínkami? Máte nějaké negativní zkušenosti s tím, jak se k Vám choval Váš zaměstnavatel, kmenoví pracovníci, zprostředkovatel (agentura) práce? Můžete prosím uvést konkrétní příklady Vašich zkušeností?
- Насколько Вы были спокойны с условиями работы в течении всего времени,пока Вы работали по договору с трудовой агентурой? Какие были у Вас самые плохие условия труда? У Вас есть какой то негативный опыт, как к Вам относился ваш работодатель, местные рабочие, агентура труда? Можете привести конкретые примеры из Вашего опыта?

Poslední blok otázek je směrován na oblast BOZP, pracovních úrazů a jejich prevenci (školení, způsob informování) **ВОПРОСЫ (БЕЗОПАСНОСТЬ И ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ НА РАБОТЕ)**

- Co všechno si konkrétně představíte pod pojmem - BOZP - bezpečnost a ochrana zdraví při práci? Co ještě Vás napadá?
- Что Вы конкретно понимаете под названием безопасность и охрана здоровья на работе? Что Вы об этом знаете?

- Jaké příčiny vedou podle Vašeho názoru nejčastěji k pracovním úrazům? Co je podle Vás vůbec tou nejčastější příčinou? Co je nejčastější příčinou pracovních úrazů na Vašem současném pracovišti? Jakým způsobem se staví Váš současný zaměstnavatel k případným pracovním úrazů agenturních pracovníků na pracovišti?

- Какие причины ведут по Вашему мнению наиболее часто к трудовым травмам? Какие причины приводят к ним наиболее часто ? Какие самые частые причины трудовых травм на вашем предприятии? Что делает ваш работодатель для профилактики трудовых травм среди работников, работающих на предприятии от трудовых агентур?

- Prošel/a jste u současného zaměstnavatele či u agentury práce školením o BOZP? Jak byste ohodnotil/a úroveň, kvalitu, důkladnost těchto školení? Rozuměl/a jste všem informacím? Co by podle Vás zlepšilo situaci v této oblasti?
- Был у Вас инструктаж о безопасности труда в агентуре или на рабочем месте? Как бы Вы оценили уровень и профессионализм этих инструктажей? Что бы по Вашему улучшило ситуацию в этой области?

Poděkování.

5. STRUKTUROVANÝ RÁMCOVÝ SCÉNÁŘ KVALITATIVNÍHO ŠETŘENÍ VČETNĚ KARTY A DOTAZNÍKU PŘEDKLÁDANÝCH RESPONDENTŮM

<u>Kvalitativní šetření - INTERVIEW:</u>

„Pracovní podmínky, bezpečnost a ochrana zdraví při práci (BOZP) agenturních pracovníků ve vybraném regionu ČR“

Tématický blok	Obsah a otázky	Poznámka
Úvodní představení	*Dobrý den,……* *Představení sebe, VÚBP, v.v.i; podání informace o prováděném výzkumu a jeho významu, o tématu rozhovoru, době trvání a průběhu rozhovoru, důvodech. Zdůraznění pravidla zachování anonymity.*	Propagační materiál VÚBP, v.v.i.)
Výzkum	*VÚBP, v.v.i., se zaměřuje v rámci projektu „Antidiskriminační opatření v prevenci rizik, bezpečnosti a ochraně zdraví při práci agenturních zaměstnanců“ na odstraňování bariér a zvyšování úrovně BOZP u agenturních pracovníků, na identifikaci bariér a problémů agenturních pracovníků v oblasti zaměstnávání, kvality jejich pracovního života, pracovních podmínek, bezpečnosti a ochrany zdraví při práci včetně pracovní úrazovosti. Výzkumný projekt je podpořen Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR, realizace je za finanční podpory Technologické agentury ČR.* *Úspěšné splnění tohoto výzkumného úkolu závisí na získání dvou odlišných souboru dat:* • *kvantitativní data budou získána prostřednictvím statistik a prostřednictvím online dotazníku (agentury)* • *kvalitativní data budou získána prostřednictvím hloubkových rozhovorů (interview), které poskytnou detailní informaci o skutečných podmínkách agenturních pracovníků v ČR.*	5 minut
Význam	*Výsledky tohoto výzkumného záměru by měly v obecné rovině napomoci účinnějšímu prosazování*	

	rovných podmínek, odstraňování bariér, negativních diskriminačních jevů, snižování pracovních a smrtelných pracovních úrazů a zvyšování celkové úrovně BOZP u agenturních pracovníků. *Konkrétně se tyto výsledky promítnou kupř. v návrhu osnov a základních dokumentů pro školení agenturních pracovníků o BOZP.*	
Délka a průběh	*Rozhovor je součástí kvalitativního šetření a neměl by trvat déle než 50 minut.* *Budu vám pokládat různé otázky a prosím o sdělení Vašeho názoru a zkušenosti. Pro výzkumný tým je cenný každý názor a Vaše osobní zkušenost. Žádná odpověď nebude posuzována jako správná ani jako špatná.* *Šetření je anonymní (vyplněny budou pouze obecné identifikační údaje).*	
Záznam	*Tazatel bude zaznamenávat rozhovor pomocí poznámek. Záznam všech myšlenek a názorů je velmi důležitý pro tento druh šetření a pro další výzkumnou činnost je neocenitelným zdrojem pro hlubší poznání reality.*	
DOTAZNÍK ----------	----------	15-20 minut ----------
Zkušenosti s agenturním zaměstnání v ČR	**Blok otázek č. 1 (АСПЕКТЫ)** • ***Jaké máte konkrétní zkušenosti se zprostředkováním práce prostřednictvím agentur práce?*** • ***Jaké nejlepší a nejhorší zkušenosti jste při zprostředkování práce zažil/a?*** • ***Co vnímáte jako největší překážky při hledání i při výkonu práce touto formou? Co vám nejvíce vadí a co Vám nejvíce vyhovuje?*** • ***Máte v současném zaměstnání pocit diskriminace? Pokud ano, které oblasti se diskriminace konkrétně týká?***	

Kvalita pracovního života, pracovní podmínky	Tazatel předloží k vyplnění respondentovi **KARTU** --- **Blok otázek č. 2 (ВОПРОСЫ)** • ***Jak jste (byl/a) spokojen/a s pracovními podmínkami během doby Vašeho agenturního zaměstnání?*** • ***Jaká je (byla) Vaše nejhorší zkušenost s pracovními podmínkami?*** • ***Máte nějaké negativní zkušenosti s tím, jak se k Vám choval Váš zaměstnavatel, kmenoví pracovníci, zprostředkovatel (agentura) práce?*** • ***Můžete prosím uvést konkrétní příklady Vašich zkušeností?***	Karta 10 minut --- 10 minut
BOZP, pracovní úrazy a jejich prevence (školení, způsob informování)	--- **Blok otázek č. 3 (ВОПРОСЫ - БЕЗОПАСНОСТЬ И ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ НА РАБОТЕ)** • ***Co všechno si konkrétně představíte pod pojmem - BOZP - bezpečnost a ochrana zdraví při práci? Co ještě Vás napadá?*** • ***Jaké příčiny vedou podle Vašeho názoru nejčastěji k pracovním úrazům? Co je podle Vás vůbec tou nejčastější příčinou? Co je nejčastější příčinou pracovních úrazů na Vašem současném pracovišti? Jakým způsobem se staví Váš současný zaměstnavatel k případným pracovním úrazů agenturních pracovníků na pracovišti?*** • ***Prošel/a jste u současného zaměstnavatele či u agentury práce školením o BOZP? Jak byste ohodnotil/a úroveň, kvalitu, důkladnost těchto školení? Rozuměl/a jste všem informacím? Co by podle Vás zlepšilo situaci v této oblasti?***	--- 10 minut

Statistické údaje:

мужчина	женщина	возраст (количество лет)	семейное состояние				страна происхождения
			холостой / не замужем	женатый / замужем	разведенный / разведенная	вдовец / вдова	
☐	☐		☐	☐	☐	☐	

Самая высокая полученная степень образования

незавершенное начальное	завершенное начальное	училище	среднее без аттестата зрелости	среднее с аттестатом зрелости	среднее специальное	ВУЗ бакалавр
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Závěr	Poděkování za věnovaný čas, ochotu a účast v šetření, vyzdvižení přínosu odpovědí a získání velmi cenných informací pro potřeby výzkumu i pro možné budoucí řešení problematiky. Výsledky šetření budou zahrnuty do zprávy o řešení výzkumného projektu.

