SOUKROMÁ VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMICKÁ ZNOJMO s.r.o.

Bakalářský studijní program: **Ekonomika a management**

Studijní obor: **Ekonomika veřejné správy a sociálních služeb**

Role agentury práce jako nástroj aktivní politiky zaměstnanosti

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Autor: **Marie TICHÁ, DiS.**

Vedoucí bakalářské práce: Ing. Mirka WILDMANNOVÁ, Ph.D.,MBA

Znojmo, 2018

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma Role agentury práce jako aktivní nástroj politiky zaměstnanosti zpracovala samostatně pod odborným vedením vedoucí paní Ing. Mirky Wildmannové, Ph.D., MBA bakalářské práce a že veškeré použité zdroje jsem uvedla v Seznamu použité literatury.

Ve Znojmě/ dne 25. března. 2018 ……..

Marie Tichá,DiS.

Poděkování

Tímto bych ráda poděkovala své vedoucí Ing. Mirce Wildmannové, Ph.D.,MBA za cenné rady a připomínky při zpracování bakalářské práce.

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Autor	**Marie TICHÁ, DiS.**
Bakalářský studijní program	Ekonomika a management
Obor	Ekonomika veřejné správy a sociálních služeb
Název	**Role agentury práce jako nástroj aktivní politiky zaměstnanosti**
Název (v angličtině)	**The role of a job agency in active employment policy**

Zásady pro vypracování:

Cíl práce: Cílem bakalářské práce je zhodnocení činnosti a významu agentur práce na českém trhu práce a zaměstnanosti, které působí vedle úřadů práce jako zprostředkovatelé vyhledávání pracovního místa. Dílčím cílem je zjistit, zda agentury práce plní svoje poslání, jak jsou ve vyhledávání práce efektivní a jaký je personální přístup ke klientům.

Postup práce:

1. Teoretická část: trh práce, aktivní politika zaměstnanosti, agentury práce, zprostředkovatelé zaměstnání, teoretické přístupy, zahraniční exkurz
2. Role agentur práce jako aktivního nástroje politiky zaměstnanosti
3. Praktická část: fungování agentur práce na trhu práce v České republice: bariéry, stimuly
4. Zhodnocení výsledků dotazníkového šetření, doporučení

Metody: dotazníkové šetření, analýza, komparace

Rozsah práce: 40 - 55

Seznam odborné literatury:

1. ARMSTRONG, Michael. *Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy*. Translated by Josef Koubek. 10. vyd. Praha: Grada, 2007. 789 s. ISBN 9788024714073.
2. DUKA, Martin, Ivana DUKOVÁ a Ivanka KOHOUTOVÁ. *Sociální politika*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2013, 200 s. ISBN 978-80-247-3880-2.
3. EVANGELU, Jaroslava Ester a Ondřej JUŘIČKA. *Personální agentury: jejich úloha na trhu práce*. Vyd. 1. Ostrava: Key Publishing, 2013. 79 s. ISBN 9788074181641.
4. KREBS, Vojtěch a kol. *Sociální politika*. 6., přepr. a akt. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2015. 568s. ISBN 978-80-7478-921-2.
5. PICHRT, Jan a kol. *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*. Vyd. 1. Praha: C. H. Beck, 2013, 395 s. ISBN 978-80-7400-481-0.
6. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti v platném znění.

Datum zadání bakalářské práce: duben 2017

Termín odevzdání bakalářské práce: duben 2018

L.S.

Marie TICHÁ, DiS.
Student

Ing. Mirka WILDMANNOVÁ, Ph.D., MBA
vedoucí bakalářské práce

Ing. Mirka WILDMANNOVÁ, Ph.D., MBA.
garant studijního oboru

doc. Ing. Hana BŘEZINOVÁ, CSc.
rektorka SVŠE Znojmo

ABSTRAKT

V této práci čtenáři naleznou zpracovanou problematiku pracovních agentur a jejich uplatnění na trhu práce. Také je zde zpracován pohled zaměstnanců agentur práce na jejich činnost a fungování očima zaměstnance. Jak lidé vnímají pracovní agentury a jejich činnost a jak se jejich vnímání v průběhu 6 let změnilo jejich vnímání a užití.

Praktická část práce je zaměřena na hodnocení agentury práce. K hodnocení bylo použito metody literární rešerše, metody kvantitativního výzkumu a komparaci dat s výzkumy na podobné téma, které probíhaly v letech 2012 a 2013. Výstupem bylo zhodnocení, zda jsou agentury práce efektivní na trhu práce.

Klíčová slova: trh práce, politika zaměstnanosti, zprostředkování zaměstnání, úřad práce a agentury práce

ABSTRACT

In this work the readers will find the processed issues of the law agencies and thein application in the labor market. There i salso an elaborate look at the staff of of the work agencies for thein work and the working of the employee´s eyes. How people see the work agencies and thein activities, and how thein activities, and how thein perceptions changed in the course of 6 years their perception and use.

The practical part of the work is focused on the evaluation of the agency´s work. The assessment used literky literature search methods,quantitative research metodhs and comparison of data with research on a similar theme that were running in 2012 and 2013, were used to evaluace the evaluation of the effectiveness of labor agencies on the labor market.

Keywords: labour market, employementpolicy, mediationemployment, labouroffice, agencywork

OBSAH

1 ÚVOD 9

2 CÍL PRÁCE A METODIKA 11

3 TEORETICKÁ ČÁST 12

3.1 TRH PRÁCE 12

3.1.1 Trh práce v Evropské unii 12

3.2 POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI 13

3.2.1 Aktivní politika zaměstnanosti 13

3.3 ÚŘADY PRÁCE 14

3.4 NÁSTROJE AKTIVNÍ POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI 14

3.5 ZPROSTŘEDKOVÁNÍ ZAMĚSTNÁNÍ 18

3.5.1 Zprostředkovatelé zaměstnání 19

3.6 AGENTURY PRÁCE 19

3.6.1 Historie agenturního zaměstnávání 21

3.6.2 Srovnání agentur práce v České republice a zemích Evropské unie 22

3.7 AGENTURA PRÁCE JAKO ZAMĚSTNAVATEL 23

3.7.1 Povolení ke zprostředkování zaměstnání 23

3.7.2 Práva a povinnosti agentur práce 24

3.7.3 Subjekty agenturního zaměstnávání 24

3.7.4 Vztah mezi agenturou práce a uživatelem 25

3.7.5 Vztah mezi agenturou práce a zaměstnancem 25

3.7.6 Vztah mezi uživatelem a zaměstnancem agentury práce 26

3.8 VYBRANÉ OBLASTI AGENTURNÍHO ZAMĚSTNÁVÁNÍ 26

3.8.1 Pracovní a mzdové podmínky 27

3.8.2 Pracovní podmínky žen 27

3.8.3 Pracovní podmínky zaměstnanců pečujících o svěřenou osobu 27

3.8.4 Zaměstnávání osob se zdravotním postižením 28

3.9 SHRNUTÍ TEORETICKÉ ČÁSTI 28

4 PRAKTICKÁ ČÁST 29

4.1 METODOLOGIE VÝZKUMU 29

4.2 STRUKTURA RESPONDENTŮ 29

4.3 INFORMOVANOST O AGENTURÁCH PRÁCE 31

4.4 ZAMĚSTNÁNÍ POMOCÍ AGENTUR PRÁCE 35

4.5 HODNOCENÍ AGENTUR PRÁCE 40

4.6 SHRNUTÍ PRAKTICKÉ ČÁSTI 47

5 ZÁVĚR 49
6 SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY 51
7 SEZNAM GRAFŮ A TABULEK 54
8 SEZNAM ZKRATEK 55
9 PŘÍLOHY 56

1 ÚVOD

Agentury práce u nás vznikly po roce 1989, kdy jsme se díky sametové revoluci ocitli v kapitalismu a v tržním hospodářství. Se všemi pozitivy i negativy. Svoboda je opojná, ale někteří z nás začali řešit problémy spojené se zaměstnáním, což jsme dosud neznali. Koho se to dotklo osobně, jen velice těžce to ustával. A takových bylo čím dál tím víc. Až teď s odstupem desítek let od revoluce a s nástupem nové generace do pracovního poměru si zvykáme, že je to vlastně normální. Již po revoluci vznikly prakticky v každém okresu Úřady práce včetně svých poboček. Být v jejich evidenci neznamenalo, že člověk, který ztratil práci a hledá novou, ji tady najde. A vůbec ne takovou, kterou by si třeba představoval. Znamenalo to ale, že bude zabezpečen na danou dobu podporou v nezaměstnanosti. To byla hlavní náplň těchto úřadů. Samozřejmě prováděly i činnost kontrolní v podnicích na téma dodržování Zákoníku práce, hlavně dodržování limitů přesčasů, zaměstnávání cizinců apod. Byla zde v malé míře i činnost poradenská a také dotovaná činnost rekvalifikační, samozřejmě za určitých podmínek.

V rámci rekonstrukce státní správy, po patřičných legislativních změnách, dostal Úřad práce novou náplň. Byla to dávková činnost, kterou dříve zajišťovala správa sociálního zabezpečení. Správě zůstal hlavně výběr pojistného, nemocenská a důchody. Ostatní dávky, jako je rodičovský příspěvek, přídavky na děti a další dávky, které mají v podstatě vztah k hmotné nouzi žadatele, řeší teď Úřad práce. Dá se říci, že v současné době už bez problémů a v termínech. Přechodná doba znamenala velké problémy s výpočetní technikou a nedostatkem a přetěžováním pracovníků těchto úřadů. Ale i s odstraněním převážné části problémů tato činnost pracovníky Úřadu práce zaměstnává daleko více než to, co by mělo být jeho hlavní náplní. Tyto všechny problémy a samozřejmě nejen ty, dávají předpoklad k tomu, že se do řešení zapojí další článek na trhu práce a to jsou pracovní agentury. Ty, nezatíženy dávkovou činností, by se mohly daleko lépe věnovat žadateli o práci na druhé straně a spolupracovat s organizacemi, které zaměstnance hledají.

Bohužel se agentury práce dostaly v obrovském množství a různé kvalitě na náš pracovní trh a do prostředí, které není vůbec optimálně řešeno zákony a vyhláškami, kde chybí i patřičná kontrola. Toto prostředí se na druhé straně jeví jako optimální pro ty, co zde chtějí podnikat. Samozřejmě za účelem dosažení co největšího zisku. O tom podnikání samozřejmě je a to bez diskuze. Ale na druhé straně proč si ten zisk nezvýšit, když je k tomu přímo vybízejí děravé zákony a nedostatečná kontrola. Toto jsou asi hlavní důvody, proč v této oblasti u nás podniká více než tisícovka agentur práce. V porovnání se západní ekonomikou a jejím počtem obyvatel

a naší ekonomikou a počtem obyvatel jsou tyto počty agentur u nás víc než dostačující. Poslední novela zákona přinesla tvrdší pravidla v této oblasti a snad přinese větší spokojenost všech, kteří služeb pracovních agentur využívají.

První kapitoly se zaměřují na trh práce, politiku zaměstnanosti, nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, ale především na agentury práce a jejich činnosti.

Poslední část této bakalářské práce se zabývá vyhodnocením dotazníkového šetření, které proběhlo mezi náhodnými spoluobčany různého věku, vzdělání a bydlištěm na téma role agentury práce jako nástroj aktivní politiky zaměstnanosti. Závěr potom přinese vyhodnocení poznatků s případným doporučujícím řešením problémů v této oblasti pro kompetentní orgány.

2 CÍL PRÁCE A METODIKA

Cílem bakalářské práce je zhodnocení činnosti a významu agentur práce na českém trhu práce a zaměstnanosti, které působí vedle úřadů práce jako zprostředkovatelé vyhledávání pracovního místa. Dílčím cílem je zjistit, zda agentury práce plní svoje poslání, jak jsou ve vyhledávání práce efektivní a jaký je personální přístup ke klientům. V mé práci budu porovnávat zkušenosti zaměstnanců se zaměstnáním přes agentury práce a jejich spokojenost s jejich službami. Také mne zajímá, jestli zprostředkování zaměstnání přes pracovní agentury více využívají lidé s vyšším či nižším vzděláním, lidé z větších aglomerací či lidé z venkova. A v neposlední řadě, jaké profese se více vyhledávají přes agentury práce.

V teoretické části bakalářské práce byla použita metoda literární rešerše. V praktické části bylo použito kromě metody literární rešerše, metoda kvantitativního výzkumu a komparaci dat s pracemi, které jsou zaměřeny stejným způsobem.

Problémem ve zpracování této bakalářské práce bylo sehnání prací s podobným tématem kvůli komparaci většího množství dat. Při vyplňování dotazníku, někteří respondenti nechtěli odpovídat, ale většina ano.

3 TEORETICKÁ ČÁST

Cílem teoretické části je objasnění základních pojmů, jako je trh práce, aktivní politika zaměstnanosti a její nástroje. Nejvíce bude pojednávat o nástroji s názvem agentury práce, na které je bakalářská práce zaměřená.

3.1 Trh práce

„Trh práce má i své vlastnosti a to dominantní sféru, velikost, dynamika a další vlastnosti – jsou ovlivňovány různými faktory. Kromě geografického a hospodářského profilu země a hospodářské politiky státu, je hlavním faktorem potencionální pracovní síla, která je v ekonomické oblasti k dispozici, a také její skladba. Počet obyvatel a jeho struktura podle pohlaví a věku jsou dány tím, jak se lidé rodí a umírají a jak se stěhují. Jedním z hlavních ukazatelů na trhu práce je nezaměstnanost. Trh práce je místo, kde se střetává nabídka práce a poptávka po ní, přičemž nabídka je ovlivněna mzdami, platy a pracovními podmínkami. Trh práce je tedy na jedné straně ekonomickou institucí, ale zároveň i sociální institucí, která zahrnuje podmínky a normy sociálního jednání ovlivňující koupi, prodej a cenu pracovních služeb.“(Řehoř, 2010, s. 14).

„V ekonomickém smyslu je zaměstnanost chápána jako účast na trhu práce. Trh práce je tedy charakterizován nabídkou a poptávkou pracovní síly za mzdu v pracovním poměru.“(Tomeš, 2011, s. 91).

3.1.1 Trh práce v Evropské unii

„Trh práce v Evropské unii je samostatný. Jsou k tomu dva důvody, a to neobchodování s prací, kvůli omezenosti migrace uvnitř Evropské unie a druhá potom sociální zvyklosti, které jsou historickým dědictvím a vedou k odlišné legislativě. Průměrný podíl zaměstnanosti v Evropské unii roste, ale pořád je oproti USA pod průměrem“(Baldwin a Wyplosz, 2013, s. 232).

„V roce 1997 se členské státy Evropské unie zavázaly sestavit soubor společných cílů a úkolů pro politiku zaměstnanosti a každoročně tyto výsledky monitorovat. Vznikla Evropská strategie zaměstnanosti, která se snažila omezovat stále vyšší nezaměstnanost a dosáhnout tak trvalého zvýšení míry zaměstnanosti. Předchůdcem Evropské strategie byla Bílá kniha růstu, konkurenceschopnosti a zaměstnanosti vydaná v roce 1993. V roce 2000 byla přijata Strategie obnovy a rozvoje, tzv. Lisabonská strategie, která byla vyjádřením snahy vnést do evropského

pojímání politik nový přístup. Cílem této strategie bylo dosažení vzájemné propojenosti mezi politikami, a to mezi hospodářskou politikou, politikou zaměstnanosti a sociální politikou. Evropská unie má za cíl vytvářet vyšší počet pracovních míst na trhu práce, ale i podporovat tvorbu nových míst vyšší kvality“ (Řehoř, 2010, s. 16).

3.2 Politika zaměstnanosti

Dle Krebse (2015, s. 296) ji lze vymezit jako soubor opatření, jimiž jsou spoluutvářeny podmínky pro dynamickou rovnováhu na trhu práce a efektivní využití pracovních sil. Politika zaměstnanosti sama nezasahuje do působnosti na trhu práce, sice usiluje o přímé ovlivnění vztahů mezi nabídkou a poptávkou, ale jen ve smyslu rovnováhy je podporuje, aniž by modifikovala zásadním způsobem trh práce. Politika zaměstnanosti se orientuje zejména na rozvoj infrastruktury trhu práce, podporu vytváření nových pracovních míst a pracovních činností, na zvýšení adaptability pracovní síly a podílí se na zabezpečení životních podmínek těch, kteří se stali dočasně nezaměstnanými formou dávek a podpor v nezaměstnanosti.

