

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra práva



Teze bakalářské práce

Agenturní zaměstnávání v praxi ČR

Veronika Hromátková

© 2017 ČZU v Praze

Abstrakt

Tato bakalářská práce je zaměřena na bližší prozkoumání problematiky agenturního zaměstnávání, které v současnosti představuje flexibilní formu zaměstnávání.

Teoretická část bakalářské práce se věnuje rozboru právních norem a dalších aspektů agenturního zaměstnávání za pomoci odborné literatury, dostupných elektronických zdrojů a platné právní úpravy. Teoretická východiska se vztahují na pojmy související s problematikou agenturního zaměstnávání. V rámci této části jsou též řešeny předpoklady pro výkon této činnosti včetně povinností s ní spojenou, kontrola agentur práce a vztahy jednotlivých účastníků tohoto trojstranného vztahu. Závěrem této části je rozbor nejvýznamnějších připravovaných změn v oblasti agenturního zaměstnávání v rámci chystané novely.

Analytická část bakalářské práce má za úkol porovnat vývoj tohoto typu zaměstnávání v rámci České republiky pomocí komparace vybraných statistických dat a zároveň zjistit povědomí o tomto způsobu zaměstnávání u studentů České Zemědělské Univerzity v Praze studujících v konzultačním středisku v Jičíně, kteří se účastnili dotazníkového šetření.

Klíčová slova: agentura práce, agenturní zaměstnávání, agenturní zaměstnanec, pracovní poměr, pracovní smlouva, dočasné přidělení, uživatel

Úvod

Pojem agenturní zaměstnávání byl poprvé zaveden do českého právního řádu až v roce 2004. Tento způsob zaměstnávání je považován za institut moderního pracovního práva. V dnešní době ekonomické nestability je agenturní zaměstnávání jedním z východisek personalistů, a to především díky své flexibilitě. V rámci celé Evropské unie je patrný nárůst zájmu o tento typ služby. Cílem každého podniku je dosahování co nejvyšší efektivity práce a optimalizace mzdových nákladů. Jedním z nástrojů řešení personální strategie je právě agenturní zaměstnávání.

Cíl práce

Hlavním cílem této práce je prozkoumání zmíněné problematiky, včetně výhod a nevýhod tohoto typu pracovně-právního vztahu. Prvním dílčím cílem je sledování vztahu agentury práce a Úřadu práce, a dalším dílčím cílem je představit a rozebrat připravované změny v rámci chystané novely a jejich vliv na agenturní zaměstnávání.

Cílem praktické části je posoudit vývoj tohoto způsobu zaměstnávání pomocí komparace získaných dat, a dále zjistit povědomí o této službě pomocí dotazníkového šetření u studentů České Zemědělské Univerzity V Praze, studující v konzultačním středisku Jičín.

Metodika

Bakalářská práce je členěna na dvě části, a to na část teoretickou a analytickou. Pro psaní teoretické části je využita metoda analýzy primárních a sekundárních dat získaných z právních norem, odborných článků a odborné literatury. Teoretická část nejprve vymezuje agenturní zaměstnávání v historických souvislostech a poté jeho právní normy. V další části jsou rozebrány základní pojmy, předpoklady pro výkon této činnosti, povinnosti agentur práce a kontrola agentur práce ze strany veřejné moci. V závěru literární rešerše se práce věnuje rozboru nejvýznamnějších připravovaných změn v rámci chystané novely.

V analytické části bakalářské práce je využívána metoda komparace, která spočívá v porovnání získaných dat a deskriptivní statistika, která se snaží několika čísly nebo obrázky vystihnout získaná data. V druhé analytické části je použita metoda dotazníkového šetření na vybraném vzorku respondentů. Závěrem je použita metoda syntézy k vyhodnocení získaných dat. Důležité výstupy jsou přehledně znázorněny pomocí grafů.