KVALITATIVNÍ ŠETŘENÍ - E EXPERTNÍ ŠETŘENÍ

Přehled materiálů k expertnímu šetření

Projekt č. TB03MPSV004 TAČR – MPSV „Antidiskriminační opatření v prevenci rizik, bezpečnosti a ochraně zdraví při práci agenturních zaměstnanců“ (Interní číslo VÚBP-6093)

E – EXPERTNÍ ŠETŘENÍ (10 – 15 odborníků) z řad zaměstnanců agentur, svazů, asociací, odborů, HK, nevládních neziskových organizací, inspekcí práce, úřadů práce, ombudsman, právních kanceláří, významných zaměstnavatelů, organizace poskytují služby v oblasti BOZP apod.

1) Metodologie

2) Soubor otázek k volnému vyjádření expertů s osobním oslovením

3) Seznam oslovených

1. ÚVODNÍ ČÁST (METODOLOGICKÁ)

Co je **expertní rozhovor**

Expertní (z lat. expertus = zkušený, vyzkoušený, osvědčený) rozhovor je strukturovaný hloubkový rozhovor (interview) a zároveň jedna z metod sociologického výzkumu, konkrétně metoda kvalitativní. Kvalitativní metody se pokoušejí sbírat detailní data úžeji vymezeného problému, jež umožní hlubší porozumění jednotlivým jevům sociálního života. Expertní rozhovor jako způsob sdílení vědomostí popsali jako první Neill McKee, Dr. Hermann Tillman a Dr. Maria Salas v publikaci Visualization in Participatory Programmes Manual (1993)[1].

Cílem expertního rozhovoru je získat informace od kompetentní osoby, jež se danou problematikou zabývá. Zpravidla se jedná o člověka - experta, tedy nositele kvalifikované, odborné informace, který má v určitém oboru jak teoretické znalosti, tak praktické zkušenosti a průběžně se v oboru dále vzdělává. Přičemž akademická kvalifikace není nutností. Rozhovor s respondentem může uvést předmět zkoumání do nových souvislostí, ke kterým by jakýmkoli jiným sociologickým výzkumem nebo jiným postupem nebylo možné dojít.

Důležitou roli při dotazování hrají kvalitně a srozumitelně formulované otázky. Rozhovor by měla vést vzdělaná osoba, například psycholog či sociolog. Na tazatele by měly být kladeny vysoké nároky z důvodu odbornosti interview. Délka expertního interview se pohybuje mezi 45 a 90 minutami.

Expert

O expertním rozhovoru existuje metodologická příručka s názvem Das Expert interview. Jejími autory jsou Bogner Littig a Menz. Pro informaci, která je předmětem expertního rozhovoru, je příznačné, že jí nelze dosáhnout jinými metodami. Důležitým faktorem je motivace a schopnost spolupráce experta, který musí být schopen informaci sdílet. Dle sociologů Meusera a Nagela „je to člověk zodpovědný za rozvoj, fungování nebo kontrolu jistého řešení a strategie. Rovněž má primární přístup k informacím o skupinách lidí anebo průběhu zkoumaného procesu. Znalosti experta nejsou neutrální, nýbrž jsou součástí sociologické debaty. Při tvorbě expertního rozhovoru je nezbytné klást důraz na výběr expertů a interpretaci výsledného rozhovoru."

Expertní metody[2]

Všeobecně o expertních metodách

Výběr expertní metody jako prostředku (nástroje) pro řešení expertních problémů patří k důležitým krokům expertní činnosti. Chceme-li vybírat, musíme mít přehled, z čeho je možno vybírat. Důležitou problematikou je tedy přehled expertních metod, které jsou k dispozici. Vytvořit tento přehled není snadná záležitost, jak vyplývá z

[1] https://cs.wikipedia.org/wiki/Expertn%C3%AD_rozhovor

[2] Janíček, P.; Marek, J. a kol. Expertní inženýrství v systémovém pojetí

dalšího výkladu. Nejprve je však nutné pojem „expertní metoda“ (dále též EM) vymezit. Toto je nejobecnější, nic neříkající vymezení.

Expertní metoda je prostředkem pro realizaci expertní analýzy v procesu řešení expertních problémů.

Položme si otázku: Existuje v nás obklopující objektivní realitě entita, na níž by se z určitého předmětu zájmu nemohl řešit expertní problém? Domnívám se, že ne. Důsledkem této skutečnosti je, že musí existovat velké, ale konečné množství různých expertních metod, pokrývajících všechny lidské aktivity a obory. Jaké jsou to metody analýzy?

Bylo již konstatováno, že dosažení určitého účelu a určitého cíle se u konkrétní expertní entity zajišťuje tím, že s využitím expertní metody se vyřeší expertní problém, formulovaný na základě expertních otázek. Jelikož „účel světí prostředky“, lze za expertní metodu pak považovat cokoli, co umožní řešit expertní problém. Takže:

Východiskem pro expertní metodu může být jakákoli lingvistická či matematická teorie, která je řešitelná a algoritmizovatelná a lze s ní v plném rozsahu a efektivně řešit expertní problémy.

Někomu se může zdát, že toto konstatování degraduje pojem „expertní metoda“, protože jí může být cokoli, co se použije v expertize a dává věrohodné výsledky. Nejedná se o žádnou degradaci, ale o skutečnost, podloženou téměř nekonečným množstvím možných expertních otázek, které se vyskytují v reálném světě.

Počet expertních metod se zredukuje, budeme-li se zabývat expertizami ve vyhraněných oborech zaměřených např. na techniku, ekonomiku, ekologii, přírodní vědy, lékařství, oblast státní, sociální, politickou apod., v nichž se pro řešení problémů používají různé typy modelování (datové, znalostní, materiální, výpočtové), statistické metody, lingvistické tvůrčí metody (brainstorming, delfská metoda), počítačové podpory v podobě expertních systémů atd. Zde pak můžeme konstatovat:

Expertní metodou může být jakákoli metoda či algoritmus, která umožňuje efektivně řešit expertní problém a poskytuje věrohodné odpovědi na expertní otázky.

Ani tato redukce expertiz na „expertně vyhraněné obory“ však nepřispěje k tomu, aby bylo možno sestavit komplexní strukturu expertních metod. Ty je však možné roztřídit podle určitých kritérií do určitých skupin, jak uvádí následující odstavec.

Členění expertních metod podle kritérií

V dalším textu jsou uvedena významná kritéria pro členění expertních metod (dále též EM).

Kritérium podstaty expertních metod:

- Verbální expertní metody – jsou to expertizy realizované verbální komunikací (lat. verbum = slovo), což je vyjadřování pomocí slov příslušného jazyka a řeči. Může být ústní a písemná. Patří sem EM orální a korespondenční (viz dále).
- Verbálně-numerické expertní metody – vlastní EM je realizována verbálně, výroky z ní zpracované jsou numerické.
- Numerické expertní metody – vlastní EM je realizována numericky s využitím výpočtového modelování (využívá matematické teorie) nebo datového modelování (statistika).

Kritérium způsobu realizace EM:

- Orální expertní metody – realizují se ústní formou. Patří sem tyto metody: brainstorming, metoda W. J. J. Gordona, „Diskuse 66“, synektická metoda, Advocatus Dei et Advocatus Diabli, metoda „Think Tank“, metoda alternativních dotazů a další.
- Korespondenční expertní metody – realizace probíhá písemnou formu. Zástupci těchto EM jsou: brainwriting-Pool, metoda „635“, Delfská metoda.