3.2.1 Aktivní politika zaměstnanosti

„Aktivní politika zaměstnanosti je definována jako souhrn opatření směřující k zajištění maximální možné úrovně zaměstnanosti. Zahrnuje především zprostředkování zaměstnání, zaměstnávání osob zdravotně postižených, zaměstnávání v zahraničí, investiční pobídky, veřejně prospěšné práce, společensky užitečná pracovní místa. Dále také stanoví pravidla pro zaměstnávání cizinců a pro práci soukromých agentur práce“(Tomeš, 2011, s. 105).

Duková, Duka a Kohoutková (2013, s. 91) konstatují, že aktivní politika je rozvojem infrastruktury trhu práce prostřednictvím Úřadu práce, zabezpečuje zprostředkovatelské, informativní a poradenské služby. Je podporou vzniku nových podnikatelských projektů uchazečů o zaměstnání, podporou zaměstnavatelům, kteří zajišťují odbornou praxi a zaměstnávání absolventů škol. Dále také zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Evidenci těchto osob vede krajská pobočka Úřadu práce, která poskytuje služby podle zákona. Obsahuje identifikační údaje o osobě se zdravotním postižením, údaje o jeho omezeních a možnostech pracovního uplatnění ze zdravotních důvodů, údaje o právním důvodu, na základě kterého byla uznána osobou se zdravotním postižením a údaje o tom, zda byla poskytována pracovní rehabilitace.

„Pracovní rehabilitace je to souvislá činnost, zaměřená na získání a udržení vhodného

zaměstnání osoby, která je zdravotně postižená. Zahrnuje především poradenskou činnost, která se zaměřuje na volbu povolání, volbu zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti, teoretickou a praktickou přípravu pro zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, apod.“ (Arnoldová, 2015, s. 174).

„Chráněné pracovní místo - místo zřízené zaměstnavatelem pro osobu se zdravotním postižením na základě písemné dohody s Úřadem práce. Na zřízení tohoto pracovního místa poskytuje Úřad práce příspěvek“(Duková, Duka a Kohoutková, 2013, s. 93).

3.3 Úřady práce

„Úřad práce České republiky je správním úřadem s celostátní působností. Sídlem Úřadu práce je Praha. Úřad práce řídí Ministerstvo práce a sociálních věcí a je jeho nadřízeným orgánem. Dále se Úřad práce dělí na generální ředitelství, krajské pobočky a pobočku pro hlavní město Prahu. Součástí krajských poboček jsou potom kontaktní pracoviště. Úřad práce řídí generální ředitel a krajské pobočky potom ředitel krajské pobočky. Jejich jmenování a odvolání se řídí služebním zákonem“(Petrášek, 2014, s. 83).

„Úřady práce České republiky a krajské pobočky Úřadu práce se podílejí na kontrole a regulaci v oblasti zaměstnanosti. Právní normou je zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů. Mezi úkoly Úřadu práce patří zaměstnanost, ochrana zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, státní sociální podpora, dávky pro osoby se zdravotním postižením, příspěvek na péči a inspekce poskytování sociálních služeb a pomoc v hmotné nouzi“(Duka,Duková, Kohoutková, 2013, s. 90).

3.4 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti

Mezi nástroje aktivní politiky zaměstnanosti patří:

Rekvalifikace

„Rekvalifikace je určena pro uchazeče o zaměstnání v případě, kdy poptávka trhu práce neodpovídá nabídce pracovních sil a umožňuje uplatnění ve vhodném zaměstnání. Rekvalifikací potom dojde k získání nových znalostí a praktických dovedností v dalším profesním vzdělávání. Nepovažuje se za ni studium na středních a vysokých školách“(Duka,Duková a Kohoutková,2013, s. 93).

„Rekvalifikaci smí provádět pouze zařízení s akreditovaným vzdělávacím programem. Tomuto programu byla udělena akreditace na základě potřeb na trhu práce Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy. Uskutečňuje se na základě dohody mezi Úřadem práce a účastníkem rekvalifikace, vyžaduje-li to jejich uplatnění na trhu práce. Náklady na rekvalifikaci hradí za účastníka Úřad práce. Zajišťuje ji krajská pobočka Úřadu práce příslušná podle místa bydliště uchazeče o zaměstnání“(Dvořáková, 2012, s. 88).

Následující tabulka č. 1 obsahuje využití rekvalifikace a ostatních nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2016.

Tabulka 1 Využití nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti

REKVALIFIKACE A OSTATNÍ NÁSTROJE
AKTIVNÍ POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI V ROCE 2016

	období	Rekvalifikace *) (bez ESF)		Rekvalifikace *) ESF		Zvolené rekvalifikace (bez ESF)		Zvolené rekvalifikace ESF	
		uchazeči		uchazeči		uchazeči		uchazeči	
		stav na konci sled.měs.	celkem od počátku roku	stav na konci sled.měs.	celkem od počátku roku	stav na konci sled.měs.	celkem od počátku roku	stav na konci sled.měs.	celkem od počátku roku
2016	leden	728	489	23	0	856	422	29	0
	únor	1 313	1 807	2	2	993	1 291	6	6
	březen	769	2 380	846	1 052	857	2 099	306	390
	duben	331	2 471	1 406	2 421	468	2 523	713	1 165
	květen	134	2 519	1 425	3 889	271	2 762	891	2 062
	červen	65	2 532	692	4 806	68	2 831	565	2 726
	červenec	45	2 551	388	5 029	48	2 917	423	3 038
	srpen	32	2 563	528	5 592	41	2 980	433	3 696
	září	20	2 572	1 275	6 975	63	3 095	569	4 360
	říjen	113	2 697	1 417	8 291	87	3 168	765	5 117
	listopad	179	2 875	1 318	9 530	118	3 290	759	5 854
	prosinec	80	2 910	540	9 937	62	3 348	471	6 353

*) bez zvolené rekvalifikace

Zdroj: Úřad práce ČR, statistická ročenka 2016

„U zaměstnanců může být prováděna rekvalifikace u zaměstnavatele v rámci dalšího pracovního uplatnění. Pokud je tato rekvalifikace prováděna na základě dohody s Úřadem práce, mohou být zaměstnavateli plně nebo částečně hrazeny Úřadem práce náklady rekvalifikace“(Dvořáková, 2012, s. 88).

Investiční pobídky

„ Jsou to hmotné podpory tvorby nových pracovních míst a rekvalifikace. Hmotná podpora může být poskytnuta zaměstnavateli, který vytvoří nová pracovní místa v oblasti, kde je průměrná výše nezaměstnanosti nejméně o 50% vyšší než průměrná míra nezaměstnanosti v České republice“(Dvořáková, 2012, s. 88).

Veřejně prospěšné práce

Jak je uvedeno v zákoníku práce (zákon č.262/2006 Sb., §112) se rozumí veřejně prospěšnými pracemi časové omezení pracovní příležitosti spočívající zejména v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací ve prospěch obcí, státních nebo jiných obecně prospěšných institucí, které vytváří zaměstnavatel nejdéle na 12 po sobě jdoucích kalendářních měsíců i opakovaně k pracovnímu umístění uchazečů o zaměstnání. Pracovní příležitosti jsou vytvářeny na základě dohody s Úřadem práce, který na ně může zaměstnavateli poskytnout příspěvek.

Společensky účelná pracovní místa

„ Společensky účelnými pracovními místy se rozumí pracovní místa, která zaměstnavatel zřizuje na základě dohody s Úřadem práce a obsazuje je uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění na trhu práce jiným způsobem. Je to i místo, které zřídil po dohodě s Úřadem práce uchazeč o zaměstnání za účelem výkonu samostatně výdělečné činnosti. Na tyto místa může poskytnout Úřad práce příspěvek. Pokud se zřídí víc než 5 pracovních míst, tak je krajská pobočka Úřadu práce povinna vyžádat si vypracování odborného posudku. Výše tohoto příspěvku na jedno pracovní místo může činit maximálně čtyřnásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku. Příspěvek na vyhrazení jednoho společensky účelného pracovního místa může být poskytován až do výše vyplacených mzdových nákladů na zaměstnance přijatého na toto vyhrazené pracovní místo. Může být poskytnut na dobu 6 měsíců“(Nesčáková,2012, s. 243).

Překlenovací příspěvek

„Příspěvek může poskytnout krajská pobočka Úřadu práce na základě dohody s osobou samostatně výdělečně činnou, která přestala být uchazečem o zaměstnání a byl ji poskytnut příspěvek na vytvoření společensky účelného pracovního místa. Poskytuje se na úhradu

provozních nákladů, které vznikly a byly uhrazeny v období, na které je příspěvek poskytnut“(Překlenovací příspěvek podporuje uchazeče o zaměstnání v začátcích jejich podnikání).

Tabulka 2 Překlenovací a ostatní příspěvky

	období	Překlenovací příspěvek		Příspěvek na podporu regionální mobility (Příspěvek na dojížďku)		Příspěvek na provoz CHPM a CHPM - SVČ		Mentor ESF	
		osoby SVČ		uchazeči		zaměstnanci, osoby SVČ		zaměstnanci	
		stav na konci sled.měs.	celkem od počátku roku	stav na konci sled.měs.	celkem od počátku roku	stav na konci sled.měs.	celkem od počátku roku	stav na konci sled.měs.	celkem od počátku roku
2016	leden	75	7	-	-	82	8	0	0
	únor	72	19	-	-	134	60	0	0
	březen	83	40	-	-	155	82	0	0
	duben	86	61	-	-	157	86	0	0
	květen	91	85	6	6	164	93	0	0
	červen	101	106	15	15	167	99	44	46
	červenec	101	114	24	24	179	113	81	83
	srpen	103	128	68	68	177	116	114	117
	září	99	146	140	140	178	117	158	164
	říjen	94	165	274	275	178	118	203	216
	listopad	96	182	437	453	181	121	227	273
	prosinec	83	192	620	644	187	127	244	318

Pozn.: příspěvek na zapracování nebyl v roce 2016 realizován

Zdroj: Úřad práce ČR, statistická ročenka 2016

3.4.1.1 Příspěvek na zapracování

„ Je určen na podporu zaměstnávání uchazečů o zaměstnání, kterým věnuje úřad práce zvýšenou péči podle § 33 zákona o zaměstnanosti. Příspěvek se poskytuje maximálně na 3 měsíce ve výši poloviny minimální mzdy měsíčně“(Šťastná, 2016, s. 71).

3.4.1.2 Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

„Poskytuje ho opět krajská pobočka Úřadu práce zaměstnavateli na základě dohody, pokud zaměstnavatel přechází na nový podnikatelský program a nemůže proto zabezpečit pro své zaměstnance práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby“(Petrášek, 2014, s. 109).

3.5 Zprostředkování zaměstnání

„V první řadě je to vyhledání zaměstnání pro fyzickou osobu, která se o práci uchází a vyhledání zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovní síly. Tomu se říká **recuitment**. Je to činnost personální agentury, která za úplatu vyhledává pro zaměstnavatele vhodné uchazeče o zaměstnání. Uchazeče potom zaměstnává přímo zaměstnavatel, aniž by vznikl pracovní poměr mezi zaměstnancem a agenturou práce. Další formou zprostředkování zaměstnání je zaměstnávání fyzických osob za účelem výkonu jejich práce pro uživatele, kterým se rozumí jiná právnická nebo fyzická osoba, která práci přiděluje nebo dohlíží na její provedení, míní se tím, tzv. dočasné přidělení zaměstnance agentury práce k uživateli neboli agenturní zaměstnávání. Zaměstnanec je v pracovněprávním vztahu s agenturou práce a uživatel je oprávněn mu udílet pokyny týkající se práce, kterou má u něj vykonávat“(Tošovský, 2011, s. 27).

„Za zprostředkování zaměstnání se naopak nepovažuje zveřejňování nabídek zaměstnání v médiích v případech, kdy není prováděna přímá zprostředkovatelská činnost mezi zaměstnavateli a uchazeči o práci. Zprostředkování práce mohou agentury práce provádět na území České republiky nebo ze zahraničí a do zahraničí“ (Tošovský, 2011, s. 27).

V následující tabulce č. 3 lze vidět, jak probíhá zprostředkování zaměstnání v České republice pomocí Úřadu práce.

Tabulka 3 Zprostředkování zaměstnání

CELKEM ČR

Vývoj na trhu práce v roce 2016

měsíc	Evidovaní uchazeči o zaměstnání (UoZ) na konci sled.měs.					Počet osob pobírajících podporu	Podíl nezaměst. osob v %	Nově hlášení uchazeči	Vyřazení uchazeči	Nově hlášená a uvolněná VPM	Obsazená a zrušená VPM	Volná prac. místa (VPM) celkem	Počet uchazečů na 1 VPM
	celkem	dosažitelní 15-64 let	ženy	abs. škol a mladiství	osoby se ZP								
1	467 403	450 704	229 055	21 075	59 533	123 734	6,4	64 092	49 807	29 423	24 189	107 779	4,3
2	461 254	443 566	225 658	20 708	59 404	120 397	6,3	43 091	49 240	30 918	23 871	114 826	4,0
3	443 109	424 682	219 503	20 121	58 769	109 471	6,1	41 360	59 505	31 925	29 416	117 335	3,8
4	414 960	396 410	211 454	18 780	57 310	94 612	5,7	43 608	71 757	34 156	27 211	124 280	3,3
5	394 789	375 879	204 826	16 010	56 303	88 759	5,4	40 937	61 108	36 060	31 286	129 054	3,1
6	384 328	365 594	201 945	14 618	55 689	86 021	5,2	40 818	51 279	33 755	28 870	133 939	2,9
7	392 667	374 935	211 150	15 925	55 850	94 357	5,4	48 280	39 941	24 317	22 498	135 758	2,9
8	388 474	370 574	210 105	17 274	55 410	94 189	5,3	42 474	46 667	32 800	29 290	139 268	2,8
9	378 258	359 294	201 366	21 054	54 385	85 782	5,2	54 326	64 542	31 631	29 906	140 993	2,7
10	366 244	345 881	193 954	19 845	53 673	83 462	5,0	43 275	55 289	28 768	30 698	139 063	2,6
11	362 755	340 665	189 731	17 812	53 800	88 037	4,9	47 431	50 920	27 580	31 343	135 300	2,7
12	381 373	360 170	191 996	16 976	54 555	102 950	5,2	54 692	36 074	21 358	24 162	132 496	2,9

Zdroj: Úřad práce ČR, statistická ročenka 2016

3.5.1 Zprostředkovatelé zaměstnání

„Zprostředkování zaměstnání je vyhledání zaměstnání pro fyzickou osobu, která se o práci uchází a vyhledání zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovní síly, zaměstnávání fyzických osob za účelem výkonu jejich práce pro uživatele, kterým se rozumí jiná právnická nebo fyzická osoba, která práci přiděluje a dohlíží na její provedení a poradenská a informativní činnost v oblasti pracovních příležitostí“(Petrášek, 2014, s. 88).

3.6 Agentury práce

Paní Evengelu a pan Juřička (2013, str. 11) uvádí, že agentura práce je firma, která má stěžejní činnost, tzv. outsourcing zaměstnanců, tzn., že zaměstnavatelem pracovníků je sama agentura, která přiděluje do různých firem podle zadaných požadavků. Pracovník je trvale zaměstnancem agentury práce, ale může pracovat v různých firmách v různých časových obdobích. Výhody tohoto způsobu zaměstnávání jsou ztráta starosti s administrativními činnostmi, účtováním mezd, jednání se státními úřady, personálními procesy, jako je nábor zaměstnanců, ale i jejich propouštění, vyplácení odstupného, dále také zákonná archivace velkého množství dokumentů, které je nutno o každém zaměstnanci skladovat. Agentury práce jsou výhodné i pro zaměstnance, protože vyplácí stálou mzdu, i když nemá pro zaměstnance žádnou práci. Získává část výdělku zaměstnance, sám nemůže ovlivnit místo, kde bude v dalším období pracovat, domluvit se na odměnách apod. Za zaměstnance jedná ve všech oblastech, a to tak, že vyjednává jeho odměny, místo pracoviště, platí mu odměnu za práci. Má přehled o veškerých benefitech, odměnách apod. Podle toho, jak je vedení schopné vyjednávat a smlouvat závisí výplata zaměstnanců i odměna agentury.

Pan Porter (2010, s. 77) potom vidí, že outsourcing je rostoucí trend, který zaměstnavatelé často vyhledávají, aby ušetřili.