Výsledky porovnávaných dat

Pomocí komparace vybraných statistických dat společností International Confederation of Private Employment Agencies bylo zjištěno, že za poslední roky došlo k výrazným změnám nejen u uživatelů, ale též u agenturních zaměstnanců. V rámci uživatelské části je nejvýznamnější změnou velikost podniků, jež tuto službu využívají. Zatímco v roce 2011 byli agenturní zaměstnanci v 50 % dočasně umísťováni do společností s méně než 100 zaměstnanci a ve 20 % do společností s více jak 500 zaměstnanci, tak v roce 2013/2014 bylo do společností s méně než 100 zaměstnanci dočasně přidělováno pouze 10 % agenturních zaměstnanců a do společnosti s více jak 500 zaměstnanci 60 % přidělených osob.

Druhou významnou změnou, která se jeví jako pozitivní, je délka přidělení. Zatímco v roce 2010 bylo 60 % osob přiděleno k uživateli na méně než 1 měsíc, v letech 2013/2014 tento počet klesl na 18 %. Mezi těmito lety byl zaznamenán 12 % nárůst osob přidělených na více než 3 měsíce. Tato skutečnost je pozitivní jak pro uživatele kteří nemusí stále dokola zaškolovat nové osoby, tak i pro agenturní zaměstnance kteří mají větší jistotu dlouhodobějšího příjmu.

Dalším sledovaným faktorem bylo dosahované a požadované vzdělání. V posledních letech klesá v rámci agenturního zaměstnávání počet registrovaných osob s nižším než dokončeným středoškolským vzděláním a roste počet osob s výučním listem nebo maturitním vysvědčením, a právě tyto osoby požadují uživatelé nejčastěji.

Výsledky dotazníku

Z dotazníkového šetření vyplynulo, že více jak 96 % studentů pracuje či pracovalo v průběhu studia. Z celkového počtu 82 respondentů využili služeb personální agentury 3 osoby (tj. 3,66 %). Na dotaz, kolik personálních agentur byste oslovil/a v případě zájmu nalézt si trvalý pracovní poměr nebo brigádu pomocí agentury práce, odpovědělo více jak 56% dotazovaných, že by nevyužilo těchto služeb. Agenturu práce by volila většina na základě doporučení. Necelých 40 % respondentů nedokáže vyjmenovat ani jednu agenturu práce, což svědčí o nízkém povědomí o těchto společnostech. Za hlavní nedostatky personálních agentur jsou nejčastěji považovány rozdílné pracovní podmínky agenturních a kmenových zaměstnanců a omezená nabídka pracovních míst. Na druhou stranu by většina studentů očekávala rychlé nalezení pracovní pozice, kvalitu služeb a diskrétnost v oblasti osobních údajů. Velkým překvapením dotazníkového průzkumu bylo, že více jak 7% osob by využilo

služeb agentur i v případě, že by se jednalo o zpoplatněnou službu, a necelých 30% by se rozhodlo o využití této služby na základě výše poplatku. Respondenty dotazníku byli studenti všech ročníků bakalářského a na něho navazujícího studia. Na zodpovězení dotazníku se podílelo 62 žen a 20 mužů. Více jak 73% dotazovaných se nachází ve věkové hranici mezi 25-44 lety.

Doporučení

Hlavním doporučením jak pro uživatele, tak i pro zaměstnance agentur je aby si prověřili, zda agentura práce disponuje platným povolením ke zprostředkování zaměstnání a na základě recenzí si zjistili, zda agentura dodržuje veškerá zákonná ustanovení a nepatří mezi tzv. „pseudoagentury“. Pseudoagentury k uživatelům dočasně přidělují zaměstnance na základě jiných smluvních vztahů, mezi které patří např. „dodavatel – odběratel“. Využívání pseudoagentur je pro uživatele cenově výhodné, ale na druhou stranu kazí jejich pověst. Stinnou stránkou pro agenturní zaměstnance je uzavření jiného druhu smlouvy než stanovuje zákon, a kterou je například dohoda o provedení práce. Když vztah uživatele a agentury práce není označen jako zprostředkování zaměstnání, není agenturní zaměstnanec chráněn zásadou srovnatelných pracovních a mzdových podmínek.

