



TECHNICKÁ UNIVERZITA V LIBERCI
Ekonomická fakulta



Flexibilizace práce v České republice

Diplomová práce

Studijní program: N6208 – Ekonomika a management

Studijní obor: 6208T085 – Podniková ekonomika

Autor práce: **Bc. Kamila Ricklová**

Vedoucí práce: Ing. Jan Öhm, Ph.D.





Flexibilization of work in the Czech Republic

Master thesis

Study programme: N6208 – Economics and Management

Study branch: 6208T085 – Business Administration

Author: **Bc. Kamila Ricklová**

Supervisor: Ing. Jan Öhm, Ph.D.



ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Bc. Kamila Ricklová**
Osobní číslo: **E14000367**
Studijní program: **N6208 Ekonomika a management**
Studijní obor: **Podniková ekonomika**
Název tématu: **Flexibilizace práce v České republice**
Zadávací katedra: **Katedra ekonomické statistiky**

Z á s a d y p r o v y p r a c o v á n í :

1. Flexibilizace práce v teoretickém pojetí a její formy
2. Důvody vedoucí k flexibilizaci trhu práce
3. Přednosti a nevýhody flexibilizace práce
4. Komparace vývoje v ČR a ostatních zemích
5. Vyhodnocení rozdílů, doporučení

Rozsah grafických prací:

Rozsah pracovní zprávy: **65 normostran**

Forma zpracování diplomové práce: **tištěná/elektronická**

Seznam odborné literatury:

HŮRKA, Petr. Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání.

Praha: Auditorium, 2009. ISBN 978-80-903786-04-9.

KELLER, Jan. Soumrak sociálního státu. Praha: Sociologické nakladatelství, 2009. ISBN 978-80-7419-017-9.

PEPER, Bram, Anneke V. DOORNE-HUISKES a Laura D. DULK. Flexible working and Organisational Change. Cheltenham: Edward Elgar, 2005. ISBN 1-84376-618-3.

PICHRT, Jan, et al. Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech. Praha: C. H. Beck, 2013. ISBN 987-80-7400-481-0.

POTUŽÁKOVÁ, Zuzana. Český trh práce v evropském kontextu.

Liberec: Technická univerzita v Liberci, 2013. ISBN 978-80-7372-946-2.

Elektronická databáze článků ProQuest (knihovna.tul.cz).

Vedoucí diplomové práce:

Ing. Jan Öhm, Ph.D.

Katedra ekonomické statistiky

Konzultant diplomové práce:

Ing. Michal Štefan

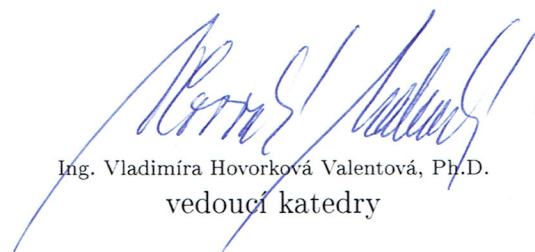
Czech Dex, projektový manažer

Datum zadání diplomové práce: **30. října 2015**

Termín odevzdání diplomové práce: **31. května 2017**



doc. Ing. Miroslav Žižka, Ph.D.
děkan



Ing. Vladimíra Hovorková Valentová, Ph.D.
vedoucí katedry

V Liberci dne 30. října 2015

Prohlášení

Byla jsem seznámena s tím, že na mou diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb., o právu autorském, zejména § 60 – školní dílo.

Beru na vědomí, že Technická univerzita v Liberci (TUL) nezasahuje do mých autorských práv užitím mé diplomové práce pro vnitřní potřebu TUL.

Užiji-li diplomovou práci nebo poskytnu-li licenci k jejímu využití, jsem si vědoma povinnosti informovat o této skutečnosti TUL; v tomto případě má TUL právo ode mne požadovat úhradu nákladů, které vynaložila na vytvoření díla, až do jejich skutečné výše.

Diplomovou práci jsem vypracovala samostatně s použitím uvedené literatury a na základě konzultací s vedoucím mé diplomové práce a konzultantem.

Současně čestně prohlašuji, že tištěná verze práce se shoduje s elektronickou verzí, vloženou do IS STAG.

Datum:

Podpis:

Poděkování

Ráda bych tímto poděkovala především svému vedoucímu diplomové práce panu Ing. Janu Öhmovi, Ph.D., za jeho vstřícnost, cenné připomínky a čas, který mi věnoval v průběhu vypracování této diplomové práce.

Dále bych ráda touto cestou poděkovala společnosti Škoda Auto za poskytnuté informace. Děkuji i vedení společnosti za umožnění zpracování diplomové práce.

Zároveň bych chtěla poděkovat celé své rodině za jejich podporu v průběhu studia na Technické univerzitě v Liberci.

Anotace

Diplomová práce se zaměřuje na flexibilizaci práce v České republice. Jsou uvedeny důvody, které vedly k flexibilizaci práce. Dále je popsáno současné využívání flexibilních úvazků na trhu práce. Cílem práce je zhodnotit vztah mezi flexibilizací práce a mírou nezaměstnanosti a posoudit výhody a nevýhody pro subjekty, kterých se využívání flexibilních forem prací týká.

První část práce se zabývá teoretickými přístupy k flexibilizaci práce a jejímu vymezení v české legislativě. Praktická část práce obsahuje kvalitativní a kvantitativní zhodnocení využívání flexibilních forem práce, charakteristiku společnosti Škoda Auto a seznámení se se systémem agenturního zaměstnávání ve společnosti. Na závěr jsou uvedena doporučení pro lepší využívání flexibilních forem práce.