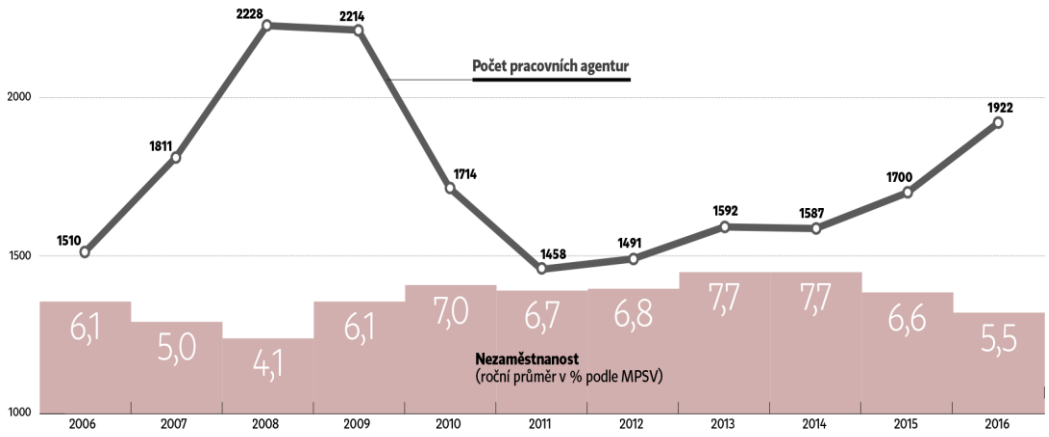
„Agentury se sdružují v hlavní asociaci APSS (Asociace provozovatelů personálních služeb). Tato asociace si klade za cíl zlepšit status na trhu práce. Má vlastní propracovaný proces pro ověřování nových členů, kteří se zavazují řídit jejich etickým kodexem. V současnosti jsou ze všech personálních agentur hlídány státem právě agentury práce. Kromě nezbytného povolení Ministerstva práce a sociálních věcí musí mít dále jistý druh povolení od Ministerstva vnitra, dále se stále projednává nápad o zvláštním pojištění pro tyto druhy firem. Ministerstvo vnitra má přehledem o agenturách práce zabránit nejčastějšímu poškozování agenturních

zaměstnanců ze strany jejich zaměstnavatelů, které byly v minulosti objevovány, např. vysoké poplatky za zprostředkování, nelegální vybírání poplatků či nutnost odevzdávat svým zaměstnavatelům své osobní doklady. Je předpoklad, že slušným agenturám práce to nevadí, a ty které se snaží o nezákonný tlak na své zaměstnance, přinese kontrolu“(Evangelu a Juřička, 2013, s. 15).

„ Agentury práce mohou provádět zprostředkování zaměstnání na území České republiky nebo z území České republiky do zahraničí a ze zahraničí na území České republiky. Mohou zprostředkovávat zaměstnání bezplatně nebo za úhradu, včetně úhrady, při které je dosahován zisk. Při zprostředkování zaměstnání za úhradu nemůže být od fyzické osoby, které je zaměstnání zprostředkováno, požadována úhrada. Povolení ke zprostředkování zaměstnání vydává ministerstvo na základě žádosti právnické nebo fyzické osoby. Krajské pobočky Úřadu práce a agentury práce spolupracují při řešení na trhu práce“ (Petrášek, 2014, s. 100).

"Přesná čísla neexistují, ale odhadujeme, že ročně je agenturně zaměstnáno přes 200 000 lidí," řekla prezidentka Asociace poskytovatelů personálních služeb Jaroslava Rezlerová (dne 10.1.2017 v rozhovoru pro aktuálne.cz). Během krize rostly podle ní tržby na trhu asi o pět až osm procent ročně. Od roku 2014 je to přes 11 procent, ale od roku 2017 očekáváme zpomalení růstu v důsledku zpomalení náborových aktivit firem," odhadla. „Ze statistik asociace agentur práce vyplývá, že v roce 2017 bylo zhruba 1800 agentur s povolením od Ministerstva vnitra. Povolení se vydávají na tři roky, tak někomu končí a někdo získá povolení nové“ (Asociace Pracovních agentur v Česku stále přibývá, poptávka z firem roste, 2017).
Graf č. 1 znázorňuje vývoj počtu agentur na českém trhu práce.

Graf 1: Vývoj počtu agentur na českém trhu práce



Zdroj: www.apa.cz

Z grafu lze vyčíst, že v roce 2008 klesl počet pracovních agentur a v roce 2009 naopak zase vzrostl. Proč tomu tak bylo? Toto období je považováno za období recese. Složitější ekonomická situace začala v roce 2008 brzdit rozvoj pracovních agentur, ale ukazuje se, že zaměstnávání prostřednictvím agentur práce získalo u podniků oblibu. Hlavní výhodou zaměstnávání agenturních pracovníků je totiž zpružnění trhu práce, a to oběma směry.

3.6.1 Historie agenturního zaměstnávání

„ Agenturní zaměstnávání bylo do českého právního systému zavedeno zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Před tím nebyla činnost, kterou dnes nazýváme agenturním zaměstnáváním, nijak upravena zákonem a její provozování nebylo nijak orgány státní správy postihováno. Agentury práce se dříve označovaly jako pracovní agentury, právní oporou jim bylo ustanovení §38 odst. 4 zákona č.65/1965 Sb., Zákoník práce. Zákoník práce a provádějící nařízení k němu umožňovaly zaměstnance přidělit k výkonu práce k jinému zaměstnavateli při splnění dvou podmínek:

- zaměstnavatel souhlasil s dočasným přidělením,
- zaměstnavatel uzavřel písemnou dohodu se zaměstnancem s uvedením názvu zaměstnavatele, dnem vzniku dočasného přidělení, druhu a místa výkonu práce a dobu, na kterou bylo dočasné přidělení sjednáno“(Tošovský, 2011, s. 16).

„Mzdu a jeho případné cestovní náhrady poskytoval zaměstnanci jeho stálý zaměstnavatel. Zaměstnavatelé se však mohli dohodnout, že subjekt, který k němu byl přidělen, uhradí stálému zaměstnavateli dohodnutou část poskytnuté mzdy“(Tošovský, 2011, s. 16).

„Když se v roce 1988 objevil institut dočasného přidělení, tak se jednalo v rámci socialistického zákoníku práce o výskyt neobvykle liberálního právního institutu. Zákonem deklarovaný zájem socialistického zákonodárce byl po listopadu 1989 nahrazen přirozenými zájmy jednotlivých zaměstnavatelů působících v tržní ekonomice, i se zájmem řešit dočasným půjčením zaměstnance. V případech kdy se zaměstnavatelé museli vypořádat s výkony sezónnosti apod. ve spotřebě práce“ (Pichrt, 2013, s. 15).

„V roce 2004 byla konečně zařazena do Zákoníku práce i pasáž o agenturním zaměstnávání a naopak bez náhrady na 7 let vyřazena možnost, aby mezi dvěma subjekty byla uzavřena dohoda o dočasném přidělení zaměstnance k výkonu práce k jiné právnické osobě nebo fyzické osobě.

Toto omezení postihlo pouze neagenturní zaměstnavatele, kteří spolu kooperovali a reagovali na sezonnost některých prací. Agentury práce touto změnou ovlivněny nebyly, neboť se jim dostalo právní úpravy, která byla vytvořena pro účely právní regulace jejich podnikatelských aktivit. Právní úprava v České republice neumožňovala až do 31. prosince 2011, aby si dva zaměstnavatelé mezi sebou zapůjčili zaměstnance formou dočasného přidělení jinak“ (Pichrt, 2013, s. 19).

„Agentury práce, které u nás na trhu na přelomu tisíciletí již řadu let působily, tak měly zájem na nastavení pravidel ohledně agenturního zaměstnávání, protože měly výborné zkušenosti ze zahraničí, kde působí jejich mateřské společnosti. V prosinci roku 2002 byla založena Asociace poskytovatelů personálních služeb, ta si dala za cíl aktivně se podílet na rozvoji pracovního trhu v České republice. V tomto roce se připravovala legislativa, která upravovala agenturní zaměstnávání. Nový zákon o zaměstnanosti z roku 2004 umožnil tak oficiální vstup na trh práce každému, kdo měl zájem v tomto typu zaměstnávání působit. Podmínky pro udělení povolení od Ministerstva práce a sociálních věcí byly formální a tak počet agentur s povolením rychle rostl. Za dvacet let institutu agenturního zaměstnávání získal respekt na pracovním trhu a Ministerstva práce, odborů i zaměstnavatelů“ (Pichrt, 2013, s. 39).

3.6.2 Srovnání agentur práce v České republice a zemích Evropské unie

„ Ve Francii začaly vznikat personální agentury po druhé světové válce, kdy byl trh velmi oslabený tím, že byla nouze o pracovní síly ve všech oborech. Ekonomika začala růst a firmy se zotavovaly po ztrátách způsobených válkou, nejvíce byl hlad po odbornících z výroby. Další prohloubení bylo ve Francii v 60.letech, kdy nastal podnikatelský boom, kvůli kterému se opět objevila nouze o kvalifikované pracovní síly. Agentury se začaly zabývat nejvíce přetahováním pracovníků z jiných firem tzv.Headhunting agencie.Růst a rozvoj těchto agentur pokračoval do začátku 90.let minulého století. Francie se musela vypořádávat se sílící nezaměstnaností a krachujícími podniky, zanikaly i personální agentury. Ty, které přežily, začaly rozšiřovat svoji nabídku o další personální služby, aby zvýšily svoji konkurenceschopnost. Začaly se tak objevovat další služby, které známe u nás jako např. personální, ekonomické a manažerské audity, diagnostika pracovníků z různých důvodů, vyhodnocení efektivity výkonu, outplacement a vzdělávání. Francie je známá svými dobře fungujícími interim agenturami, které potřebují dočasně zaplnit určitá pracovní místa, přitom pracovníci jsou zaměstnanci interim agentury. Nejčastějšími zákazníky jsou velké firmy ze stavební a výrobní sféry nebo ty, které se zabývají pouze sezónní výrobou nebo službami. Francie se považuje za průkopníka

Interim agentur, pro francouzský trh jsou nepostradatelné a chápány jako součást běžného sociálního a kulturního života“(Evangelu, Juřička, 2013, s. 73).

„V Itálii a ve Španělsku nebylo možno tento typ agentur využívat, protože ho do roku 1998 zakazovaly místní zákony. Dosud je tomuto typu práce vytýkáno, že je nestabilní a znevýhodňuje pracovníky v sociální oblasti. Ve Finsku byl systém Interim dlouho kontrolován a přísně omezen jen na některé pozice. V Německu bojovaly Interim agentury proti nedůvěře ze strany odborů. Teprve od roku 1990 se mohly skutečně rozvíjet. Holandsko uznává tuto formu zaměstnání jako pružné, pomáhající firmám i zaměstnancům, kteří by se v krizi těžko uplatnili. Je pevně zakotveno v legislativě a vyvíjelo se do současné pozice na trhu“ (Evangelu, Juřička, 2013, s. 74).

3.7 Agentura práce jako zaměstnavatel

„ Agentura práce je zaměstnavatelem, který na základě povolení podle zákona o zaměstnanosti zprostředkovává zaměstnání a je nezávislý na veřejných orgánech. Uzavírá pracovní smlouvu se svými zaměstnanci, aby je mohli přiřadit uživatelům, u nichž zaměstnanci budou po přechodnou dobu pod jejich dohledem a vedením pracovat“(Tošovský, 2011, s. 32).

3.7.1 Povolení ke zprostředkování zaměstnání

„K činnosti agentury práce je potřeba získat tzv. povolení ke zprostředkování zaměstnání, které vydává Ministerstvo práce a sociálních věcí. Fyzická nebo právnická osoba se s tímto povolením stává agenturou práce. Podmínky pro udělání povolení ke zprostředkování stanoví zákon o zaměstnanosti, a to § 60 odst. 2 až 7“(Tošovský, 2011, s. 35)

„Fyzická osoba musí splňovat tyto podmínky: dosažení věku 18 let, způsobilost k právním úkonům, bezúhonnost, odbornou způsobilost a bydliště na území České republiky. V případě, že je žadatelem o povolení **právnická osoba**, tak ji zákon nařizuje ustanovit odpovědného zástupce pro účely zprostředkování zaměstnání, tím může být jen fyzická osoba, která splňuje podmínky pro udělení povolení fyzické osobě. Poslední **podmínkou pro získání povolení je souhlasné stanovisko Ministerstva vnitra**. O něj už nežádá agentura práce, ale MPSV. Posuzuje se u něj udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání z hlediska veřejného pořádku, bezpečnosti a dodržování práv třetích osob. Povolení se **vydává nejdéle na dobu 3 let** a tuto dobu nelze prodloužit“ (Tošovský, 2011, s. 35).

3.7.2 Práva a povinnosti agentur práce

Agentury práce mají svá práva a povinnosti, které musí dodržovat. Patří mezi ně:

Pojištění pro případ úpadku

„Agentura práce, která má povolení ke zprostředkování zaměstnání ve formě agenturního zaměstnávání, má povinnost sjednat **pojištění záruky pro případ svého úpadku**, na základě něhož vzniká právo agenturnímu zaměstnanci na plnění v případě, že mu agentura nevyplatila mzdu. Toto pojištění je povinna sjednat ve **výši trojnásobku průměrného čistého výdělku** všech svých zaměstnanců, které dočasně přiděluje nebo je přidělovat bude k výkonu práce u uživatele. Smlouvu musí doložit Generálnímu ředitelství Úřadu práce do dvou měsíců od nabytí právní moci. V případě úpadku nároky dočasně přiděleným zaměstnancům vyplácí pojišťovna a to až do výše trojnásobku jejich průměrného měsíčního čistého výdělku“(Nesčáková, 2012, s. 227).

Oznamovací povinnost

Jak je uvedeno v zákoně o zaměstnanosti (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti § 59) jsou agentury práce povinny vést evidenci: počtu volných míst, na které je požadováno zprostředkování zaměstnání; jimi umisťovaných fyzických osob a zároveň sdělovat generálnímu ředitelství Úřadu práce k 31. lednu běžného roku: počet volných míst, na které bylo požadováno zaměstnání, počet jimi umisťovaných fyzických osob, z toho počet uchazečů o zaměstnání umístěných na základě dohody s Úřadem práce a počet jejich zaměstnanců, kteří byli dočasně přiděleni k výkonu práce u uživatele, uvádí se zvlášť počet občanů České republiky a zvlášť občanů Evropské Unie.

3.7.3 Subjekty agenturního zaměstnávání

Účastníky pracovněprávních vztahů agenturního zaměstnávání jsou agentura práce, zaměstnanec a uživatel. Dle pana Tošovského (2011, s. 42) se **uživatelem** rozumí subjekt, u kterého vykonává dočasně práci agenturní zaměstnanec. Jedná se vlastně o fyzickou nebo právnickou osobu, která najímá zaměstnance agentury práce, aby pro ni vykonával činnost, kterou mu přidělí a na její provedení dohlíží, ale není jeho zaměstnancem. Vznikají pak tedy pracovně právní a obchodní vztahy: agentura práce – uživatel, agentura práce – zaměstnanec, zaměstnanec a uživatel.

3.7.4 Vztah mezi agenturou práce a uživatelem

Jak je uvedeno v zákoníku práce (zákon č.262/2006 Sb., Zákoník práce §308 a §309) právní vztah, který vzniká mezi agenturou práce a uživatelem. Konkrétní podmínky jednotlivých pronájmů zaměstnanců si agentura práce s uživatelem musí sjednat v dohodě o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce.

„ Dohoda o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce musí obsahovat:

- jméno a příjmení popřípadě rodné příjmení dočasně přiděleného zaměstnance,
- státní občanství dočasně přiděleného zaměstnance,
- datum a místo narození dočasně přiděleného zaměstnance,
- bydliště dočasně přiděleného zaměstnance,
- druh práce, kterou bude vykonávat dočasně přidělený zaměstnanec,
- určení doby, po kterou bude dočasně přidělený zaměstnanec vykonávat práci u uživatele,
- místo výkonu práce,
- informace o pracovních a mzdových nebo platových podmínkách,
- podmínky, za nichž může být dočasné přidělení zaměstnancem nebo uživatelem ukončeno před uplynutím doby, na kterou bylo sjednáno,
- číslo a datum vydání rozhodnutí, kterým bylo agentuře vydáno povolení ke zprostředkování“(Tošovský, 2011, s. 43).