Většina agentur se pohybuje na hraně zákona v šedé, některé dokonce v černé zóně ekonomiky. Chování těchto nesolidních agentur je hlavní příčinou špatného pohledu na tuto službu. Prověřenými agenturami jsou např. všichni členové APPS či APA kteří si na dobrém jménu zakládají, a u nichž máte jistotu rovnocenných pracovních podmínek a dodržování zákonů.

Závěr

Na základě provedeného průzkumu bylo zjištěno, že v posledních letech stoupá zájem o tento typ služby jak u uživatelů, tak u potencionálních zaměstnanců agentur práce. V současnosti je tímto způsobem zaměstnáváno téměř 1 % osob. Závěrem je nutné konstatovat, že pro všechny účastníky přináší jak výhody, tak i nevýhody. Jeho nejsilnější stránkou je flexibilita, která je největším přínosem pro uživatele. Pro agenturní zaměstnance je nespornou výhodou získání praxe. V dobách recese zvyšuje šanci k získání zaměstnání a uživatelům umožňuje pružněji reagovat na změny ve výrobě. Na druhou stranu mezi nevýhody pro zaměstnance agentur práce patří absence kariérního růstu nebo dlouhodobá jistota zaměstnání. Uživatelé

mohou nevýhodu spatřovat například v neexistenci nebo omezeném výběru pracovních sil. Nevýhodou pro agentury práce je administrativní zátěž, kterou jim ukládá zákon.

V jednotlivých aspektech došlo za poslední roky k velkým změnám, a to hlavně ve velikosti podniků, které tuto službu využívají nebo v délce přiřazení zaměstnanců k uživatelům. Z dotazníkového šetření vyplynulo, že i přes stoupající zájem o tuto službu nemají agentury práce dobré jméno. Dá se však předpokládat, že i v dalších letech můžeme, i přes připravované novely, očekávat rozmach této služby.

Seznam použitých zdrojů – vybrané bibliografické citace

JOUZA, L., Ženíšková, M., Salačová, M., *Agenturní zaměstnávání*. Praha: ASPI, 2005. 204 s. ISBN 80-7357-126-9

PICHRT, J a kol. *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*. Praha: C. H. Beck, 2013. 395 s. ISBN 978-80-7400-481-0

Připomínky Asociace pracovních agentur k návrhu novel Zákona o zaměstnanosti, Zákoníku práce a Zákona o správních poplatcích. [online], [cit. 2016-11-15] Dostupné z: http://www.apa.cz/dokument/Pripominky_APA_novela_ZoZ_mezirezort_MPSV_062015.pdf

TOŠOVSKÝ, A. *Agenturní zaměstnávání v praxi*. Praha: Wolters Kluwer Česká Republika, 2011. 160 s. ISBN 978-80-7357-652-3

Šubrt, Bořivoj. *Pracovněprávní problémy dodávek prací a agenturního zaměstnávání*. AKVpracpravo.cz Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů. K agenturnímu zaměstnávání [online]. [cit. 2016-10-12]. Dostupné z: <http://www.akvpracpravo.cz/stanoviska-1404041996.html>

Šubrt, Bořivoj. *Právní analýza institutu agenturního zaměstnávání v ČR*. Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. [cit. 2016-10-12]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr_prace/pravni_analyza_ap_v_cr.doc

Zákoník práce 2016, úplné znění zákona s komentářem. Český Těšín: PORADCE, 2015. 448 s. ISSN 1211-2437

Zákon o zaměstnanosti 2015, s komentářem. Český Těšín: PORADCE, 2014. 296 s. ISSN 1211-2437