Kritérium vzájemné spolupráce expertů:

- Interaktivní expertní metody – mají „kolektivní“ charakter, všichni členové týmu zpracovávajícího expertizu se vzájemně znají, kontinuálně jsou vzájemně informování o svých názorech a spolupracují na formulaci výsledků expertizy. Typickým představiteli jsou: brainstorming a analýzy FMEA.
- Anonymní expertní metody – je to protiklad interaktivní metody; členové expertního týmu se vzájemně neznají a neznají ani své výroky v průběhu expertní analýzy. Patří sem např. elektronické průzkumové expertizy na internetu, brainwriting-Pool, metoda „635“, Delfská metoda.
- Poloanonymní expertní metody – experti se vzájemně znají, neznají však své výroky v průběhu expertní analýzy.

Kritérium stupně počítačové podpory EM:

- Expertní metody s počítačovou podporou – za počítačovou podporu v oblasti EM lze považovat expertní systémy, jako jednu z metod umělé inteligence.
- Expertní metody bez počítačové podpory – patří sem všechny EM, které se realizují s ryze kognitivním přístupem.

Kritérium využití statistických metod

- Expertní metody bez podstatného využití statistických metod – patří sem verbální a verbálně-numerické EA, u nichž je statistické zpracování neobvyklé.
- Expertní metody s nezastupitelnou účastí statistických metod – patří sem numerické EM realizované datovým modelováním, případně i výpočtovým modelováním, pokud se u něho vyžaduje statistické zpracování.

Kritérium typu inženýrství v „množině inženýrství expertních analýz“:

Do „množiny inženýrství expertních metod“ jsou zařazena tato inženýrství: expertní, znalecké, bezpečnostní, spolehlivostní, realitní, inženýrství rizik a inženýrství jakosti. Pro každé z těchto inženýrství lze vymezit specifické expertní metody, jak je uvedeno v příslušných statích o těchto inženýrstvích.

Vymezení pojmu „expert“

Začněme autorem modifikovaným vymezením z Wikipedie, které je všeobecně přijímáno i v běžném životě:

Expert (česky specialista nebo odborník) je subjekt, který má velké teoretické znalosti i praktické zkušenosti v nějakém konkrétním oboru a průběžně se v něm vzdělává.

V tomto vymezení je expert ztotožňován s kvalifikovaným odborníkem. Je zde chápán jako jedinec, který má v konkrétním oboru takovou míru znalostí (pochopených poznatků) a vědomostí (poznatky osvojené učením v rámci určitého stupně vzdělávání), že je v tomto oboru schopen poskytovat služby. Někdy se nedostatek příslušného vzdělání promíjí, je-li ho možno nahradit významnými pracovními úspěchy, délkou odborné praxe, resp. politickými či vojenskými zásluhami. Neumím si představit, jak politické či vojenské zásluhy nahradí odbornost.

Expertem tak může být téměř každý jedinec. To však je přílišné zjednodušení, až degradace pojmu expert. Aby tomu tak nebylo, musí být „odborníkovi“ v uvedeném vymezení přiřazeny i jiné vlastnosti, než je „odbornost“. Teprve pak může být považován za „experta současnosti“. Za takové vlastnosti jsou v současnosti všeobecně považovány: „expertnost“ (pojem zavedl prof. Kohoutek z Brna) a „profesionalita“. Autor se domnívá, že uvedené tři vlastnosti je nutno doplnit ještě jednou, a to „systémovostí“. Ta je chápána ve smyslu aplikace systémové metodologie v rámci činnosti experta. Ukazuje se, že mají-li být tyto vlastnosti ve výkonu experta plnohodnotné, pak se musí jednat o jejich průnik. Vymezení pojmu „expert“ pak může vypadat takto:

Expert je subjekt, charakterizovaný průnikem těchto vlastností: odbornosti, expertnosti, profesionality a systémovosti.

<u>Požadované znalosti experta</u>

Zde je nutno si uvědomit, že znalosti členíme na tacitní a explicitní.

- Tacitní znalosti – představují soubor dovedností, zkušeností, intuice, pravidel, principů, mentálních modelů a osobních představ konkrétního člověka nebo skupiny lidí. Jsou vždy vázány na svého konkrétního nositele a souvisejí s jeho činnostmi, postupy, nápady, hodnotami a emocemi. Na tacitních znalostech jsou založeny téměř všechny praktické činnosti, například řízení auta, vaření, obsluhování strojů a zařízení, čtení rentgenových snímků, léčení lidí, řízení či vedení podřízených, atd. Neurofyziologie tvrdí, že tacitní znalost vzniká propojením mezi neurony různých částí mozku. Některé z těchto částí

nemají vazbu na jazyk, proto nelze tacitní znalosti popsat slovy. Jsou rozptýlené, nestrukturované a nelze je explicitně sdílet s jinými jedinci. Jsou tedy vysoce osobní a neformalizovatelné. Mají charakter spíše subjektivní, kognitivní (poznávací) a empirický (zkušenostní). Platí:

Tacitní znalosti jsou „skladištěm“ zkušeností, náhledů, expertiz, know-how, zvláštních dovedností apod. Vytvářejí se v průběhu celého života jedince a mají základní význam pro úspěšnou expertní činnost. Jsou nezastupitelnou „výbavou“ experta.

- Explicitní znalosti – mají formu objektivního a racionálního charakteru (teorie, metody, modely, software, dokumenty apod.). Lze je vyjadřovat pomocí jazyka, písma, obrázku, matematické formule či digitálního záznamu, také jsou „vyslovitelné, zaznamenatelné, zpracovatelné, tedy i modifikovatelné a přenositelné“.

Další text se zabývá pouze znalostmi explicitními. Pro expertní činnost jsou důležité znalosti odborné v příslušném oboru experta, znalosti normativní, mezioborové, teoretické, metodologické a systémové. Jsou to zcela obdobné znalosti jako ve znalectví.

- Znalosti normativní – jsou to znalosti o příslušných zákonech, vyhláškách, předpisech a normách, které jsou potřebné pro expertýzu.
- Znalosti odborné-oborové – patří sem znalosti o oboru, v němž expert realizuje expertní činnost.
- Znalosti mezioborové – v současnosti se při řešení problémů v určitém oboru jen výjimečně vystačí se znalostmi z tohoto oboru. Např. realizace expertiz z oblasti spolehlivosti technických objektů vyžaduje mít znalosti z logiky, výpočtového a experimentálního modelování, z teorie mezních stavů, teorie rizik, matematické statistiky atd.
- Znalosti teoretické – pro současnost je charakteristické, že pro řešení problému se nevystačí pouze s popisným charakterem oborů souvisejících s expertizami. Z těchto oborů jsou potřebné znalosti teoretické, které souvisejí s teoretickými podstatami oborů. Znamená to, že expert by měl mít zvládnutou teorii systémů, teorii systémového inženýrství, teorii modelování, teorii experimentu, teorii chyb, teorii mezních stavů, teorii diagnostiky, teorii matematické statistiky, teorii informace, teorii deterministického chaosu, teorii samoorganizace atd.
- Znalosti metodologické – v oblasti expertiz se jedná o znalosti: a) metodologie u příslušné expertní metody pro řešení expertního problému, b) metodologie zpracování expertizy, c) metodologie vypracování expertní zprávy.
- Znalosti systémové – expert musí mít zvládnutou systémovou metodologii, zejména systémový přístup a systémové disciplíny. Osvojení si systémové metodologie posune experta na novou kvalitativní úroveň v tom smyslu, že je schopen zaujmout stanovisko k expertizám i mimo svůj profesní obor.

2. SOUBOR OTÁZEK

V souladu s výše uvedenými metodologickými pokyny bylo expertní šetření realizováno formou korespondenční, verbální, připravena byla sada volných otázek a podnětů.

Vzorové znění žádosti o účast v expertním šetření:

Vážená paní, vážený pane,

Vzhledem k Vaší odbornosti a renomé se na Vás obracíme se na Vás s prosbou o spolupráci při výzkumu agenturního zaměstnávání v ČR, a to prostřednictvím expertního šetření realizovaného Výzkumným ústavem bezpečnosti práce, v.v.i. Jedná se o volné Vaše zodpovězení okruhu otázek, které jsou uvedeny v příloze „Expertní šetření".

Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v.v.i. v rámci aplikovaného výzkumu řeší pro ministerstvo práce a sociálních věcí projekt č. TB03MPSV004 „Antidiskriminační opatření v prevenci rizik, bezpečnosti a ochraně zdraví při práci agenturních zaměstnanců", a to s finanční podporou Technologické agentury ČR v programu BETA. Cílem programu BETA je zdokonalení současných praxí, metodik, regulačních mechanismů, dozorových činností, stejně jako zlepšení služeb, informačních a řídicích produktů a postupů, které povedou k vyšší inovativnosti, hospodárnosti a efektivní alokaci veřejných prostředků.

Realizace expertního šetření je jednou z významných aktivit, kterou chce výzkumný tým přispět k naplňování cílů celkového řešení projektu. Hlavním cílem projektu je získat nové a aktuální poznatky o skutečném stavu agenturního zaměstnávání v ČR, o kvalitě pracovního života v nejisté formě zaměstnávání a zejména o hlavních problémech v oblasti zajištění žádoucí úrovně bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a prevence rizik agenturních zaměstnanců, jejich příčinách i možných dopadech.

Zpracovaný písemný materiál ve struktuře položeného souboru otázek v rozsahu cca 2-5 stran je možné poslat elektronicky na uvedenou adresu hlavní řešitelky, a to nejpozději v termínu do 22. 4. 2016.

Hlavním řešitelem projektu a kontaktní osobou je Ing. Iveta Mlezivová, tel.: 221 015 892, e-mail: mlezivova@vubp-praha.cz.

Ujišťujeme Vás, že se získanými informacemi bude zacházeno podle zavedených pravidel a etiky vědecké práce. Vyhodnocení a prezentace výsledků expertního šetření bude anonymní a bude mimo jiné také souhrnně představeno na připravované konferenci „Agenturní zaměstnávání v ČR", která se uskuteční 6.

června 2016 v Poslanecké sněmovně PČR pod záštitou předsedy výboru pro sociální politiku Jaroslava Zavadila a ministryně práce a sociálních věcí Michaely Marksové. V této souvislosti si dovolujeme Vás osobně pozvat. Oficiální pozvánku Vám zašleme.

Předem Vám velmi děkujeme za vynaložený čas, energii, předané znalosti a zkušenosti i za ochotu ke spolupráci a vstřícný postoj k tomuto výzkumu.

RNDr. Stanislav Malý, Ph.D.
ředitel a místopředseda Rady VÚBP, v.v.i.

Ing. Iveta Mlezivová
odd. analýz a prognóz

Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v.v.i.
Occupational Safety Research Institute
Jeruzalémská 9
116 52 Praha 1

EXPERTNÍ ŠETŘENÍ - SOUBOR OTÁZEK

Podněty a otázky k Vašemu volnému vyjádření

Je agenturní zaměstnávání přínosem pro fungování trhu práce v ČR? Mají agentury práce nezastupitelnou roli ve snižování úrovně nezaměstnanosti v ČR?

Jak významný je stav a vývoj právního rámce i jeho aplikace při řešení problémů agenturního zaměstnávání? Co považujete za největší problém?

Jak je, podle Vašeho názoru, rozsáhlý a významný problém diskriminace agenturních zaměstnanců ve společnosti a na pracovištích v ČR v současné době?

Jaké skutečnosti a které rizikové faktory se významnou měrou podílejí či napomáhají vzniku a rozvoji nekalých praktik při agenturním zaměstnávání, respektive činnosti tzv. „pseudoagentur“? Jaké vidíte možnosti řešení této problematiky?

Jaká opatření na celospolečenské úrovni a jaká opatření by se měla ve sféře podnikového managementu přijmout k eliminaci negativních jevů, k prevenci i k omezení diskriminace?

Jaké poznatky a postupy mohou být zdrojem efektivních východisek pro řešení problémů?

Jaké jsou Vaše zkušenosti a doporučení (či doplňující vyjádření) k dané problematice?

3. SEZNAM OSLOVENÝCH

- ASOCIACE (APPS, APA)
- SVAZY
- ODBORY
- HOSPODÁŘSKÁ KOMORA
- NEVLÁDNÍ NEZISKOVÉ ORGANIZACE
- INSPEKCE PRÁCE
- ÚŘADY PRÁCE
- OMBUDSMAN
- VÝZNAMNÍ ZAMĚSTNAVATELÉ
- ORGANIZACE - SLUŽBY BOZP
- AGENTURNÍ ZAMĚSTNANCI
- MPSV
- VÚPSV

Projekt číslo TB03MPSV004 (TAČR, BETA, MPSV)
Antidiskriminační opatření v prevenci rizik, bezpečnosti a ochraně zdraví při práci agenturních zaměstnanců
Šetření pracovních podmínek agenturních zaměstnanců ve vybraném regionu

D O T A Z N Í K

AZ	

(šetření je **anonymní** a dotazník vyplňuje tazatel s respondentem)

*U následujících otázek či tvrzení označte jejich platnost křížkem □. Budete-li chtít změnit Vaši odpověď, začerněte čtvereček se stávající odpovědí a udělejte křížek v jiném čtverečku. Zařazeny jsou i další formy otázek, u kterých odpovědi zaznamenejte dle příslušných instrukcí. Šetření se týká Vašeho **současného** (hlavního) **zaměstnání**.*

Vymezení pojmů:
zaměstnavatel – ten, u kterého vykováváte v současnosti dočasně práci;
agentura práce – zprostředkovatel Vaší práce.

Č.	Otázka /tvrzení	Rozhodně NE	Spíše NE	Ani ano ani ne	Spíše ANO	Rozhodně ANO
1.	Jste celkově spokojen se svým současným zaměstnáním, s vykonávanou prací?	□	□	□	□	□
2.	Vaše současná práce je: a) fyzicky náročná a velmi namáhavá?	□	□	□	□	□
	b) psychicky náročná?	□	□	□	□	□
	c) rychlá, ve vysokém pracovním tempu?	□	□	□	□	□
	d) jednotvárná a monotónní?	□	□	□	□	□
	e) náročná na přesnost?	□	□	□	□	□
3.	Pociťujete celkově v současném zaměstnání sociální jistoty (trvání zaměstnání, pobírání mzdy, zdravotní péče apod.)?	□	□	□	□	□
4.	Pociťujete v současném zaměstnání diskriminaci?	□	□	□	□	□
5.	Domníváte se, že jste ze strany zaměstnavatele nějakým způsobem vykořisťován/a?	□	□	□	□	□
6.	Domníváte se, že jste ze strany agentury práce nějakým způsobem vykořisťován/a?	□	□	□	□	□
7.	Pracujete v současném zaměstnání společně s jinými agenturními zaměstnanci?	□	□	□	□	□
8.	Je Vaše současné zaměstnání a) dlouhodobé?	□	□	□	□	□
	b) sezónní?	□	□	□	□	□
	c) pouze příležitostné?	□	□	□	□	□
9.	Dostáváte pravidelně mzdu?	□	□	□	□	□
10.	Chcete v této formě práce zůstat nastálo?	□	□	□	□	□

Č.	Otázka /tvrzení	ANO	NE	NĚKDY
11.	Vykonáváte práce, které odpovídají Vašim schopnostem a zdravotní způsobilosti?	□	□	□
12.	Pracujete v nepříznivých podmínkách, které ohrožují Vaše zdraví?	□	□	□
13.	Chodíte do práce, i když jste nemocný/á?	□	□	□
14.	Na současném pracovišti Vám osobně vadí: a) hluk?	□	□	□
	b) mikroklima (teplo, zima, vlhkost, průvan apod.)?	□	□	□
	c) vibrace?	□	□	□

		ANO	NE	NĚKDY
	d) chemické látky?	☐	☐	☐
	e) nebezpečí úrazu?	☐	☐	☐
	f) jiná nebezpečí a rizika, uveďte jaká?			
15.	Máte na pracovišti zajištěnu možnost využívat: a) hygienická zařízení (WC, sprchu, šatnu)?	☐	☐	☐
	b) dodržovat životosprávu (možnost stravování)?	☐	☐	☐
16.	Kolik hodin průměrně týdně skutečně pracujete a) v současném (hlavním) zaměstnání?	……. hodin		
	b) celkově ve všech případných dalších zaměstnáních?	……. hodin		