3.7.5 Vztah mezi agenturou práce a zaměstnancem

Tošovský(2011, s. 48) uvádí ve své knize, že vztah mezi agenturou práce a jejím zaměstnancem je vymezen vždy dvěma dokumenty, a to pracovní smlouvou nebo dohodou o pracovní činnosti a písemným pokynem, který je jednostranným právním úkonem agentury práce vůči zaměstnanci. Zákon ovšem neumožňuje agenturní zaměstnání na dohodu o provedení práce.

„ Pracovní poměr agentury práce je téměř stejný se standardním pracovním poměrem, výjimku

představuje neomezená možnost opakovaného uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou, které je při standardním pracovním poměru možné jen po dobu 2 let. Smlouva musí být uzavřena písemně. Jedno vyhotovení musí předat agentura práce zaměstnanci“
(Tošovský, 2011, s. 49).

Aby byla pracovní smlouva platná, tak musí dle zákoníku práce (Zákon č.262/2006 Sb.,§34, odst.1) obsahovat:

- identifikaci agentury práce,
- identifikaci zaměstnance,
- druh práce,
- místo nebo místa výkonu práce,
- den nástupu do práce.

3.7.6 Vztah mezi uživatelem a zaměstnancem agentury práce

„V tomto případě se nejedná o smluvní vztah, nicméně jeho obsah je vymezen nejen zákonem, ale i smlouvami či dohodami uzavřenými mezi zaměstnancem a agenturou práce a agenturou práce a uživatelem. Zákon stanovuje, že po dobu dočasného přidělení agenturního zaměstnance u uživatele ukládá zaměstnanci agentury práce pracovní úkoly, organizuje, řídí a kontroluje jeho práci, dává k tomuto účelu pokyny, vytváří příznivé pracovní podmínky a zajišťuje bezpečnost a ochranu zdraví při práci" (Ještě k agenturnímu zaměstnávání – pracovní podmínky zaměstnanců, 2016).

3.8 Vybrané oblasti agenturního zaměstnávání

Agenturní zaměstnávání má různé zásady, tou nejdůležitější je zásada rovnosti. Zaměstnanec agentury práce má právo na rovné pracovní i mzdové podmínky i na rovné zacházení. Zásada na rovné zacházení patří především na ochranu těhotných a kojících žen, ochranu dětí a mladistvých a v neposlední řadě je tato zásada uplatněna jako rovné zacházení pracovních příležitostí mužů a žen. Je zakázána diskriminace pohlaví, rasy, náboženství apod.

3.8.1 Pracovní a mzdové podmínky

Agentura i zaměstnavatel jsou povinni zajistit, aby pracovní a mzdové podmínky nebyly horší než byly, anebo jsou podmínky kmenového zaměstnance na srovnatelné pracovní pozici. V případě, že jsou mzdové podmínky agenturního zaměstnance horší, je agentura práce povinna zajistit nápravu, zaměstnanec se totiž může po agentuře práce domáhat svých ušlých práv.Srovnatelné mzdové podmínky mají agenturní zaměstnanci, pokud mají nárok na základní mzdu a další složky mzdy,jako jsou např. mzdové příplatky,odměny, prémie, ve stejné výši jako kmenoví zaměstnanci (Poradna: Podmínky agenturního zaměstnávání, c 2003-2017).

3.8.2 Pracovní podmínky žen

Jak uvádí zákoník práce (Zákon č.262/2006 Sb. Zákoník práce) je všeobecná povinnost zaměstnávat zaměstnankyně pracemi, které ohrožuje jejich mateřství. Lékařský posudek může stanovit, pro které práce je zaměstnankyně zdravotně způsobilá. Zákon klade důraz na způsobilost zaměstnankyň a to: těhotné, kojící a zaměstnankyně do konce devátého měsíce po porodu. Pokud tyto ženy vykonávají práci, která je pro ně nevhodná, musí je zaměstnavatel přeřadit na jinou pozici. Hlavní cesta k zlepšení pracovních podmínek žen je v soustavném odstraňování těžkých a namáhavých prací, včetně zavádění malé mechanizace a odstraňování příčin zdraví škodlivých věcí. Ženám jsou dále také zakázány práce spojené s expozicí vibrací, při kterých může dojít k překročení nejvyšších přípustných hodnot, práce na pracovištích, kde je vyšší tlak vzduchu, práce v zemědělství, kde může dojít ke zranění spojené se zacházením se zvířaty apod.

3.8.3 Pracovní podmínky zaměstnanců pečujících o svěřenou osobu

Dle zákoníku práce (zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce, §240) mohou být těhotné ženy a ženy pečující o dítě mladší 8 let přeřazeny nebo vyslány na služební cestu mimo jejich místo výkonu práce pouze s jejich souhlasem a na vlastní žádost. Pečuje-li zaměstnanec o dítě do věku 15 let nebo sám pečuje o osobu, která se považuje podle zvláštního předpisu za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II., III. nebo IV. stupni, má nárok na kratší pracovní dobu nebo na jinou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, pokud o to samy požádají. V případě agenturního zaměstnávání dojde k tomu, že kratší pracovní dobu vyjedná u uživatele přímo agentura práce.

3.8.4 Zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Agentury práce mohou zaměstnávat osoby se zdravotním postižením. Generální zákaz, který měly agentury práce, byl zrušen. Pokud ovšem takového zaměstnance přidělí k výkonu práce k uživateli, nemohou čerpat příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením nebo na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa (Zaměstnávání zdravotně postižených, 2017).

3.9 Shrnutí teoretické části

V teoretické části se bakalářská práce zabývala trhem práce v České republice a v Evropské unii, nejvíce ovšem rozebírala samotné agenturní zaměstnávání. Byl vysvětlen pojem Agentura práce a všechny důležité věci týkající se tohoto druhu zaměstnávání.

4 PRAKTICKÁ ČÁST

V teoretické části se bakalářská práce zabývá trhem práce, aktivní politikou zaměstnanosti a poté činností agentur práce neboli personálních agentur z teoretického hlediska – jak vznikají, jak fungují apod. Následující kapitoly budou popisem a shrnutím kvantitativního výzkumu, který zkoumá u dotazovaných zkušenosti a názory na agentury práce.

4.1 Metodologie výzkumu

Kvantitativní výzkum probíhal pomocí polostandardizovaného dotazníku, který se zaobíral daným tématem. Výzkum probíhal v měsících únor a březen 2018. Dotazník byl distribuován na vybrané úřady práce (Znojmo a Třebíč), které byli ochotny při zpracování dat spolupracovat. Zde sběr dat probíhal pasivní a dobrovolnou formou. Tento vzorek tvoří 75 % vzorku. Dále proběhlo aktivní oslovení respondentů na různých místech obcí Znojemska a Třebíčska (Jevišovice, Střelice u Jevišovic, Bojanovice, Hluboké Mašůvky, Biskupice, Černín, Havraníky, Rouchovany apod.) Tento vzorek tvoří zbylých 25%. Jednalo se například o zařízení, kde se schází nejvíce občanů daných obcí, a to restaurace, hospody, klubovny a náves. Respondentům bylo vše vysvětleno, jak mají na otázky odpovídat. Na počátku bylo rozdáno 60 dotazníků, ale nakonec vráceno jen 50 vyplněných, což je 83% návratnost. Mezi respondenty byli především lidé hledající nové zaměstnání, zaměstnané, studenti nebo lidé ve věku 50 let a více, kteří jsou už těžce zaměstnatelní. Mezi respondenty byli lidé různého věku, pohlaví, národnosti, vzdělání apod. Výzkum byl porovnáván s ostatními bakalářskými pracemi na podobné téma.

4.2 Struktura respondentů

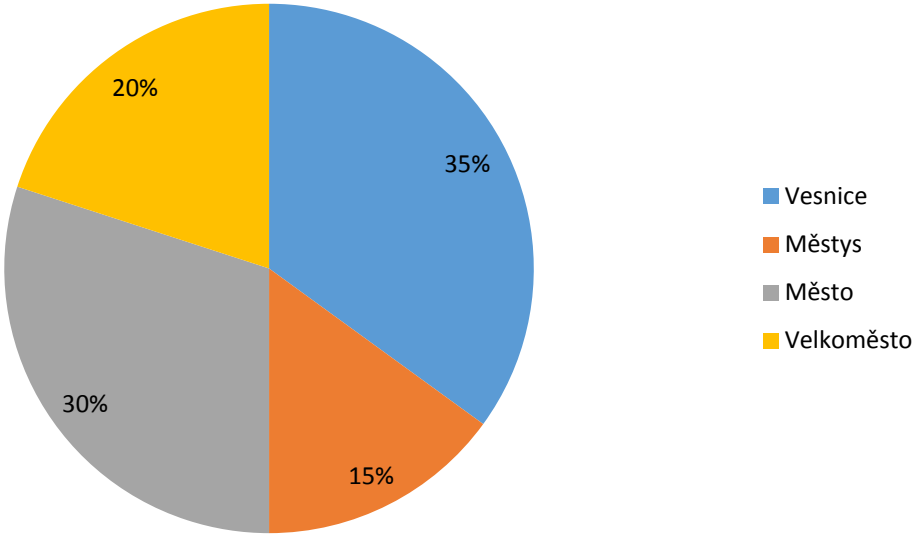
Respondenti byli především lidé z Jihomoravského kraje (87%) a kraje Vysočina (13%). A nejvíce ženatých a vdaných (54%) z největší části zaměstnaných osob a studentů.

Na dotazníkové šetření odpovídali tito lidé především, protože nemají strach se vyjádřit a projevit svůj názor u dané tématiky i z důvodu, že je dotazník anonymní a myslí si, že by mohl pomoci zajistit rovné zacházení se zaměstnanci agentur práce jako s kmenovými zaměstnanci u podnikatelů. Dílčím cílem bylo zjistit, zda těchto služeb využívají lidé s nižším či vyšším vzděláním, lidé z venkova či větších aglomerací. Proto se tato práce na toto také zaměřila ve svém dotazníkovém šetření.

V následujícím grafu č. 2 lze vidět, že lidé z venkova těchto služeb využívají maximálně (35%) a v 30% lidé z měst. Dá se říci, že lidé z venkova jsou více bez práce, protože jsou závislí především na dopravním spojení. Na vesnicích často továrny krachují nebo zde zaměstnávají soukromníci, kteří mají maximální počet zaměstnanců 20, aby se vůbec udrželi na trhu a byli schopni své zaměstnance dobře platit. Dalším velkým zaměstnavatelem na vesnicích bývají zemědělská družstva, ale ty také raději zaměstnávají lidi přes agentury práce, protože je to pro ně výhodnější. Proto lidé z venkova hledají zprostředkování zaměstnání pomocí agentur práce – vybírají si především ty, které nabízejí ubytování a další doplňkové služby, jako je například proplácení jízdného, stravenky nebo příspěvek na pojištění.

Pro lidi z města je zprostředkování zaměstnání přes agentury práce také výhodné, protože z výzkumu vyplynulo, že se jedná většinou o studenty, kteří touto formou shánějí brigády a to agentury práce zprostředkovávají.

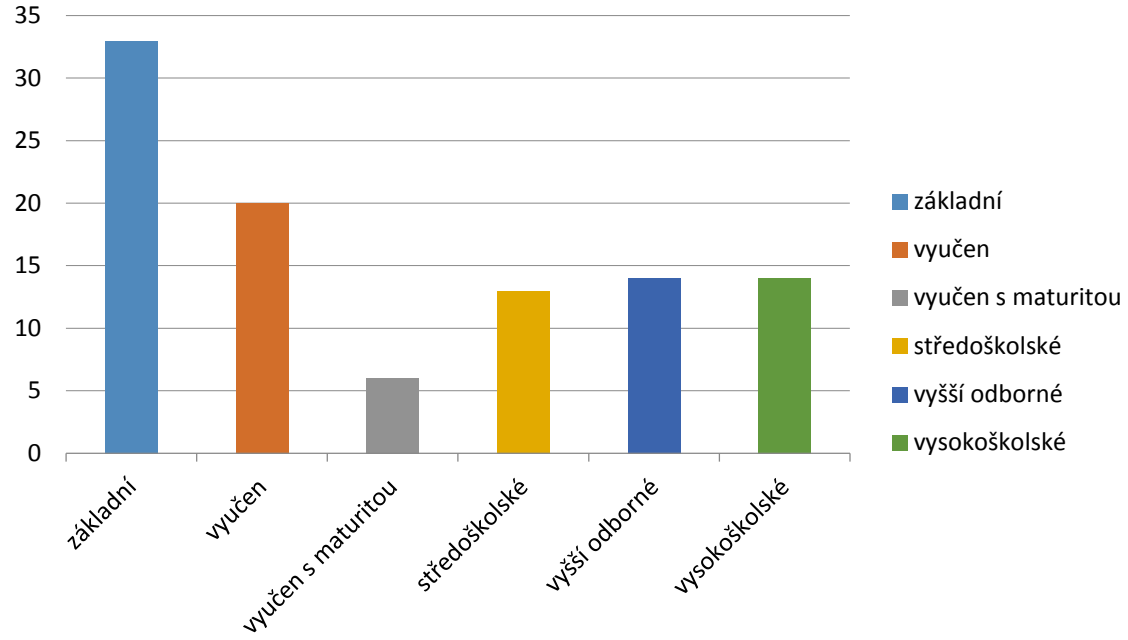
Graf 2: Bydliště respondentů



Zdroj: Vlastní práce

Z následujícího grafu č. 3 vyplývá, že nejvíce vyhledávají ke zprostředkovávání zaměstnání pomocí služeb agentur práce lidé se základním vzděláním (33%), následují lidé s výučním listem (20%) a potom vysokoškoláci a lidé s vyšším odborným vzděláním (14%).

Graf 3: Vzdělání respondentů



Zdroj: Vlastní práce

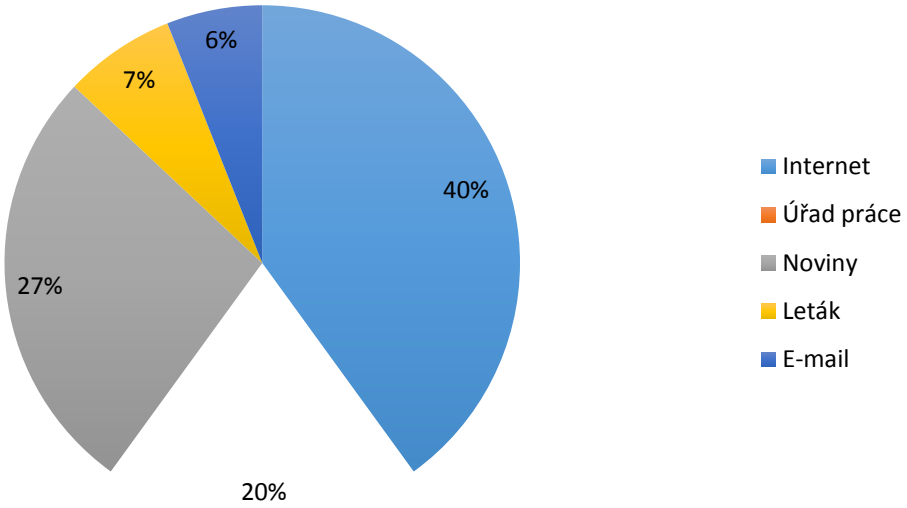
4.3 Informovanost o agenturách práce

V této kapitole se bakalářská práce zabývá informovaností občanů České republiky, co agentury práce jsou a jaké mají poslání na našem trhu práce. Jak nám z dotazníkového šetření vyplynulo, tak 74% respondentů v produktivním věku odpovědělo, že vědí, k čemu slouží agentury práce a že mají mezi známými zaměstnance těchto agentur.

Co se týče informovanosti, ukazuje nám to následující graf č.4 nejvíce informací získávají potencionální zaměstnanci pracovních agentur pomocí internetu, a to 40%, následují potom noviny s 27% a na třetím místě je to Úřad práce, kde jejich pracovníci uchazečům o zaměstnání informace poskytují.

V dnešní době jsou lidé v produktivním věku i studenti nejvíce na internetu, kde vyhledávají různé informace, a pokud hledají zaměstnání, tak internet je pro ně největším zdrojem dat. Noviny svými inzeráty oslovují i lidé hledající zaměstnání, kteří nemají možnost připojení k internetu.