		ANO	NE	NEVÍM
17.	Máte konkrétní smlouvu s agenturou práce fyzicky (v papírové podobě) k dispozici?	☐	☐	☐
18.	Pokud vykonáváte práci na základě smlouvy s agenturou práce: a) byla Vám stanovena zkušební doba?	☐	☐	☐
	- v případě, že ANO uveďte v pravém sloupci číslicí počet měsíců:	…….. měsíců		
	b) byl uzavřen pracovní poměr na dobu neurčitou?	☐	☐	☐
	c) pracovní poměr na dobu určitou – uveďte počet měsíců:	…….. měsíců		
	d) obdržel/a jste při nástupu do práce platový výměr?	☐	☐	☐
	e) je Vaše mzda srovnatelná se mzdou českých spolupracovníků?	☐	☐	☐
	f) jsou Vám vypláceny příplatky za práci v noci, ve ztíženém pracovním prostředí, ve dnech pracovního klidu?	☐	☐	☐
	g) je Vám poskytována placená dovolená?	☐	☐	☐
	- kolik dnů předpokládáte, že to bude v letošním roce (2016):	počet dnů ……		

		ANO	NE	NĚKDY
19.	Je Vám přidělována práce ve dnech pracovního klidu (soboty, neděle, státní svátky)?	☐	☐	☐
20.	Nařizuje Vám zaměstnavatel práci přesčas?	☐	☐	☐
21.	Pracujete v noci?	☐	☐	☐
22.	Je Vám ukládána pracovní pohotovost?	☐	☐	☐
23.	Je Vám v průběhu pracovní směny poskytována přestávka na jídlo a oddech v trvání minimálně 30 minut?	☐	☐	☐

		ANO	NE	Jen 8 hodin	Méně než 8 hod.
24.	Je Vám poskytován nepřetržitý odpočinek mezi směnami alespoň v trvání 12 hodin?	☐	☐	☐	☐

Č.	Otázka /tvrzení	ANO	NE
25.	Byl/a jste zaměstnavatelem informován/a o zařízení závodní preventivní péče?	☐	☐
26.	Absolvoval/a jste u lékaře v tomto zařízení zdravotní prohlídku (vstupní, preventivní)?	☐	☐
27.	Utrpěl/a jste při výkonu práce v současném zaměstnání pracovní úraz?	☐	☐
	a) Pokud ANO, nahlásil/a jste to zaměstnavateli?	☐	☐
	b) Byl s Vámi sepsán záznam o úrazu?	☐	☐
	c) Ošetřil Vás lékař?	☐	☐

		ANO	NE
	d) Byl/a jste finančně odškodněn/a?	☐	☐
28.	Stal se Vám někdy na jiném pracovišti v ČR pracovní úraz, který nebyl nahlášen?	☐	☐
	- stal se pracovní úraz, který nebyl nahlášen Vašim krajanům?	☐	☐
29.	Poskytuje Vám zaměstnavatel ochranné pracovní prostředky (přilbu, brýle, rukavice, pracovní oděv, boty, respirátor, ochranu sluchu apod.)?	☐	☐
30.	Zajistil Vám zaměstnavatel školení o právních a ostatních předpisech k problematice bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (BOZP)?	☐	☐
31.	Byly Vám tyto informace a pokyny jasné a srozumitelné?	☐	☐
32.	Bylo toto školení ve Vašem rodném jazyce?	☐	☐
33.	Obdržel/a jste nějaké tištěné a srozumitelné letáky, brožury apod. k problematice BOZP?	☐	☐
34.	Byl/a jste informován/a o pracovních rizicích, nebezpečích, zákazech i správných postupech přímo na Vašem konkrétním pracovišti?	☐	☐
35.	Dodržujete tyto pokyny?	☐	☐
36.	Domníváte se, že Váš současný zaměstnavatel dbá na dodržování bezpečnosti práce a na ochranu Vašeho zdraví?	☐	☐
37.	Respektuje Vaše případné požadavky, náměty na zlepšení stavu v této oblasti?	☐	☐
38.	Působí na Vašem pracovišti/podniku osoba, která pečuje o bezpečnost práce?	☐	☐
39.	I na Vašem pracovišti dochází ke konzumaci alkoholu a obdobných látek?	☐	☐

Co byste navrhoval/a pro zlepšení bezpečnosti práce a zvýšení ochrany zdraví při práci? Uveďte:

Č.	Otázka /tvrzení	roky	měsíce
40.	Jak dlouho jste celkově v této formě zaměstnání (jako agenturní zaměstnanec)?		
41.	Jak dlouho pracujete pro současného zaměstnavatele (vykonáváte stávající práci)?		
42.	Jaký je Váš čistý měsíční příjem a) ze současného zaměstnání (co skutečně dostanete „na ruku“)? Uveďte částku:	Kč	
	b) celkově ze všech zaměstnání (co skutečně dostanete „na ruku“)? Uveďte:	Kč	
43.	Kolik korun přibližně vydáte měsíčně za ubytování?	Kč	
44.	Kolik korun přibližně vydáte měsíčně za dopravu?	Kč	
45.	Kolik korun přibližně vydáte měsíčně za stravu?	Kč	
46.	Pokud podporujete ze svého výdělku rodinu a posíláte jim finanční prostředky, uveďte přibližnou měsíční částku:	Kč	

47.	Máte dostatek příležitostí a finančních prostředků na:	příležitostí		finančních prostřed.	
		ANO	NE	ANO	NE
	a) kontakt s rodinou?	☐	☐	☐	☐
	b) kontakt s přáteli a známými?	☐	☐	☐	☐
	c) kulturní akce a vyžití?	☐	☐	☐	☐
	d) sportovní akce a vyžití?	☐	☐	☐	☐
	e) koníčky a jiné zájmy?	☐	☐	☐	☐
	f) dostatečný odpočinek, regeneraci sil a čas pro sebe?	☐	☐	☐	☐
48.	Vzděláváte se, učíte se novým věcem nebo se jinak rozvíjíte (navštěvujete kurzy, školení, rekvalifikace atd.)?	☐	☐	☐	☐

Prostor pro Vaše sdělení k pracovním podmínkám, bezpečnosti práce a ochraně Vašeho zdraví při práci:

Odvětví a velikost podniku, ve kterém nyní pracujete?									
zemědělství	☐	stavebnictví	☐	potrav. průmysl	☐	zprac. průmysl	☐	hotel, restaurace	☐
doprava	☐	školství	☐	domácí služby, úklid	☐	zdravotnictví	☐	obchod	☐
Jiné	☐	uveďte:							
Celkový počet zaměstnanců v podniku, kde pracujete:				Na Vašem konkrétním pracovišti:					

muž	žena	věk (počet let)	rodinný stav				země původu
			svobodný/á	ženatý/vdaná	rozvedený/á	vdovec/vdova	
☐	☐		☐	☐	☐	☐	

Nejvyšší dosažené vzdělání							
nedokončené základní	dokončené základní	vyučení	střední bez maturity	střední s maturitou	vyšší odborné	VŠ bakalářské	VŠ magisterské
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

<u>Řešitelé projektu</u> - pracovníci Výzkumného ústavu bezpečnosti práce, v.v.i. v Praze

<u>Vám velmi děkují za Váš čas a ochotu</u> vyplnit dotazník.

Projekt číslo TB03MPSV004 (TAČR, BETA, MPSV)
Antidiskriminační opatření v prevenci rizik, bezpečnosti a ochraně zdraví při práci agenturních zaměstnanců
Šetření pracovních podmínek agenturních zaměstnanců ve vybraném regionu

AZ	

KARTA DŮLEŽITOSTI A SPOKOJENOSTI

Návod: Na této kartě najdete několik charakteristik pracovního života, které mohou být pro různé lidi různě důležité. Prosím, ohodnoťte, označte křížkem x nejprve, jak jsou pro Vás osobně důležité a poté stejné charakteristiky ohodnoťte znovu, na druhé straně karty, podle toho, jak jste s nimi v současném zaměstnání spokojeni. Budete-li chtít změnit Vaši odpověď, začerněte čtvereček se stávající odpovědí a udělejte křížek v jiném čtverečku. Hodnocení se týká Vašeho současného zaměstnání.