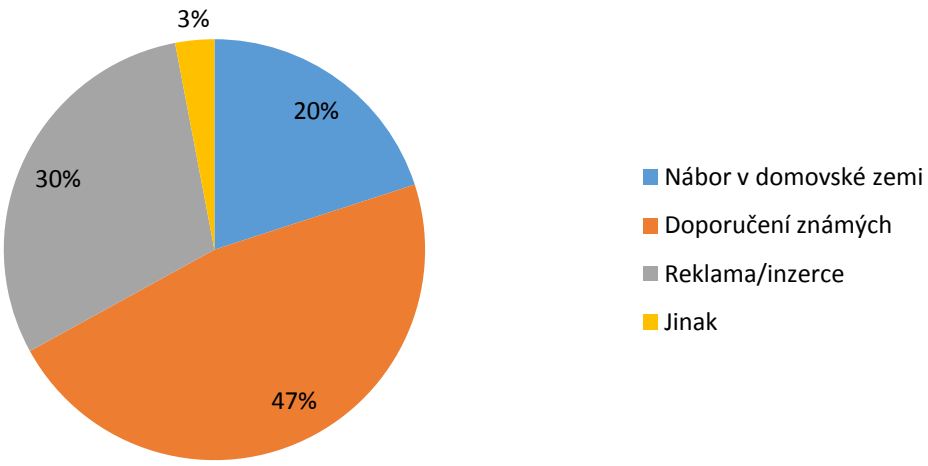
Graf 4: Informovanost o agenturách práce



Zdroj: Vlastní práce

Z výzkumu vyplynulo, že nejvíce informací o zprostředkovávání zaměstnání přes agentury práce si lidé získávají z internetu podle výzkumu pana Bc. Štěcha z roku 2012, jak ukazuje následující graf č. 5 lze vypozorovat, že v roce 2012 respondenti v dotazníkovém šetření odpovídali, že informace před zahájením spolupráce s pracovní agenturou čerpali na internetu a pomocí médií, ovšem nejvíce využívali doporučení od známých a přátel.

Graf 5: Získávání informací o agenturách práce



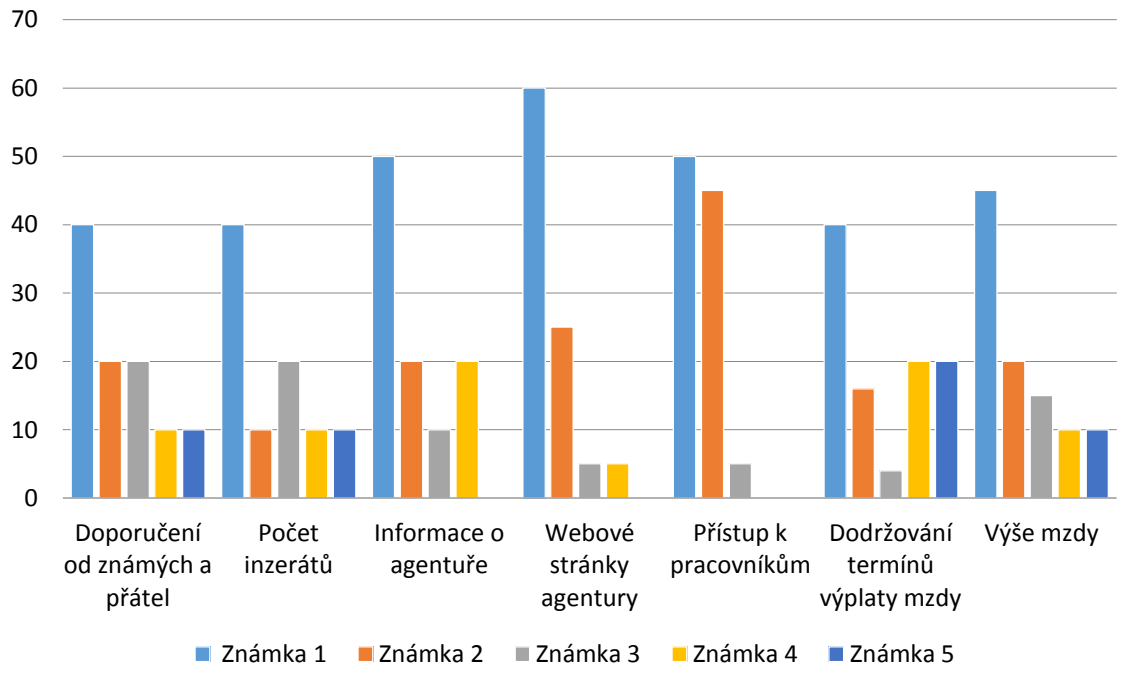
Zdroj: Agenturní zaměstnávání v České republice, 2012

Z analýzy dat dále vyplynulo, že 74% z dotazovaných ví, že agentury poskytují i další služby než jen zprostředkování zaměstnání, a to personální a poradenské činnosti. Respondenti uvedli, že díky těmto službám, které agentury práce ještě zprostředkovávají, ulehčují práci úředníkům na úřadech práce, kteří jsou zahrnuti prací. Protože dříve vyplácely dávky správy sociálního zabezpečení a v současné době je musí vyplácet úřady práce, proto jsou tu delší fronty a čekací doby. Naopak 26% dotazovaných vůbec neví, že nějaké služby agentury práce poskytují.

Pokud se člověk hledající zaměstnání nebo brigádu rozhodne pro to, aby mu s tímto pomohla pracovní agentura, tak se dívá na faktory, které jsou pro něj při výběru určité agentury důležité. Respondenti známkovali ovlivňující faktory jako ve škole, známka 1 znamenala nejdůležitější faktor a známka 5 nejméně důležitý faktor. Mezi hodnotícími faktory byly doporučení od známých a přátel respondentů, počet inzerátů nabídek práce, informace o agenturách práce, webové stránky agentur práce, přístup k pracovníkům, dodržování termínů výplaty mzdy a výše mzdy.

Následující graf č. 6 znázorňuje faktory a jejich důležitost při hledání agentury práce, která má pomoci uchazečům o zaměstnání a pomoci se zprostředkováním zaměstnání.

Graf 6: Faktory důležité pro výběr agentury práce



Zdroj: Vlastní práce

Z grafu vyplývá, že pro budoucí zaměstnance agentur práce hrají všechny jmenované faktory důležitou roli. Za nejdůležitější faktory ovlivňující výběr agentury práce považují respondenti informace o agentuře práce – 50%, webové stránky agentur práce – 60% a přístupem ke svým pracovníkům a to 50%. Není divu, že tyto faktory jsou pro uchazeče o zaměstnání rozhodujícími faktory při výběru agentury práce. Lidé si totiž v dnešní době vybírají, pro koho chtějí pracovat. Pomocí internetu si vyhledávají recenze na dané téma, v tomto případě na agentury práce. Mají totiž zažito, a to díky médiím, že agentury práce své zaměstnance okrádají o mzdu, zatajují jim potřebné informace apod. V médiích jsme totiž mohli často slyšet, že si studenti našli brigádu nebo trvalou práci v zahraničí pomocí agentury práce. Ta je tam vyslala za vynikající pracovní nabídkou, která má být výhodně finančně oceněna, ale ve výsledku pracovali na poli nebo plantážích, kde sbírali ovoce či zeleninu. Tím se dostáváme i k dalším faktorům, které jsou pro uchazeče o zaměstnání nejdůležitější. Jak z dotazníkového šetření vyplynulo tak u 40 % respondentů je nejdůležitějším faktorem pro výběr té dané agentury práce doporučení od známých a přátel. Proč je tomu tak? Být nezaměstnaným je být jako vyloučeným občanem ze společnosti. Ti, kteří jsou delší dobu na Úřadu práce a stále nemohou najít vhodné pracovní místo pro svoji profesi, kterou mají rádi a chtějí ve svém oboru, ve kterém se vyučili pracovat, pak mají pocit, že jsou méněcennými. Často tento stav utápí v alkoholu, což může vést potom k sociální izolaci a úplnému sociálnímu vyloučení. Proto, když se jim nedaří práci najít, buď přes zaměstnance Úřadu práce, nebo svoji vlastní cestou zrealizovat, tak většinou dají na doporučení svých známých a přátel nebo příbuzných, kteří pomocí agentury práce našli svoji vysněnou práci v oboru, v kterém se vyučili nebo jej vystudovali. Ovšem je otázkou, zda bývají tato doporučení objektivní nebo subjektivní. Nezaměstnaní potom jdou hledat zaměstnání na agenturu práce s tím, že dostali dobré reference od známých nebo přátel a chtějí u nich pracovat. Dalším nejméně důležitým faktorem je výše mzdy, za kterou budou pracovat pod agenturou práce. Zaměstnanci agentur práce bývají totiž někdy placeni hůře, než bývá minimální mzda, protože mzdu, kterou dostávají, není tou mzdou, kterou dostane od zaměstnavatele agentura práce. Mnohdy s tím bývají problémy.

Dále z dotazníkového šetření vyplynulo, že naopak nejméně důležitým faktorem pro 25% respondentů, jsou webové stránky pracovních a personálních agentur. Jednalo se především o starší občany, kteří nejsou, jak se říká s počítačem a vůbec internetem kamarádi. Tito lidé se potom spoléhají na doporučení známých a přátel, informací z novin apod.

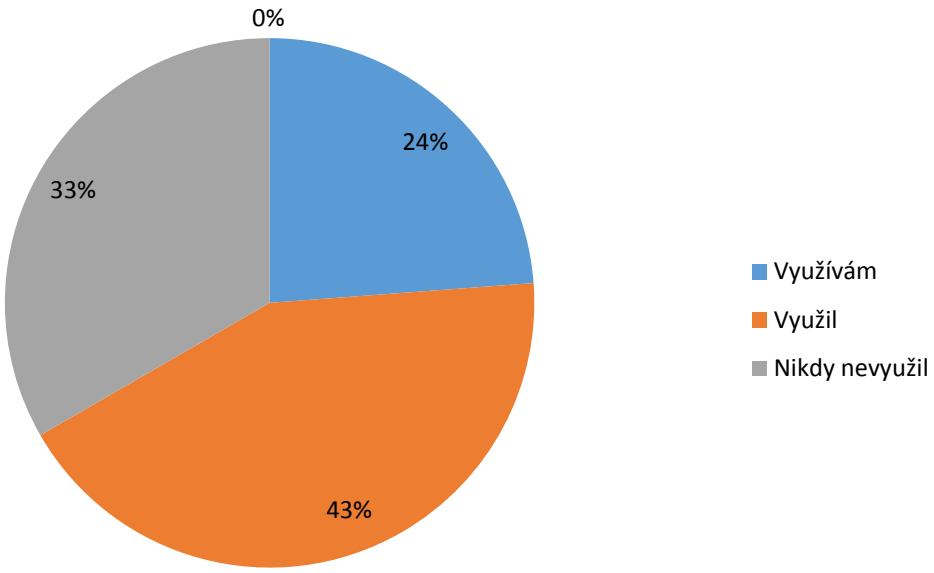
Výsledek kvantitativního výzkumu ukázal, že v porovnání s výzkumem Bc. Lucie Vystrčilové z roku 2013 je i v roce 2018 pro lidi při výběru hledání zaměstnání pomocí agentur práce pořád

nejdůležitějšími faktory – **výše mzdy, doporučení od známých, počet inzerovaných nabídek a informace o agentuře**. Dále lze tvrdit, že nejméně důležitým faktorem je potom termín vyplácení mzdy. Lze tedy říci, že za pět let se názory lidí na zprostředkování zaměstnání moc nezměnily.

4.4 Zaměstnání pomocí agentur práce

V této kapitole se nejprve bude bakalářská práce zaobírat tím, zda dotazovaní někdy využili služeb agentur práce a v jakém případě tyto služby využili. Z výzkumu bylo zjištěno, že 45% z dotazovaných respondentů využilo již někdy služeb agentury práce, byť jen na krátkodobou brigádu nebo jako zaměstnání na dobu určitou. 25% služby agentur práce využívají hlavně jako sezónní pracovníci a zbylých 35% dotazovaných respondentů nikdy těchto služeb nevyužili. Což nám ukazuje i následující graf č. 7.

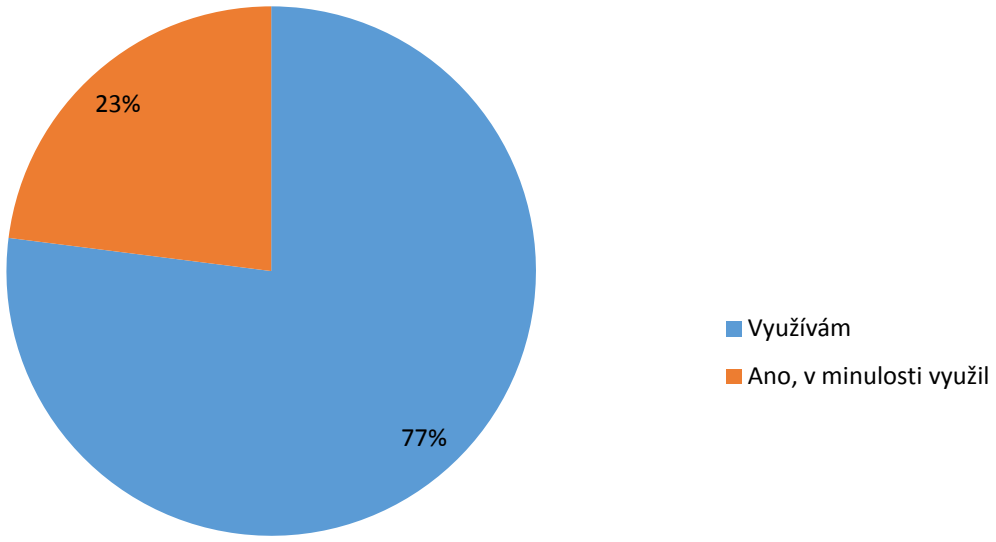
Graf 7: Využil jste někdy služeb agentur práce?



Zdroj: Vlastní práce

Ve srovnání s výzkumem pana Bc. Jana Štěcha, který ve své bakalářské práci na téma Agenturní zaměstnávání z roku 2012, kde jeho respondenti byly hlavně cizí státní příslušníci, kteří jsou často zaměstnáváni v naší republice přes agentury práce, lze vidět, že i českým občanům tato forma zaměstnání není pro ně neznámá a využívají ji. Pro lepší přehled viz následující graf č. 8.

Graf 8: Využil jste někdy služby agentury práce?



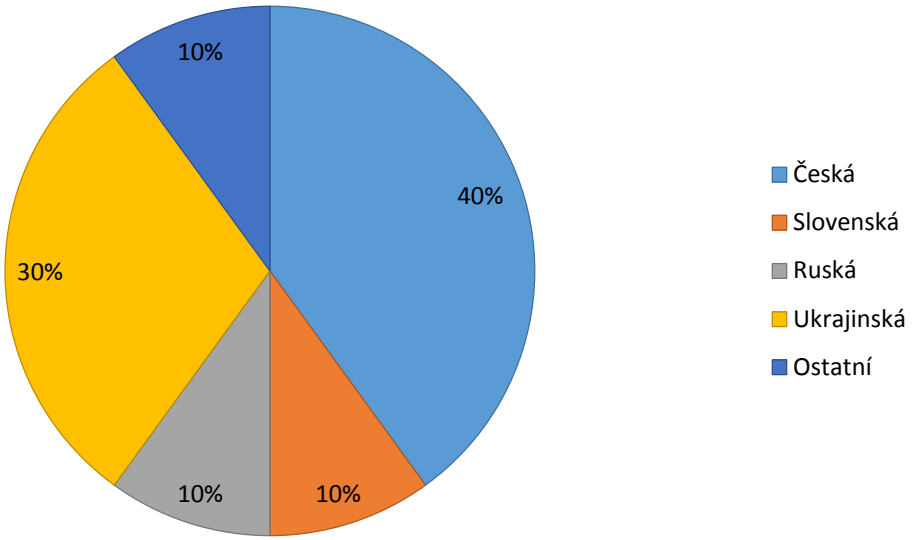
Zdroj: Agenturní zaměstnávání v České republice, 2012

Dále z dotazníkového šetření nám vyplynuto, že této formy zaměstnání využívá nejvíce lidí ve věku 26 až 35 let (40%) a potom ve věku 16-25 let (20%). Lidé v těchto věkových kategoriích jsou ochotni ke změnám, a pokud nemůžou najít práci sami nebo přes Úřad práce, tak jsou ochotni sáhnout po jakémkoliv řešení a nebýt závislý na dávkách od státu. Jsou to převážně absolventi vysokých či vyšších odborných škol, středních škol a občas i vyučení v různých oborech, kde poptávka po práci převyšuje nabídku. Dále se jedná o matky nebo otce na rodičovské dovolené, kdy jeden příjem rodině nestačí a druhý z partnerů se chce zapojit do pracovního procesu ještě dříve, než mu skončí rodičovská dovolená. Po skončení rodičovské dovolené mají totiž tito lidé problém najít práci. Zaměstnavatel, u kterého dříve pracovali, je sice vezme zpět do pracovního procesu, ale kolikrát se mu nelíbí, že mají malé dítě a to když onemocní, tak s ním zaměstnanec zůstává většinou doma na ošetřování. Proto se obracejí na agentury práce, které jim pomůžou většinou najít vhodné zaměstnání. Jak uvádí 66% z dotázaných, tak by určitě využilo služby agentury práce ke zprostředkování zaměstnání. Agentury práce nabízejí této skupině lidí práce jako např. uklízečka bytových i nebytových prostor, ošetřovatelka členů rodin nebo jako paní na hlídání dětí podnikatelů. Druhou skupinou, která využívá služeb agentury práce, bývají studenti nebo absolventi. Po skončení studia dnes většina chce cestovat do zahraničí za prací, získat zkušenosti a hlavně se naučit jazykům. Toto se jim agentury práce snaží zprostředkovat, ale ovšem mohou narazit i na takové, které jim

místo dobře placené práce způsobí akorát finanční a jiné problémy.