Hodnoťte na škále:

ROZHODNĚ NEDŮLEŽITÉ	SPÍŠE NEDŮLEŽITÉ	ANI DŮLEŽITÉ, ANI NEDŮLEŽITÉ	SPÍŠE DŮLEŽITÉ	ROZHODNĚ DŮLEŽITÉ
1	**2**	**3**	**4**	**5**

Jak **DŮLEŽITÉ** je pro Vás:

		nedůležité				důležité	
		1	**2**	**3**	**4**	**5**	**NEVÍ**
1	výdělek, výše platu nebo mzdy,	☐	☐	☐	☐	☐	☐
2	aby Vaše pracovní výsledky byly spravedlivě odměňovány,	☐	☐	☐	☐	☐	☐
3	nefinanční výhody plynoucí z Vaší práce (např. stravování, naturálie, dovolená, firemní auto, telefon, apod.),	☐	☐	☐	☐	☐	☐
4	vztahy s kolegy,	☐	☐	☐	☐	☐	☐
5	chování osob ve vyšším postavení (nadřízení, zákazníci atp.) k těm s nižším postavením,	☐	☐	☐	☐	☐	☐
6	celkové mezilidské vztahy v prostředí práce,	☐	☐	☐	☐	☐	☐
7	celková časová náročnost práce,	☐	☐	☐	☐	☐	☐
8	rozložení pracovní doby během dne či týdne,	☐	☐	☐	☐	☐	☐
9	aby Vám práce umožňovala mít dostatek času na Vaši rodinu, zájmy a odpočinek,	☐	☐	☐	☐	☐	☐
10	aby byla Vaše práce zajímavá,	☐	☐	☐	☐	☐	☐
11	abyste v ní měl možnosti dalšího vzdělávání a osobního rozvoje,	☐	☐	☐	☐	☐	☐
12	možnost sám si rozhodovat o pracovních úkolech, samostatně organizovat práci,	☐	☐	☐	☐	☐	☐
13	charakter pracovního poměru tj. zda jde o poměr na dobu neurčitou, či určitou, zda je člověk zaměstnanec nebo samostatně výdělečně činný atp.,	☐	☐	☐	☐	☐	☐
14	jistota zaměstnání,	☐	☐	☐	☐	☐	☐
15	abyste v zaměstnání rozvíjel své šance a možnosti dalšího uplatnění na trhu práce,	☐	☐	☐	☐	☐	☐
16	úroveň bezpečnosti a ochrany zdraví při výkonu práce,	☐	☐	☐	☐	☐	☐
17	technické vybavení při výkonu práce,	☐	☐	☐	☐	☐	☐
18	čistota, pořádek a hygiena při výkonu práce.	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Nyní zhodnoťte stejné charakteristiky z pohledu svého současného zaměstnání, své současné práce. Jak spokojeni jste s jednotlivými aspekty, jak dobrá či špatná Vaše práce je.

Hodnoťte na škále:

VELMI NESPOKOJEN	SPÍŠE NESPOKOJEN	ANI SPOKOJEN, ANI NESPOKOJEN	SPÍŠE SPOKOJEN	VELMI SPOKOJEN
-2	**-1**	**0**	**1**	**2**

Jak **HODNOTÍTE**:

		nespokojen				spokojen	
		-2	**-1**	**0**	**1**	**2**	**NEVÍ**
1	výši svého výdělku, platu nebo mzdy,	☐	☐	☐	☐	☐	☐
2	spravedlivost odměňování Vašich pracovních výsledků,	☐	☐	☐	☐	☐	☐
3	nefinanční výhody plynoucí z Vaší práce (např. stravování, naturálie, dovolená, firemní auto, telefon, apod.),	☐	☐	☐	☐	☐	☐
4	vztahy s kolegy,	☐	☐	☐	☐	☐	☐
5	chování osob ve vyšším postavení (nadřízení, zákazníci atp.) k těm s nižším postavením,	☐	☐	☐	☐	☐	☐
6	celkové mezilidské vztahy v prostředí práce,	☐	☐	☐	☐	☐	☐
7	celkovou časovou náročnost práce,	☐	☐	☐	☐	☐	☐
8	rozložení pracovní doby během dne či týdne,	☐	☐	☐	☐	☐	☐
9	kolik Vám práce umožňuje mít dostatek času na Vaši rodinu, zájmy a odpočinek,	☐	☐	☐	☐	☐	☐
10	jak je Vaše práce zajímavá,	☐	☐	☐	☐	☐	☐
11	jak Vám tato práce umožňuje další vzdělávání a osobní rozvoj,	☐	☐	☐	☐	☐	☐
12	míru toho, jak si můžete sám rozhodovat o pracovních úkolech, samostatně organizovat práci,	☐	☐	☐	☐	☐	☐
13	charakter pracovního poměru tj. zda jde o poměr na dobu neurčitou, či určitou, že jste OSVČ atp.,	☐	☐	☐	☐	☐	☐
14	jistotu Vašeho zaměstnání,	☐	☐	☐	☐	☐	☐
15	šance a možnosti dalšího uplatnění na trhu práce, které Vám Vaše současné zaměstnání dává,	☐	☐	☐	☐	☐	☐
16	úroveň bezpečnosti a ochrany zdraví při výkonu práce ve Vašem zaměstnání,	☐	☐	☐	☐	☐	☐
17	technické vybavení při výkonu Vaší práce,	☐	☐	☐	☐	☐	☐
18	čistotu, pořádek a hygienu při výkonu Vaší práce.	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Проект номер TB 03MPSV004 (TACR, BETA, MPSV)
Антидискриминационные меры в профилактике рисков, безопасности и охране здоровья агентурных рабочих.
Исследование рабочих условий агентурых сотрудников.

А Н К Е Т А

АР	

(исследование **<u>анонимно,</u>** анкету заполняет спрашивающий с отвечающим лицом)
У следующих вопросов или утверждений обозначьте их правильность крестиком **x**. *Если Вы желаете изменить Ваш ответ, зачерните квадратик с исходным ответом и поставьте крестик в другой клетке. В анкету включены также другие формы вопросов, у которых запишите ответы в соответствии с инструкциями. Исследование касается Вашей* ***нынешней работы****.*

Определение терминов:
Работодатель- тот у которого осуществляется в настоящий момент временная работа
Трудовое агенство - посредник вашей работы

№	Вопрос / утверждение	Категори-чески НЕТ	Скорее НЕТ	Ни ДА, ни НЕТ	Скорее ДА	Категори-чески ДА
1.	Вы, в общем, довольны своей нынешней профессией, исполняемой работой?	☐	☐	☐	☐	☐
2.	Ваша нынешняя работа: а) физически тяжелая и очень утомительная?	☐	☐	☐	☐	☐
	б) психически тяжелая?	☐	☐	☐	☐	☐
	в) быстрая, с высоким рабочим темпом?	☐	☐	☐	☐	☐
	г) однообразная и монотонная?	☐	☐	☐	☐	☐
	д) требует высокой точности?	☐	☐	☐	☐	☐
3.	Вы ощущаете, в общем, на нынешней работе социальные гарантии (продолжительность работы, получение зарплаты, медицинское обслуживание и т. п.)?	☐	☐	☐	☐	☐
4.	Вы ощущаете на нынешней работе дискриминацию?	☐	☐	☐	☐	☐
5.	Вы считаете, что Ваш работодатель Вас каким-нибудь способом эксплуатирует?	☐	☐	☐	☐	☐
6.	Вы считаете, что агентство Вас каким-нибудь способом эксплуатирует?	☐	☐	☐	☐	☐
7.	Вы работаете на нынешней работе вместе с Вашими земляками или с другими иностранцами?	☐	☐	☐	☐	☐
8.	Ваша нынешняя работа а) долгосрочная?	☐	☐	☐	☐	☐
	б) сезонная?	☐	☐	☐	☐	☐
	в) только по случаю?	☐	☐	☐	☐	☐
9.	Вы получаете зарплату регулярно?	☐	☐	☐	☐	☐
10.	Вы хотите остаться в ЧР навсегда?	☐	☐	☐	☐	☐