Dále nám z analýzy zhodnocených dat vyplynulo, že v České republice využívají nabídku zprostředkování zaměstnání pomocí pracovních agentur i občané jiných národností. V následujícím grafuč.9 je uvedeno kolik procent a které národnosti využívají těchto služeb.

Graf 9: Národnost respondentů užívajících služeb agentur práce



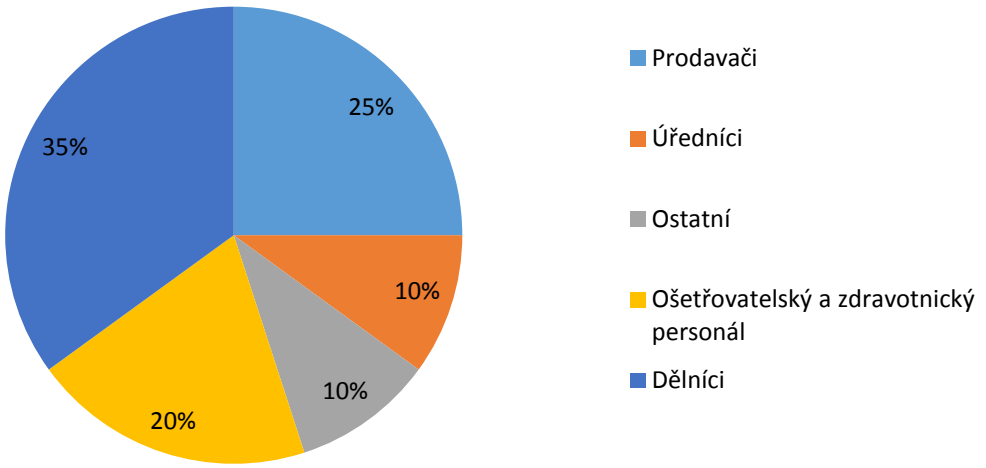
Zdroj: Vlastní práce

Jak nám graf ukazuje, jedná se většinou o lidi ze zemí bývalého sovětského svazu a to především z Ukrajiny. Tito lidé přišli do naší republiky za prací, protože ve své vlasti nemohli buď práci najít, nebo někdo z jejich rodiny už do naší republiky odešel za prací. Jsou to především manuální dělníci, kteří jsou ochotni pracovat i za nižší mzdu než je minimální mzda v naší zemi. Podnikatelé toho zneužívají, a proto si hodně svých zaměstnanců vybírají z klientů agentur práce než z klientů Úřadu práce. Protože výzkum probíhal v okolí města Znojma a Třebíče, není divu, že jsou zde nejvíce zaměstnávání čeští lidé a potom z cizích národností lidé z Ukrajiny. Tato oblast je považována za zemědělskou, tudíž jsou zde nabízeny především sezónní práce, proto jsou zde tito lidé zaměstnáváni přes agentury práce. Někteří tu potom zůstávají a založí třeba rodiny a najdou si tu stabilní zaměstnání nebo naopak využijí dalších nabídek práce pomocí agentur práce v jiném kraji, či se vrátí zpět do své rodné vlasti.

Další oblastí dotazníkového šetření bylo zjištění, kteří lidé a jakých profesí vyhledávají

zprostředkování práce pomocí agentur. Šetření potvrdilo, že služby agentury práce využívají lidé těchto profesí. Jak nám znázorňuje graf č. 10, tak se jedná především o dělníky, zdravotnický a ošetřovatelský personál, prodavačky, úředníky nebo ostatní. Do ostatních patří např. zemědělci nebo lesníci.

Graf 10: Profese hledající práci u agentur



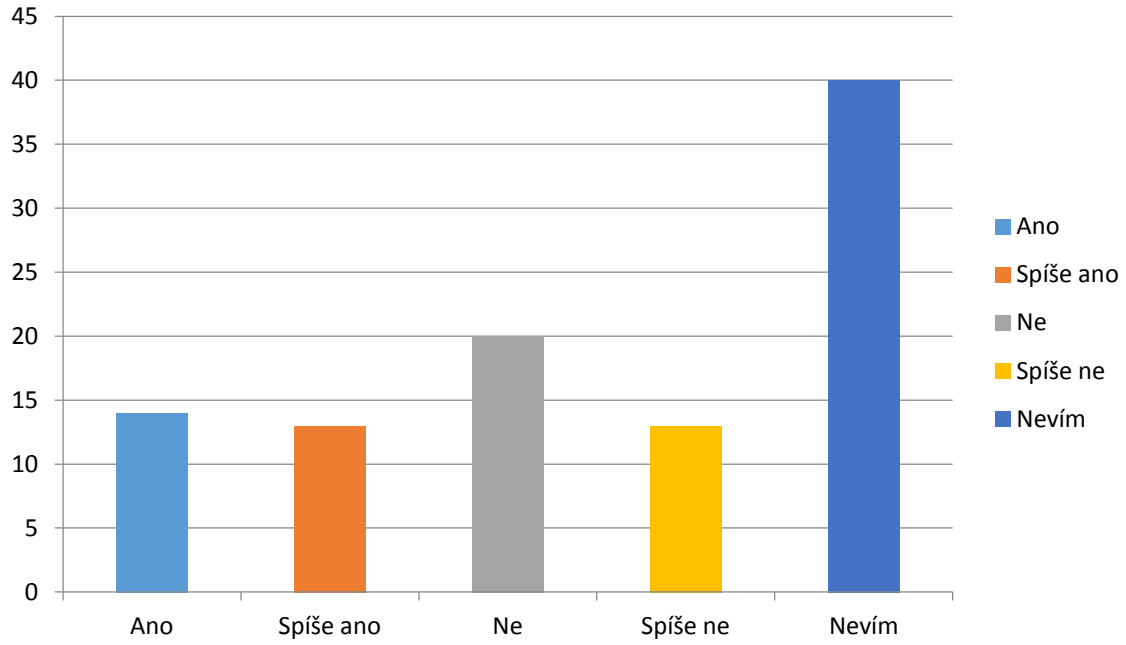
Zdroj: Vlastní práce

Proč lidé těchto profesí využívají služeb agentur práce při hledání zaměstnání? Jedná se o profese, kde je malá šance se někde umístit. Pokud hledáte zaměstnání v těchto oborech sami, tak jste často odmítáni, že buď nemáte praxi, nebo že mají plný stav. Většinou ho mají totiž díky zaměstnancům agentur práce, kteří jsou pro ně výhodnými. Nemusí se totiž starat o jejich personální agendu, vyplácí mzdu agentuře práce, ta potom dále svým zaměstnancům. Proto lidé těchto profesí využívají služeb pracovních agentur. Oni jim nabízejí práci na částečný úvazek nebo na dohody o provedení pracovní činnosti. Pro ně je to výhodné, zvláště když jsou mezi nimi ženy po mateřské a rodičovské dovolené, které mají malé děti a nemohou najít práci pro ně vyhovující, aby bylo o děti postaráno, když nejsou v mateřské škole. Většinou mají totiž rodiče, kteří ještě pracují a nemohou jim děti pohlídat v případě nemoci, nebo pokud musí dělat i v hodinách, kdy je školka už uzavřena. Dalšími jsou potom absolventi učebních oborů nebo i zdravotnických škol, kteří očekávají vyšší výdělky a myslí si, že je pomocí pracovních agentur budou mít. Také při hledání zaměstnání počítají s tím, že pokud jim agentura práce sežene

nějaké výhodné místo tak i s ubytováním nebo ostatními benefity.

S tím souvisí i další otázka, ve které byli respondenti dotazováni na to, zda si myslí, že je lepší si najít práci samostatně nebo pomocí pracovních agentur. Z následujícího grafu č. 11 nám vyplývá, že 40% neví a nechává to náhodě či zkouší obě dvě možnosti.

Graf 11: Hledání práce samostatně nebo pomocí pracovních agentur?



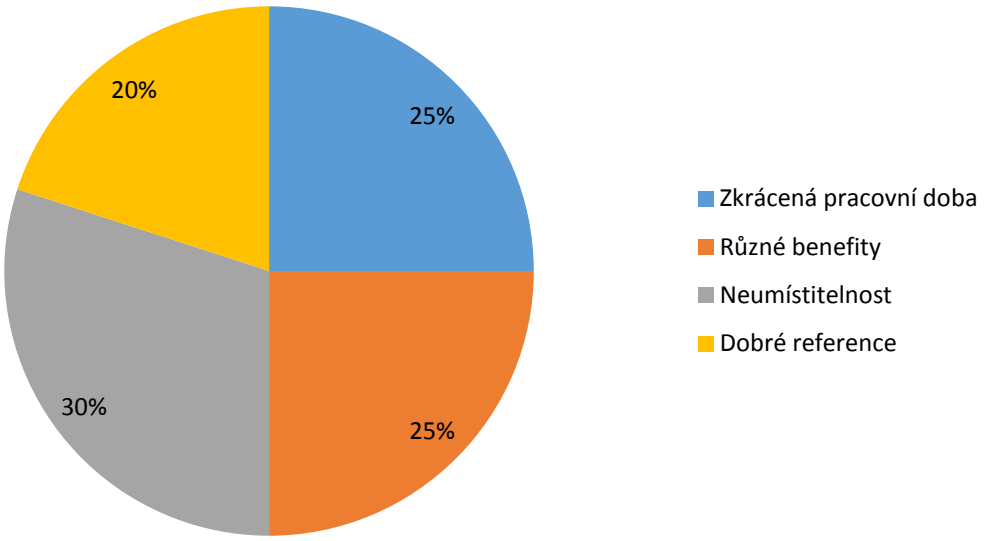
Zdroj: Vlastní práce

Při výběru zprostředkování zaměstnání pomocí agentury práce je dobré o nějakých vědět, lidé je znají buď díky tomu, že působí v jejich městě, jejich známí pro ně pracují, nebo z doslechu. Samozřejmě lze jejich seznam najít na webových stránkách Ministerstva vnitra a sociálních věcí České republiky. Z dotazníkového šetření nám vyplynulo, že respondenti mají o některých agenturách povědomí a dokonce znají i jejich názvy, jmenujme např. JOBS,GAFE,ZOXI, PRACOVNÍ AGENTURA HD, MANPOWER GROUP, PLUS. Názvy těchto agentur a informace o nich si většinou vyhledali na internetu, popřípadě se s nimi setkali jako jejich zaměstnanci či jejich známí.

4.5 Hodnocení agentur práce

V této kapitole se bakalářská práce zabývá zhodnocením spokojenosti zaměstnanců agentur práce, názorem dotazovaných na agentury práce a případnými návrhy pro chod agentur práce. Respondenti, kteří byli dotazováni, nám zodpovídali v prvé řadě, proč se rozhodli si vybrat agenturu práce ke zprostředkování zaměstnání. V následujícím grafu č. 12 lze vidět, že nejvíce si dotazovaní vybírali službu agentur z důvodu dlouhodobé neumístitelnosti do pracovního procesu přes Úřad práce, dále potom hráli roli zkrácená pracovní doba, různé benefity a v poslední řadě také dobré reference na tu danou agenturu.

Graf 12: Důvody pro vybrání zprostředkování zaměstnání přes agenturu práce



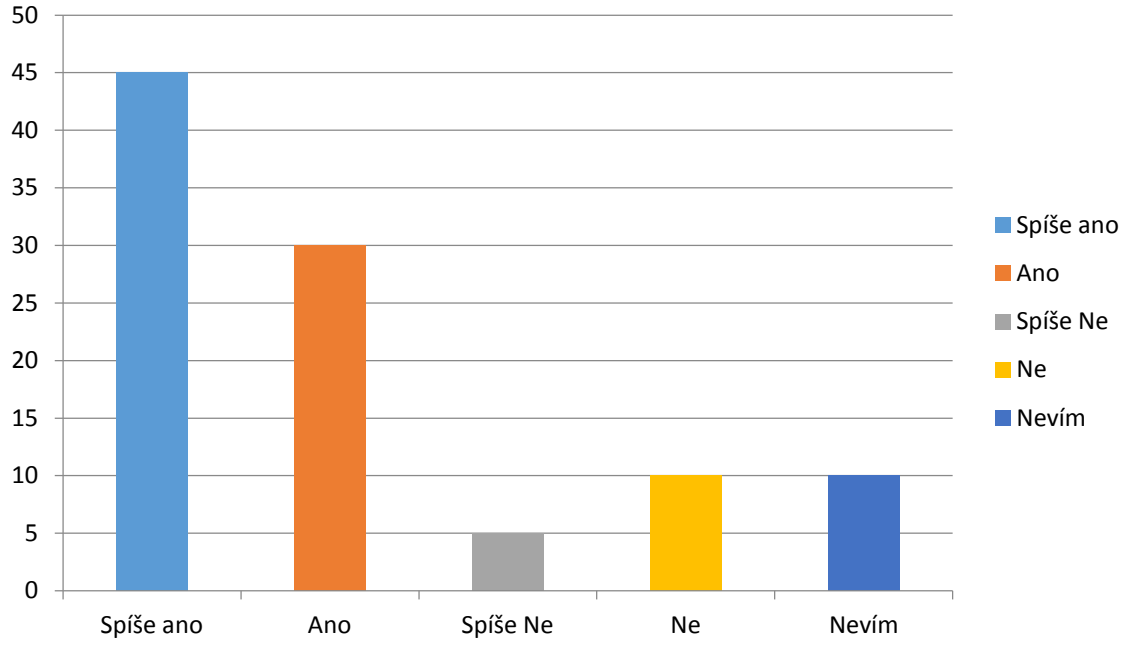
Zdroj: Vlastní práce

Je logické, že klienti Úřadu práce, kteří jsou dlouhodobě evidováni jako uchazeči o zaměstnání a prozatím nemohou najít žádnou vhodnou pracovní pozici, rádi využívají služeb agentur práce. Rovněž oceňují při výběru pracovních agentur, která jim zprostředkuje zaměstnání i reference ostatních zaměstnanců, např. z řad jejich známých nebo příbuzných. Dalším významným důvodem pro využívání služeb agentur práce je možnost zaměstnání ve formě zkrácené pracovní doby. Této možnosti, jak z výzkumu vyplynulo, využívají především studenti, důchodci a matky na rodičovské dovolené.

Není divu, protože studenti těchto služeb využívají nejvíce ve formě víkendových brigád, kdy si přivydělávají při studiu.

Pokud už je někdo zaměstnancem agentury práce, očekává odvedení této agentury vstřícné jednání už od prvního okamžiku při pohovoru a dále poté při podepisování pracovní smlouvy nebo dohody o provedení pracovní činnosti. Z dotazníkového šetření nám vyplynulo, že respondenti v případě, že jsou zaměstnáni u pracovních agentur, byli spokojeni s přístupem pracovníků a příjemným jednáním a ochotou, což nám ukazuje následující graf č. 13, kde lze vidět,že s jednáním pracovníků bylo 45% dotazovaných spíše spokojeno a 30% spokojeno.