№	Вопрос / утверждение	ДА	НЕТ	ИНОГДА
11.	Вы исполняете работы, которые соответствуют Вашим способностям и состоянию здоровья?	☐	☐	☐
12.	Вы работаете в неблагоприятных условиях, которые угрожают Вашему здоровью?	☐	☐	☐
13.	Вы ходите на работу тогда, когда болеете?	☐	☐	☐
14	На Вашей нынешней работе лично Вам мешает: а) шум?	☐	☐	☐
	б) микроклимат (жара, холод, влажность, сквозняк и т. п.)?	☐	☐	☐
	в) вибрации?	☐	☐	☐
	г) химические вещества?	☐	☐	☐
	д) угроза травмы?	☐	☐	☐
	е) другие угрозы или риски, укажите какие?			
15.	На рабочем месте у Вас есть возможность пользоваться: а) санузлом (туалет, душ, раздевалка)?	☐	☐	☐
	б) соблюдать правильный режим питания?	☐	☐	☐
16.	Сколько часов в среднем в неделю Вы на самом деле работаете: а) на нынешней (главной) работе?	……. часов		
	б) в общем, на всех других эвентуальных работах?	……. часов		

		ДА	НЕТ	НЕ ЗНАЮ
17.	У Вас есть в наличии конкретный договор с агентством (в распечатанном экземпляре)?	☐	☐	☐
18.	Если Вы работаете на основе договора с агентством: а) Вам был определен испытательный период?	☐	☐	☐
	- если ДА, укажите в правом столбике цифрой количество месяцев:	…….. месяцев		
	б) Ваш трудовой договор был заключен на неопределенный период?	☐	☐	☐
	в) если Ваш трудовой договор был заключен на определенный период – укажите количество месяцев:	…….. месяцев		
	г) Вы получили при поступлении на работу окладной лист?	☐	☐	☐
	д) Ваша зарплата сравнима с зарплатой чешских работников?	☐	☐	☐
	е) Вам оплачивается доплата за работу ночью, в неблагоприятных рабочих условиях, в выходные дни и праздники?	☐	☐	☐
	ё) Вам предоставляется оплачиваемый отпуск?	☐	☐	☐
	- сколько дней отпуска, по Вашему предположению, у Вас будет в текущем году (2016):	количество дней ……		

		ДА	НЕТ	ИНОГДА
19.	Вам поручают работу в выходные дни и праздники?	☐	☐	☐
20.	Вам поручает работодатель сверхурочную работу?	☐	☐	☐
21.	Вы работаете ночью?	☐	☐	☐
22.	Вам поручают рабочее дежурство?	☐	☐	☐
23.	Вам предоставляется в рабочее время перерыв на обед и отдых в течение минимально 30 минут?	☐	☐	☐

		ДА	НЕТ	Только 8 часов	Меньше чем 8 часов
24.	Вам предоставляется непрерывный отдых между сменами как минимум в течение 12 часов?	☐	☐	☐	☐

№	Вопросы / утверждения	ДА	НЕТ
25.	Вы были информированы работодателем о профилактических учреждениях здравоохранения?	☐	☐
26.	Вы прошли в таком учреждении медосмотр у врача (вступительный, профилактический)?	☐	☐
27.	У Вас была рабочая травма на Вашей нынешней работе?	☐	☐
	а) Если ДА, Вы сообщили об этом работодателю?	☐	☐
	б) С Вами был составлен протокол о рабочей травме?	☐	☐
	в) Вам была оказана врачебная помощь?	☐	☐
	г) Вам была предоставлена финансовая компенсация?	☐	☐
28.	У Вас была когда-либо на другой работе в ЧР рабочая травма, которая не была заявлена?	☐	☐
	- случилась ли рабочая травма, которая не была заявлена, с кем-нибудь из Ваших земляков?	☐	☐
29.	Предоставляет ли Вам работодатель защитные средства (каска, очки, перчатки, рабочая одежда, обувь, респиратор, защита слуха и т. п.)?	☐	☐
30.	Обеспечил ли Вам работодатель инструктаж о юридических и остальных нормах проблематики безопасности и защиты здоровья во время работы?	☐	☐
31.	Вам была такая информация предоставлена ясным и понятным образом?	☐	☐
32.	Проводился ли такой инструктаж на Вашем родном языке?	☐	☐
33.	Вы получили какие-нибудь распечатанные и понятные брошюры о проблематике безопасности и защиты здоровья во время работы?	☐	☐
34.	Вы были информированы о рабочих рисках, опасностях, запретах и правильных процессах непосредственно на Вашем конкретном рабочем месте?	☐	☐
35.	Вы соблюдаете эти инструкции?	☐	☐
36.	Считаете ли Вы, что Ваш нынешний работодатель соблюдает нормы безопасности труда и защиты Вашего здоровья?	☐	☐
37.	Ваш работодатель учитывает Ваши эвентуальные требования и предложения по улучшению состояния в этой области?	☐	☐
38.	Существует ли на Вашем рабочем участке / предприятии лицо, которое следит за безопасностью труда?	☐	☐
39.	На Вашем рабочем участке потребляется алкоголь и аналогичные вещества?	☐	☐

Что Вы предлагаете для улучшения безопасности труда и повышения защиты здоровья во время работы? Укажите:

№	Вопрос / утверждение	годы	месяцы
40.	Сколько времени, в общем, Вы в ЧР?		
41.	Как долго Вы работаете у Вашего нынешнего работодателя (выполняете нынешнюю работу)?		
42.	Какой Ваш чистый месячный доход? а) на нынешней работе (сколько Вы реально получите «в руки»)? Укажите сумму:		крон
	б) в общем, на всех работах (сколько Вы реально получите «в руки»)? Укажите сумму:		крон
43.	Сколько крон приблизительно Вы тратите в месяц за проживание?		крон
44.	Сколько крон приблизительно Вы тратите в месяц за транспорт?		крон
45.	Сколько крон приблизительно Вы тратите в месяц за питание?		крон
46.	Если Вы поддерживаете из своего дохода семью и посылаете ей финансовые средства, укажите приблизительную месячную сумму:		крон

47.	У Вас есть достаток возможностей и финансовых средств на:	**возможности**		**финансовые средства**	
		ДА	**НЕТ**	**ДА**	**НЕТ**
	а) контакты с семьей?	☐	☐	☐	☐
	б) контакты с друзьями и знакомыми?	☐	☐	☐	☐
	в) культурные мероприятия?	☐	☐	☐	☐
	г) спортивные мероприятия?	☐	☐	☐	☐
	д) хобби и другие увлечения?	☐	☐	☐	☐
	е) достаточный отдых, восстановление сил и свое свободное время?	☐	☐	☐	☐
48.	Вы учитесь, изучаете новое или развиваете свои способности каким-либо образом (посещение курсов, обучение, переквалификация и т. д.)?	☐	☐	☐	☐

№	**Вопрос / утверждение**	**Выберите ответ и обозначьте**
49.	Укажите, в какой мере Вы владеете чешским языком: а) понимаю и хорошо говорю	☐
	б) понимаю и частично говорю	☐
	в) кое-что понимаю и очень мало говорю	☐
	г) не понимаю и не говорю	☐
	д) интенсивно изучаю	☐

Ваши замечания к рабочим условиям, безопасности труда и защите Вашего здоровья во время работы:

Какова отрасль и крупность Вашего предприятия, на котором Вы работаете?								
сельское хозяйство	☐	строительство	☐	пищевая промышленность	☐	перерабатывающая промышленность	☐	гостиница, ресторан
транспорт	☐	образование	☐	домашние услуги, уборка	☐	здравоохранение	☐	торговля
Другая	☐	Укажите:						
Общее количество работников на Вашем предприятии:				Конкретно на Вашем рабочем участке:				

муж-чина	жен-щина	возраст (количество лет)	семейное состояние				страна происхождения
			холостой / не замужем	женатый / замужем	разведенный / разведенная	вдовец / вдова	
☐	☐		☐	☐	☐	☐	

Самая высокая полученная степень образования						
незавершенное начальное	завершенное начальное	училище	среднее без аттестата зрелости	среднее с аттестатом зрелости	среднее специальное	ВУЗ бакалавр
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

<u>Исполнители проекта</u> – сотрудники Исследовательского института безопасности труда, Общественного исследовательского учреждения в Праге <u>Вас очень благодарят за Ваше время и согласие</u> с заполнением анкеты.

ПРОЕКТ НОМЕР TB03MPSV004 (TAČR, BETA, MPSV)
Антидискриминационные исследования в профилактике рисков, безопастности и охране здоровья при выполении работы у агентурных сотрудников
Исследование условий работы агентурных сотрудников в выбранном регионе.

AP	

КАРТА ВАЖНОСТИ И УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ

Инструкция: На этой карте находится несколько характеристик , касающихся рабочих моментов, которые могут быть важные разным людям в разной степени . Пожалуйста оцените сначала то ,что про Вас лично является важным и поставтьте х а потом оцените снова на другой стороне карты те же самые характеристики , но насколько вы удовлетворены ими при выполнении работы в настоящий момент. Если Вы будете хотеть изменить Ваш ответ,зачеркните квадратик и поставьте новый х в другом квадратике.

Оценивайте на шкале:

ОПРЕДЕЛЕННО НЕВАЖНО	СКОРЕЕ НЕВАЖНО	НЕВАЖНО	СКОРЕЕ ВАЖНО	ПРЕДЕЛЕННО ВАЖНО
1	**2**	**3**	**4**	**5**

Как **ВАЖНО** это для Вас:

		неважно				важно	
		1	**2**	**3**	**4**	**5**	**не знаю**
1	доходы, высокая зарплата,	☐	☐	☐	☐	☐	☐
2	чтобы Ваша работа была справедливо оценена	☐	☐	☐	☐	☐	☐
3	Дополнительные выгоды,существующие на Вашей работе (фирменная машина, талоны на еду, телефон и т.д.)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
4	отношения с коллегами	☐	☐	☐	☐	☐	☐
5	отношение начальства к подчиненным	☐	☐	☐	☐	☐	☐
6	общая атмосфера в коллективе	☐	☐	☐	☐	☐	☐
7	общая продолжительность рабочего дня,его длительность	☐	☐	☐	☐	☐	☐
8	занятость работой в течении дня и недели(работа на выходных)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
9	чтобы Ваша работа позволяла иметь достаточно времени для отдыха, для семьи и для Ваших интересов	☐	☐	☐	☐	☐	☐
10	чтобы Ваша работа была интересна	☐	☐	☐	☐	☐	☐
11	чтобы Вы имели возможность на этой работе для дальнейшего развития и обучения	☐	☐	☐	☐	☐	☐
12	возможность самому решать вопросы и организовывать свою работу	☐	☐	☐	☐	☐	☐
13	характер рабочих отношений, работа временная или постоянная или возможность самому зарабатывать(свое предприятие)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
14	jistota zaměstnání, гарантия занятости	☐	☐	☐	☐	☐	☐
15	чтобы Вы на работе могли развить свои возможности и найти лучшую работу в дальнейшем	☐	☐	☐	☐	☐	☐
16	уровень безопасности и охраны здоровья при выполнении работы	☐	☐	☐	☐	☐	☐
17	техническое оснащение при выполнении работы	☐	☐	☐	☐	☐	☐
18	чистота, прорядок и гигиенические усдовия на работе	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Сейчас оцените теже самые характеристики с позиции той работы , на которой вы работаете в настоящий момент. Насколько Вы удовлетворены определенными аспектами,насколько хороша или плоха Ваша работа.

Оценивайте на шкале :

очень неудовлетворен	скорее неудовлетворен	среднее между удовлетворенностью и неудовлетворенностью	скорее удовлетворен	очень удовлетворен
-2	**-1**	**0**	**1**	**2**

Как **ОЦЕНИВАЕТЕ**:

		неудовлетворен			удовлетворен		
		-2	**-1**	**0**	**1**	**2**	**не знаю**
1	доходы, высокая зарплата,	☐	☐	☐	☐	☐	☐
2	чтобы Ваша работа была справедливо оценена	☐	☐	☐	☐	☐	☐
3	дополнительные выгоды существующие на Вашей работе (фирменная машина, талоны на еду, телефон и т.д.)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
4	отношения с коллегами	☐	☐	☐	☐	☐	☐
5	отношение начальства к подчиненным	☐	☐	☐	☐	☐	☐
6	общая атмосфера в коллективе	☐	☐	☐	☐	☐	☐
7	общая продолжительность рабочего дня	☐	☐	☐	☐	☐	☐
8	занятость работой в течении дня и недели	☐	☐	☐	☐	☐	☐
9	чтобы Ваша работа позволяла иметь достаточно времени для отдыха, для семьи и для Ваших интересов	☐	☐	☐	☐	☐	☐
10	чтобы Ваша работа была интересна	☐	☐	☐	☐	☐	☐
11	Вы имели возможность на этой работе для дальнейшего развития и обучения	☐	☐	☐	☐	☐	☐
12	возможность самому решать вопросы и организовывать свою работу	☐	☐	☐	☐	☐	☐
13	характер рабочих отношений, работа временная или постоянная или возможность самому зарабатывать(свое предприятие)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
14	гарантия занятости	☐	☐	☐	☐	☐	☐
15	чтобы Вы на работе могли развить свои возможности и найти лучшую работу в дальнейшем	☐	☐	☐	☐	☐	☐
16	уровень безопасности и охраны здоровья при выполнении работы	☐	☐	☐	☐	☐	☐
17	техническое оснащение привыполнении работы	☐	☐	☐	☐	☐	☐
18	чистота, прорядок и гигиенические усдовия на работе	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Проект номер TB 03MPSV004 (TACR, BETA, MPSV)
Антидискриминационные меры в профилактике рисков, безопасности и охране здоровья агентурных рабочих.
Исследование рабочих условий агентурых сотрудников.

AP	

АСПЕКТЫ

Какой конкретный опыт у Вас есть с нахождением работы с помощью агентур труда?	
Какой самый хороший и самый плохой опыт был у Вас при общении с посредниками при поиске работы?	
Как Вы думаете какие самые большие проблемы возникают при поиске работы и при выполнении работы с помощью трудовых агентур ? Что Вам больше всего не нравится что больше всего нравится при таком сотрудничестве?	
У Вас есть при нынешней работе ощущение дискриминации ? Если да ,то в какой кокретной области?	

Проект номер TB 03MPSV004 (TACR, BETA, MPSV)
Антидискриминационные меры в профилактике рисков, безопасности и охране здоровья агентурных рабочих.
Исследование рабочих условий агентурых сотрудников.

AP	

ВОПРОСЫ

Насколько Вы были спокойны с условиями работы в течении всего времени,пока Вы работали по договору с трудовой агентурой?	
Какие были у Вас самые плохие условия труда?	
У Вас есть какой то негативный опыт, как к Вам относился ваш работодатель, местные рабочие, агентура труда?	
Можете привести конкретые примеры из Вашего опыта?	

ВОПРОСЫ

БЕЗОПАСНОСТЬ И ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ НА РАБОТЕ

Что Вы конкретно понимаете под названием безопасность и охрана здоровья на работе? Что Вы об этом знаете?	
Какие причины ведут по Вашему мнению наиболее часто к трудовым травмам? Какие причины приводят к ним наиболее часто ? Какие самые частые причины трудовых травм на вашем предприятии? Что делает ваш работодатель для профилактики трудовых травм среди работников, работающих на предприятии от трудовых агентур?	
Был у Вас инструктаж о безопасности труда в агентуре или на рабочем месте? Как бы Вы оценили уровень и профессионализм этих инструктажей? Что бы по Вашему улучшило ситуацию в этой области?	