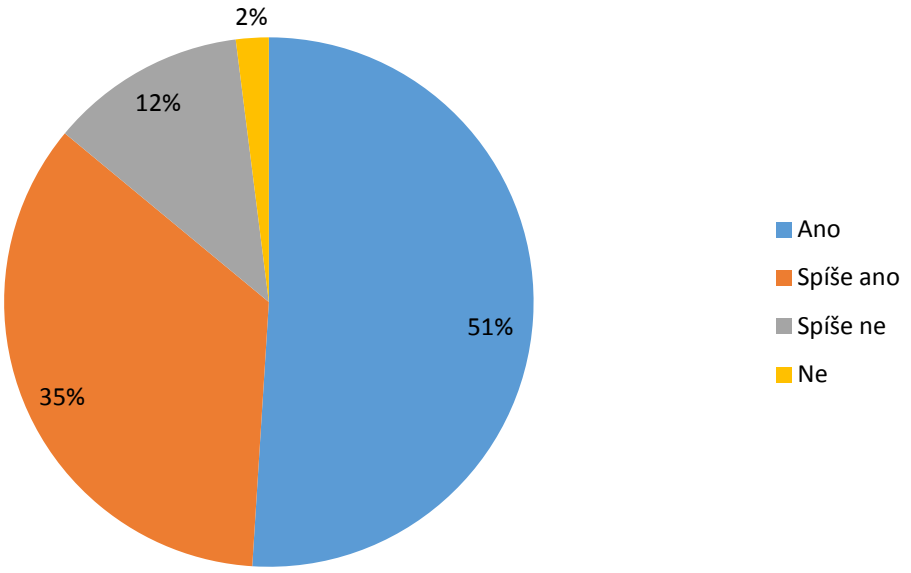
Graf 13: Spokojenost s jednání agentur práce



Zdroj: Vlastní práce

V porovnání s výzkumem Bc.Lucie Vystrčilové z roku 2013 lze vidět, že budoucí zaměstnanci jsou spíše spokojeni s jednáním agentury práce. V tomto výzkumu vyplynulo, že agentury práce při podpisu smlouvy, dohody o provedení pracovní činnosti a dalších dokumentů týkajících se zaměstnání byla polovina respondentů spokojena s potřebnou informovaností od agentury práce, pro lepší představu následující graf č. 14.

Graf 14: Při podpisu smlouvy vše vysvětleno



Zdroj: Zhodnocení problematiky agenturního zaměstnávání, 2013

Dalším bodem dotazníkového šetření bylo zjistit, zda pracovní agentury, ve kterých jsou lidé zaměstnáni, dodržují výplatní termíny, poskytují nějaké benefity či další záležitosti.

Z šetření nám vyplynulo, že v případě výplatních termínů a výše mzdy agentury dodržují a jejich zaměstnanci jsou spokojeni a to v 54% z dotazovaných. Zaměstnavatelé nabízejí různé benefity, když hledají nové zaměstnance jako lákadla, v dotazníkovém šetření nám vyplynulo, že i agentury práce těchto lákadel využívají. Lidé totiž slyší na lákadla typu- stravenky navíc, obědy za nižší ceny, možnost bezúročných půjček od zaměstnavatele, příspěvky na dovolenou, kulturní akce a v neposlední řadě také různými poukazy na vitamínové prostředky.

U 45% dotazovaných agentury práce benefity nabízejí a poskytují, u 40% vůbec neposkytují a ostatních 10% si není jisto.

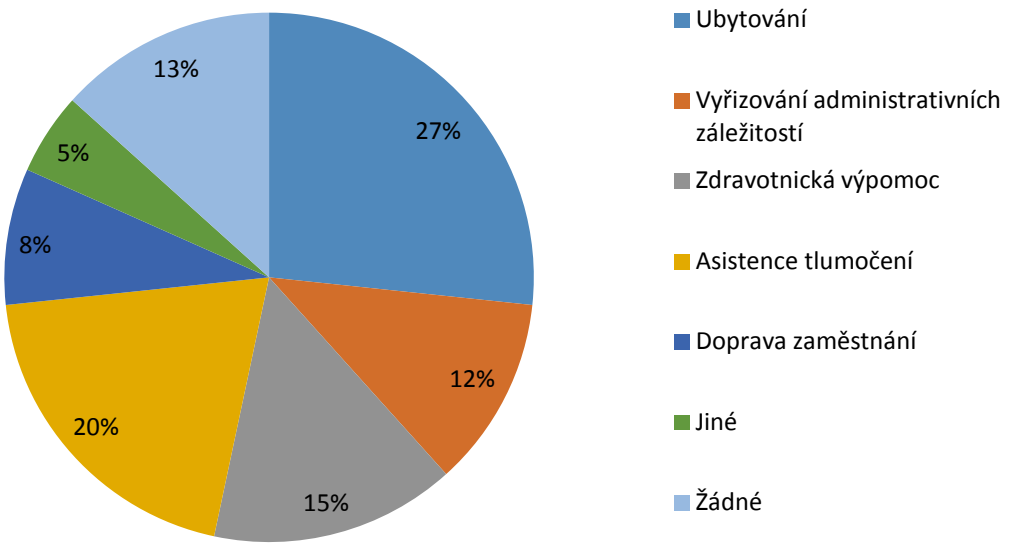
U těch, co poskytují, se jedná převážně o stravenky, příspěvky na dovolenou nebo kulturní akci, někteří uvádějí, že díky agenturám práce mají i možnost slev při nákupu pracovních oděvů apod.

V porovnání s výzkumem z roku 2012 od Bc. Jana Štěcha lze vidět, že agentury práce pořád poskytují tzv. lákadla při hledání svých zaměstnanců. Pan Štěch uvádí, že doplňkové služby agentur práce (personálních agentur) jsou buďto dané zákonem – jako je např. proplácení povinných vstupních lékařských prohlídek apod. Záleží také na velikosti agentury.

Samozřejmě, že větší agentury práce mají více možností tyto benefity poskytovat, ale jsou i malé personální agentury, které poskytují široké portfolio nadstandardních služeb a tím se snaží své zaměstnance motivovat k lepší práci.

Z tohoto výzkumu vyplynulo, že nejčastějšími doplňkovými službami, které agentury práce poskytují, jsou ubytování, vyřizování administrativy, zdravotnická péče, tlumočení, doprava do zaměstnání a jiné (např. vstupenky na různé kulturní akce). Pro lepší přehlednost viz. graf č. 15.

Graf 15: Doplňkové služby agentur práce



Zdroj: Agenturní zaměstnávání v České republice, 2012

Můžeme tedy říci, že agentury práce si získávají své zaměstnance i tím, že jim nabízejí různé doplňkové služby. Zaměstnanci mají potom větší chuť pracovat, protože doplňkové služby jsou pro ně velkou motivací k práci. Agentury potom vychvalují a doporučují svým známým a příbuzným a vlastně jim získávají další potencionální zaměstnance.

V tomto dotazníkovém šetření lze také vyčíst, že si 34% respondentů myslí, že není být výhodné zaměstnancem pracovní agentury. Proč si to myslí? V naší společnosti panuje názor, že být zaměstnancem této agentury není výhodné z různých důvodů, např. nedodržování ujednaných smluvních podmínek, zacházení s lidmi jako otroky, zařazování na podřadná pracovní místa, i když jsou vhodní na jinou pozici. S agenturami práce mají také špatné zkušenosti ti, co naletěli. Když jim slibovali prestižní zaměstnání v zahraničí, dobré ubytovací

podmínky a ve finále skončili v nějaké chatrči a práci si museli najít nebo odcestovat na vlastní náklady zpátky do vlasti. Tyto aféry byly často medializovány, a proto se lidé bojí těchto služeb využívat a raději si volí vlastní cestu při hledání nového zaměstnání nebo pomocí Úřadu práce.

Naopak 14% dotazovaných tvrdí, že by určitě služeb agentur práce využilo a to z důvodu rychlého jednání, vstřícnosti a ochoty zaměstnanců agentury apod. Myslí si, že agentury práce patří na český trh práce a pomohou jim najít nové zaměstnání.

Následující tabulka č. 4 znázorňuje podíl počtu respondentů v názoru na to, zda je výhodnější být zaměstnán přes agenturu práce.

Tabulka 4: Výhodnost zaměstnání přes agenturu práce

Možnost odpovědi	Počet respondentů (v%)
Spíše ano	14
Ano	0
Spíše ne	20
Ne	34
Nevím	32

Zdroj: Vlastní práce

Agentury práce neboli pracovní či personální agentury působí v České republice už pár desítek let. Zaměstnávají lidé s nižším vzděláním nebo z vesnic, případně cizince, kteří jsou vděčni za jakoukoliv práci. Vyjednají jim práci, která je pro normální kmenové zaměstnance dobře placená, ale svým zaměstnancům dají jen minimální mzdu, která je v naší republice. Těchto agentur je snad velice málo, přesto by měla být jejich činnost pořádně uzákoněna, a když už bude uzákoněna tak, aby stát činnosti pracovních agentur regulovat, což si myslí i 53% dotazovaných. Je to pravda. V dnešní době totiž, co není zakázáno je povoleno a tím se řídí docela hodně takových organizací. To bohužel není dobře, proto vzniká hodně mediálních

kauz, protože lidé, kteří se ocitnou v situaci, že někomu naletí, tak se snaží toto řešit pomocí médií, jelikož si myslí, že jim úřady v naší zemi nepomůžou. Na základě těchto zkušeností a z dotazníkového šetření nám to vyplynulo, by zprostředkování práce přes různé personální, pracovní agentury nedoporučilo svým známým a příbuzným 35% respondentů a naopak 30% si není jisto, zda by tento krok učinili.

Respondenti také vyjadřovali v dotazníkovém šetření svůj názor na činnost agentur práce a nebyly to názory stejné, některé agentury práce vyzdvihovaly, jiné naopak hanily jejich činnost.

Uveďme si tedy pár příkladů.

„*Kdo hledá v dnešní době stabilní pracovní prostředí a nechce být používán ke krytí dočasné potřeby zaměstnance ve firmě, nevyhledává pracovní agenturu. Naopak kdo hledá zkušenosti a přivýdělek je toto ideální forma – např. pro studenty ve velkých městech během studia nebo při hledání prázdninových brigád včetně zahraničních. Je nutné si ovšem předem agentury práce ověřit na internetu pomocí recenzí a informací o daných agenturách*.“

„*V případě hledání hlavního pracovního poměru bych určitě zprostředkování zaměstnání pomocí agentury práce nevyužil, ale v případě hledání brigády bych zaměstnání přes prostředníka jako je agentura práce jakožto student možná využil.“*

„Určitě bych si při hledání zaměstnání agenturu práce nevybral, měl bych strach, že se mnou budou zacházet, jak s nějakým otrokem, že mi nabídnou akorát práci, kterou nikdo nechce dělat a za málo peněz.“

„Agenturu práce jako zprostředkovatele zaměstnání práce už využívám pár let, je to dobré, člověk se nemusí nijak dohadovat se zaměstnavatelem, protože vše za něj vyřeší agentura, která je jeho zaměstnavatelem. Myslím si ovšem, že by měla nad nimi být větší kontrola od státu, protože v některých případech mohou tyto agentury lidé i zneužívat.“

„Jsem student a bydlím na vesnici, kde není tolik pracovních příležitostí na brigádu, našel jsem si na internetu jednu agenturu práce, která měla dobré reference od ostatních, tak jsem ji zkusil kontaktovat a nyní, už druhým rokem, jsem jejím zaměstnancem a při studiu navštěvuji brigádu, kde si mohu přivydělávat. Vřele doporučuji ostatním studentům nebo i matkám po rodičovské dovolené nebo i při rodičovské dovolené.“

„Po rodičovské dovolené jsem se vrátila zpět do svého původního zaměstnání, ovšem asi týden

po návratu mi zaměstnavatel oznámil, že se mnou již nepočítá a dává mi výpověď. S manželem jsme se rozhodli, že zkusím zkontaktovat nějaké agentury práce, zda mi pomohou najít nějaké vhodné zaměstnání. Našli a jsem velice spokojena.“

„Myslím si, že jsou dobrými aktéry na trhu práce při zprostředkování zaměstnávání, ale měly by být více kontrolovány státem, protože i v takovýchto sférách se může jednat o tzv. práci na černo.“

„ Jsem dlouhodobě nezaměstnaný, je mi 58 let, vyučený jako seřizovač zemědělských strojů, u nás v družstvě mě nechtějí, protože nemám dobrý zdravotní stav a dlouho nikde nevydržím, proto jsem se nechal ukecat dětmi a zaměstnat u pracovní agentury jako vrátný ve fabrice, jsem naprosto spokojen. Mohu jenom doporučit, protože bez tohoto zaměstnání bych byl bez financí a do důchodu mám ještě daleko.“

„ Přišel jsem sem do České republiky z Ukrajiny, jsem tu už pátý rok a byl jsem zaměstnán přes agenturu práce v zemědělství. Agentura práce mi pomohla sehnat ubytování, naučil jsem se i trochu česky a po delší době jsem sem mohl vzít i svoji rodinu,která by na Ukrajině práci nesehnala.“

„ Zaměstnání přes agenturu práce? Nikdy! Pracoval jsem u ní a nebyla mi vyplácena mzda, která by měla být odpovídající. Dostával jsem o hromadu nižší mzdu a ty podmínky, v kterých jsme byli ubytováni, katastrofa. Nicméně asi ne každá agentura je tak strašná jako ta, u které jsem pracoval.“

„ Jsem studentka a díky agentuře práce jsem získala perspektivní brigádu, která mi vyhovuje jak časově, tak finančně. Jsem ráda za každou korunu a přes tuto agenturu jsem na pozici, která je dobře placena. Takže můžu vřele doporučit.“

„ Přes agenturu práce jsem byl zaměstnán asi tři roky, vše bylo v pořádku, nicméně po těch třech letech už mě nebavilo být pořád někde jen naoko. Tak jsem přešel do normální formy zaměstnání. Tedy k soukromníkovi, který mne dobře platí. U agentury práce jsem se měl velice dobře, dostávali jsme různé benefity, výplatní termíny byly dodržovány, sehnali nám i ubytování, zdravotní služby, pořádali pro nás různé kulturní akce, nebo nám sehnali vstupenky do divadel nebo koncerty. Takže vřele doporučuji, ovšem dávat bacha, abyste nenalítli na nějakou agenturu práce, která své zaměstnance jen využívá a chová se k nim jako k otrokům.“

„ Můj spolužák z vysoké školy služeb agentur práce využil. Nejprve byl nadšený, že bude mít

brigádu v zahraničí. Pak byl ale velice zklamán. Přijeli na místo, kde měli dělat au-pair, rodina byla nepříjemná, nedopřála spolužákovi žádný volný čas, bydlel v malé místnosti, jídlo si musel zajišťovat sám a ne jak mu agentura slíbila. Odstoupil od jejich smlouvy, ale našel si jinou a u té byl spokojen. Myslím si, že pokud budou agentury práce nějak legislativně kontrolovány, jak svoji práci dělají a nebudou dělat nějaké nekalé praktiky na nás jako jejich budoucí zaměstnance, tak budou dobrým článkem ke zprostředkování práce v České republice. Ovšem i když je v současné době nějaká legislativa, tak se najdou i agentury práce, které podnikají v tomto oboru načerno a akorát svým zaměstnancům škodí a nepomáhají.“

„ Jsem dlouho zaměstnancem agentury práce a jsem velice s přístupem jejich zaměstnanců velmi spokojen i s benefity, co nám nabízejí. Mohu tento druh zaměstnání vřele doporučit.“

4.6 Shrnutí praktické části

Cílem praktické části bylo vyhodnocení dotazníkového šetření, které probíhalo v měsících únoru a březnu 2018 a jejichž úkolem bylo zjistit, jaký mají pohled na agentury práce dotazovaní. Z tohoto šetření vyplynulo, že služeb agentur práce využívají především studenti, kteří hledají pomocí těchto služeb různé brigády při studiu ve velkých městech nebo potom prázdninové brigády třeba i v zahraničí. I za předpokladu, že by mohli být oklamáni a podvedeni. Dalšími, kdo využívá těchto služeb, jsou ženy na rodičovské dovolené nebo po ní, kdy je zaměstnavatel vyhodí z práce, např. z důvodu nadbytečnosti nebo že s nimi není spokojen. Největšími zaměstnanci pracovních agentur jsou potom cizinci a lidé z větších měst, protože ti, co bydlí na vesnici, to tolik neřeší a spoléhají na to, že jim práci najde Úřad práce nebo si ji najdou sami.

Dotazovaní uvedli, že ví i o ostatních službách, které poskytují pracovní agentury a že být jejími zaměstnanci, tak je plně využívají. Co se týče spolehlivosti a přístupu kmenových zaměstnanců agentury práce, tak jsou lidé, kterým zprostředkovávají zaměstnání plně spokojeni a ve většině případů doporučují danou agenturu práce a jejich služby svým známým a příbuzným.

Dále nám také vyplynulo z analýzy dat, že největšími spotřebiteli služeb pracovních agentur jsou lidé s nižším vzděláním, kteří mají problém najít práci ve svém oboru, proto často i pomocí agentur práce přijímají různá zaměstnání dělnických profesích, kde se jedná o manuální práci.

Výsledkem výzkumu tedy je, že lidé jsou pro to, aby agentury práce na českém trhu práce fungovaly, byly jeho součástí, ale musí plnit i zákonem dané podmínky, které už jsou dány. Ovšem v případě porušování také sankciovány jako ostatní a v porovnání s výzkumem pana Bc. Jana Štěcha z roku 2012, který uvádí, že většina lidí shledává za výhodnější variantu zprostředkovávání zaměstnání pomocí agentur práce. Naopak lidé ze zemí Evropské unie neshledávají rozdíl mezi tím, zda jsou zaměstnání normálně nebo přes agenturu práce. A na závěr lidé ze zemí třetího světa berou možnost agenturního zaměstnávání za snadnější vstup na trh práce a prosazení se ve společnosti.

5 ZÁVĚR

Podle pohledu účastníků dotazníkového šetření na téma role agentury práce jako aktivní nástroj politiky zaměstnanosti lze podle mne jejich názory plně zobecnit.

Lidé důchodového věku, kteří vlastně svůj produktivní život prožili v době, kdy každý musel být zaměstnán, nepoznali, co to je hledat práci a být nezaměstnaný. Tyto vůbec pracovní agentury nezajímají. Bez ohledu na to, jestli žijí na vesnici nebo ve městě a bez ohledu na stupeň vzdělání. Povědomí o agenturách práce mají většinou ze sdělovacích prostředků a to z televize, novin a internetu. Nebo tento problém řeší jejich děti a vnuci.

Mladší generace naopak o pracovních agenturách vědí podstatně víc. Hlavně studenti využívají jejich služeb, pokud shání brigády. Vyzdvihují zde širokou nabídku včetně zahraničních prázdninových brigád, komunikaci přes internet nebo chytrý telefon a možnost výběru při uplatnění ve svém oboru. Na druhé straně kritizují neseriózност některých agentur a minimální kontrolu ze strany státních orgánů. Využívají ale hodně recenze na internetu, a čím vyšší vzdělání mají, tak tím více si tyto agentury prověřují.

Služeb pracovních agentur také využívají v naší republice i zahraniční pracovníci. Zde je podle mého názoru nejvíce problémů a podnětů ke kontrole cizineckou policií, úřady práce a dalšími orgány. Ze zahraničních pracovníků se ve velké míře zaměstnávají především manuální pracovníci s nižším vzděláním pro práci ve stavebnictví, továrnách s nepřetržitým provozem, zemědělských družstvech na sezónní práce apod. Dá se říci, že na pozice, které firmy těžce obsazují našimi lidmi, ať už z důvodu finančních nebo jiných. Totiž podmínky, které pracovní agentury nabízí, ve skutečnosti neodpovídají tomu, co slibovaly. Pro cizince především z východních zemí jsou často jediným řešením, jak zabezpečit doma svoje rodiny, a proto si oficiálně nestěžují. Bohužel některé agentury práce toho hodně zneužívají.

Agenturní zaměstnanci by měli mít stejné platové ohodnocení, pokud vykonávají stejnou práci jako kmenoví zaměstnanci. Náklady na činnosti agentur práce by měli být fakturovány zaměstnavateli, který na tom neprodělá, protože ušetří tím, že nemusí vést personální a mzdovou agendu těchto pracovníků a také nemusí řešit fluktuaci popřípadě jiné operativní problémy. Ve skutečnosti agenturní pracovníci mají většinou plat daleko nižší než kmenoví a tento rozdíl zvyšuje zisk agentur.

Lidé středního a předdůchodového věku u nás dávají přednost klasickým metodám a to je

osobní kontakt se zaměstnavatelem, případně doporučení pracovního úřadu. Vliv zde má neochota lidí této věkové kategorie za prací dojíždět či měnit zažitý stereotyp a proto služeb agentur práce využívají minimálně.

Závěrem lze říct, že pracovní agentury určitě na trh práce patří. Ovšem za podmínek, které stanoví zákon a provádějící vyhlášky. A hlavně je nutná velice důsledná kontrola státních orgánů. Případné prohřešky musí být řešeny nejdříve domluvou a pak pokutou dle závažnosti. Pokud se budou opakovat potom vysokým finančním postihem a odebráním licence v tomto oboru podnikat. Důslednost v těchto případech je opravdu více než důležitá. Potom by na trhu práce zůstaly jen opravdu solidní agentury, které by byly schopny zodpovědně a poctivě sehnat práci těm, co pracovat chtějí a sehnat solidní pracovníky pro zaměstnavatele, kteří je v době ekonomického růstu nutně potřebují.

6 SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

ARNOLDOVÁ, Anna, 2015.*Sociální péče*. 1.vyd. Praha: Grada, 240 s.
ISBN 978-80-247-9899-8

ASOCIACE PRACOVNÍCH AGENTUR,2016. *Statistiky asociace pracovních agentur*[online]. Prosinec 2016 [cit.2018-02-20].
Dostupné z: http://www.apa.cz/media_o_nas. html

BADWIN, Richard a WYPLOSZ, Charles, 2013. *Ekonomie evropské integrace*. 4. vyd. Praha: Grada, 580 s. ISBN 8024745682

BIČÁKOVÁ, Olga, 2011. Překlenovací příspěvek podporuje uchazeče o zaměstnání v začátcích jejich podnikání In:Dokumenty MPSV [online], PRAHA, 23.2.2011 [cit.2018-02-18] Dostupnost z: https://www.mpsv.cz/cs/10414

ČTK,Ekonomika,2017: *Asociace pracovních agentur v Česku přibývá, poptávka z firem roste*,2017In:zprávy.aktualne.cz[online],Praha:,10.1.2017[cit.2018-02-18] Dostupnost z:https://zpravy.aktualne.cz/ekonomika/pracovnich-agentur-v-cesku-stale-pribyva-poptavka-z-firem-ro/r~0eaa2c02d74011e6a8cb002590604f2e/?redirected=1519111105

DUKOVÁ, Ivana, Martin, DUKA a Ivanka, KOHOUTKOVÁ, 2013. *Sociální politika*. 1.vyd. Praha: Grada, 200 s. ISBN 978-80-247-3880-2

DVOŘÁKOVÁ, Zuzana, 2012.*Řízení lidských zdrojů.* 1. vyd. Praha: G.H.BECK, 559 s.
ISBN 978-80-7400-347-9

EVANGELU, Jaroslava Ester a Ondřej JUŘIČKA, 2013. *Personální agentury: Jejich úloha na trhu práce*. 1. vyd. Ostrava-Přívoz: KEY Publishing, 76 s. Edice: UČEBNICE
ISBN 978-80-7418-164-1

HRUBÁ, Kateřina, 2017. Zaměstnávání zdravotně postižených, 2017 In: Bozpinfo,Praha[cit.2018-02-18]
Dostupnost z: http://www.bozpinfo.cz/zamestnavani-zdravotne-postizenych

NESČÁKOVÁ, Libuše, 2012. *Pracovní právo pro neprávníky*. Praha: Grada, 272 s.
ISBN 978-80-247-4091-1

PETRÁŠEK, Josef, 2014. *Sociální politika*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 140 s. ISBN 978-807-452-033-7

PICHRT, Jan a kol.,2013.*Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*. 1.vyd. Praha: G.H.BECK, 395 s.ISBN 978-80-7400-481-0

Poradna*: Podmínky agenturního zaměstnávání,*2013 In: Novinky [online], Praha: Borgis [cit.2017-11-30] Dostupnost z: https://www.novinky.cz/kariera/294875-poradna-podminky-agenturniho-zamestnavani.html

PORTER, Johnatan, THE GROWING TREND: OUTSOURCING: *Hotel &Accommodation Management,* říjen 2010, č. 14, s. 77

ŘEHOŘ, Petr, 2010. *Metody hodnocení potenciálu regionů se zaměřením na trh práce*. 1. vyd. Brno: Akademické nakladatelství CERM, 106 s. ISBN 978-80-7204-735-2

ŠŤASTNÁ, Jaroslava, 2016. *Když se řekne komunitní práce.* 1.vyd. Praha: Karolinum, 115 s. ISBN 978-80-246-3356-5

ŠTĚCH, Jan, Bc., 2012.*Agenturní zaměstnávání v České republice*.[online], 173 s. Diplomová práce. Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích, Ekonomická Fakulta. Vedoucí práce JUDr. Rudolf Hrubý. Dostupné na: https://theses.cz/id/8ph01b/DP_-_Jan_tch.pdf

ŠUBRT, Bořivoj, 2008. *Ještě k agenturnímu zaměstnávání – pracovní podmínky zaměstnanců In: Mzdová praxe [online]*, PRAHA: WoltersKluwer, 18.9.2008[cit.2017-11-30] Dostupnost z:http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d4041v5441-jeste-k-agenturnimu-zamestnavani-pracovni-podminky-zamestnancu/

TOŠOVSKÝ, Adam, 2011. *Agenturní zaměstnávání v praxi*. 1. vyd. Praha: WaltersKlumer, 160s. ISBN 978-80-7357-652-3

VYSTRČILOVÁ, Lucie, Bc.,2013. *Zhodnocení problematiky agenturního zaměstnávání*[online], 112 s. Diplomová práce. Mendelova univerzita v Brně, Provozně ekonomická fakulta. Vedoucí práce JUDr. Bohumila Salachová, Ph.D.. Dostupné na:is.mendelu.cz/zp/portal_zp.pl?prehled=vyhledavani;podrobnosti=55311;...prace...

Úřad práce ČR, statistická ročenka 2016 .*Ministerstvo práce a sociálních věcí: Statistická ročenka trhu práce v České republice2016*[online]. Květen 2017, [cit.2018-02-20]. Dostupné z:

http://portal.mpsv.cz/sz/stat/stro/statisticka_rocenka_trhu_prace_v_cr_v_roce_2016_1.pdf

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, Sbírka zákonů ČR, 2009, částka 142

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (ve znění pozdějších předpisů), Sbírka zákonů ČR,2004,částka 143

7 SEZNAM GRAFŮ A TABULEK

Graf 1: Vývoj počtu agentur na českém trhu práce 20
Graf 2: Bydliště respondentů 30
Graf 3: Vzdělání respondentů 31
Graf 4: Informovanost o agenturách práce 32
Graf 5: Získávání informací o agenturách práce 32
Graf 6: Faktory důležité pro výběr agentury práce 33
Graf 7: Využil jste někdy služeb agentur práce? 35
Graf 8: Využil jste někdy služby agentury práce? 36
Graf 9: Národnost respondentů užívajících služeb agentur práce 37
Graf 10: Profese hledající práci u agentur 38
Graf 11: Hledání práce samostatně nebo pomocí pracovních agentur? 39
Graf 12: Důvody pro vybrání zprostředkování zaměstnání přes agenturu práce 40
Graf 13: Spokojenost s jednání agentur práce 41
Graf 14: Při podpisu smlouvy vše vysvětleno 42
Graf 15: Doplňkové služby agentur práce 43

Tabulka 1 Využití nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti 15
Tabulka 2 Překlenovací a ostatní příspěvky 17
Tabulka 3 Zprostředkování zaměstnání 18
Tabulka 4: Výhodnost zaměstnání přes agenturu práce 44

8 SEZNAM ZKRATEK

APSS – Asociace provozovatelů personálních služeb

9 PŘÍLOHY

Dotazník k praktické části bakalářské práce

Dobrý den,

Jmenuji se Marie Tichá, Dis. a jsem studentkou Soukromé vysoké školy ekonomické ve Znojmě, oboru Ekonomika veřejné správy v sociálních službách. Chtěla bych Vás prosím požádat o vyplnění mého dotazníku k bakalářské práci, jejíž téma je: Role agentury práce jako nástroj aktivní politiky zaměstnanosti.Výsledky dotazníku budou sloužit výhradně pro účely mé bakalářské práce a jsou zcela anonymní.

1) Odpovídala jste někdy na dotazník s podobným tématem jako je mé téma bakalářské práce?
    a. Ano
    b. Ne
    -
2) Víte k čemu slouží agentury práce, které působí na území České republiky?
    a. Ano
    b. Ne
    c. Nevím
    -
3) Víte, že kromě zaměstnání nabízí agentury práce i odborné poradenství a personální činnosti?
    a. Ano
    b. Ne
    -
4) Myslíte si, že je lepší si najít práci přes agenturu práce nebo samostatně?
    a. Ano
    b. Spíše ano
    c. Ne
    d. Spíše ne

5) Využili jste někdy možnosti zaměstnání přes agenturu práce?
    a. Ano
    b. Ne

Pokud jste odpověděli na otázku ano, pokračujte dál, v případě, že jste odpověděli ne, přejděte na otázku č. 11

6) Co pro Vás hraje roli při zprostředkování zaměstnání pomocí agentur práce?
    - *Odpovídejte jako ve škole číslo 1 nejdůležitější a číslo 5 nedůležité.*

Doporučení od přátel a známých	1	2	3	4	5
Počet inzerátů nabídek práce	1	2	3	4	5
Informace o agentuře	1	2	3	4	5
Webové stránky	1	2	3	4	5
Přístup k pracovníkům	1	2	3	4	5
Dodržování termínů výplaty mzdy	1	2	3	4	5
Výše mzdy	1	2	3	4	5

7) Pokud jste byl zaměstnán nebo pořád jste zaměstnancem agentury práce, dostáváte včas výplatu mzdy?
   a. Ano
   b. Ne

8) Pokud jste byl zaměstnán přes agenturu práce, byl jste spokojen s celkovým jednáním agentury?
   a. Spíše ano
   b. Ano
   c. Spíše ne
   d. Ne
   e. Nebyl jsem zaměstnán

9) Poskytuje Vám Vaše agentura práce nějaké benefity?
   a. Ano
   b. Ne
   -

V případě, že jste odpověděli ano, odpovězte na další otázku, v opačném případě přejděte na otázku číslo 11.

10) Uveďte jaké benefity Vám agentura poskytuje?
   - ……
     ……
     ……
     ……
     …….

11) Jak jste se dozvěděl o možnosti zaměstnání přes agentury práce?
   a. Internet
   b. Úřad práce
   c. Noviny
   d. Letáky do schránek
   e. E-mail

12) Znáte nějaké agentury práce ve vašem okolí?
    a. Ano
    b. Ne
    c. Jaké ……

13) Jaký máte názor na agentury práce?

……

……

……

……

……

……

……

14) Myslíte si, že má stát dost zákonných prostředků, aby reguloval a kontroloval zřizování a činnost pracovních agentur a využívá je v praxi?
    a. Má a využívá
    b. Má a nevyužívá
    c. Nemá a nevyužívá

15) Doporučili byste svým známým možnosti zaměstnání přes agenturu práce?
    a. Ano
    b. Ne
    c. Nevím
    •

16) Pro koho si myslíte, že je výhodné zaměstnání přes agenturu práce?
    a. Ženy po rodičovské dovolené
    b. Důchodci
    c. Studenti
    d. Cizinci
    e. Jiní…….

17) Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?
    a. Základní
    b. Vyučen
    c. Středoškolské s maturitou
    d. Vyšší odborné
    e. Vysokoškolské

18) Jaký je Váš rodinný status?
    a. Svobodný/svobodná
    b. Ženatý/vdaná
    c. Rozvedený/rozvedená
    d. Vdovec/Vdova

19) V jaké sociální situaci se nacházíte?
    a. Absolvent
    b. Nezaměstnaný
    c. Zaměstnanec
    d. OSVČ
    e. Rodičovská dovolená
    f. Důchodce

20) Jaké je Vaše bydliště?
    a. Jihomoravský kraj
    b. Jihočeský kraj
    c. Středočeský kraj
    d. Jiný…..

21) Jaká je Vaše národnost?
    a. Česká
    b. Slovenská
    c. Ukrajinská
    d. Ruská
    e. jiná

22) Jaké je Vaše pohlaví?
    a. Muž
    b. Žena
    •

23) Jaký je Váš věk?
    a. 0-15
    b. 16-25
    c. 26-35
    d. 36-45
    e. 46-55
    f. 56-65
    g. 66 a více