Klíčová slova

Agentura práce, flexibilita, nezaměstnanost, trh práce.

Abstract

The thesis is focused on flexibilization of work in the Czech Republic. There are reasons, that led to flexibilization and there is a current development of the flexible employing. The purpose of this thesis is to evaluate relationship between flexibilization of the work and unemployment and to evaluate advantages and disadvantages of the using flexible forms of employment.

The first part of the thesis is focused on theoretical knowledge in the area of flexibilization of work and its definition in the Czech legislation. A practical part of this thesis contains quantitative and qualitative evaluation of the flexible working, characteristics of the company Škoda Auto and familiarization with the process of the agency employing in the company. There are recommendations are given for better using flexible employing at the end.

Key Words

Employment agency, flexibility, unemployment, labor market.

Obsah

Seznam ilustrací.....	10
Seznam tabulek.....	11
Seznam použitých zkratk.....	12
Úvod.....	13
1 Důvody vedoucí k flexibilizaci trhu práce.....	14
1.1 Technologický a inovační pokrok.....	14
1.2 Demografické změny.....	15
1.3 Ostatní změny.....	16
1.4 Modernizace trhu práce.....	17
2 Teoretické přístupy k flexibilitě práce.....	18
2.1 Ekonomický přístup.....	18
2.2 Přístup z pohledu institucionální ekonomie.....	19
2.2.1 Teorie tranzitivního trhu práce.....	20
2.2.2 Koncept celoživotní práce.....	20
2.3 Přístup z pohledu sociologie organizace.....	21
3 Flexibilita práce a její formy.....	22
3.1 Flexibilita práce.....	22
3.1.1 Funkční flexibilita.....	23
3.1.2 Numerická flexibilita.....	23
4 Trh práce v České republice.....	27
4.1 Nezaměstnanost.....	27
4.2 Právní normy a orgány.....	28
4.3 Specifika a problémy trhu práce v ČR.....	29
4.4 Flexibilní formy práce v České republice.....	31
5 Agenturní zaměstnávání.....	33
5.1 Historie v České republice a právní úprava.....	33
5.2 Subjekty agenturního zaměstnávání.....	34
5.2.1 Agentura práce.....	34
5.2.2 Agenturní zaměstnanec.....	38
5.2.3 Uživatel.....	41

5.3	Zastřené agenturní zaměstnávání.....	43
5.4	Vliv agenturního zaměstnávání na nezaměstnanost	51
5.4.1	Kvalita flexibilních forem zaměstnávání	57
5.5	Využívání agenturního zaměstnávání v České republice	60
6	Agenturní zaměstnávání ve Škoda Auto	63
6.1	O společnosti Škoda Auto.....	63
6.2	Agenturní zaměstnávání ve společnosti Škoda Auto.....	64
6.2.1	Charta agenturního zaměstnávání	65
6.2.2	Náborový proces	66
6.2.3	Počet agenturních a kmenových zaměstnanců.....	66
6.2.4	Přestupy agenturních zaměstnanců	68
6.2.5	Náklady na agenturní zaměstnance.....	69
6.2.6	Srovnatelní zaměstnanci	70
6.3	Doporučení pro uživatele	72
7	Agenturní zaměstnávání ze strany agentur práce	74
7.1	Nedostatek kvalifikovaných pracovníků.....	74
7.2	Změny v legislativě.....	79
7.3	Doporučení proti zastřenému agenturnímu zaměstnávání.....	83
	Závěr.....	85
	Zdroje	87
	Seznam příloh.....	92

Seznam ilustrací

Obrázek 1: Míra nezaměstnanosti v České republice v letech 1993 – 2016	28
Obrázek 2: Volené alternativy agenturního zaměstnávání zaměstnavateli	51
Obrázek 3: Věková struktura agenturních zaměstnanců v České republice v roce 2011	61
Obrázek 4: Vývoj počtu zaměstnanců společnosti Škoda Auto v letech 2010 – 2015	67
Obrázek 5: Přestupy agenturních zaměstnanců do kmene od roku 2010	69
Obrázek 6: Počet zaměstnavatelů, kteří mají problém s přijetím vhodného pracovníka (v %)	75
Obrázek 7: Nejhůře obsazované pozice v roce 2016.....	76
Obrázek 8: Způsoby řešení nedostatku kvalifikovaných pracovníků.....	77
Obrázek 9: Počet agenturních zaměstnanců dle odvětví v roce 2013	78

Seznam tabulek

Tabulka 1: Druhy flexibility	25
Tabulka 2: Počet agentur práce v České republice.....	37
Tabulka 3: Srovnání asociací APPS a APA	44
Tabulka 4: Poměr agenturních zaměstnanců v jednotlivých státech v letech 2009 – 2013 (v %).....	48
Tabulka 5: Vývoj počtu agentur v jednotlivých zemích.....	50
Tabulka 6: Míra nezaměstnanosti v jednotlivých zemích v letech 2009 – 2013 (v %).....	52
Tabulka 7: Korelační koeficient a hodnota P-Value korelační závislosti	53
Tabulka 8: Počet volných míst v České republice v letech 2007 - 2015.....	54
Tabulka 9: Důvody přijímání krátkodobých úvazků (v %).....	55
Tabulka 10: Důvody přijímání pracovního poměru na dobu určitou (v %)	56
Tabulka 11: Délka smluv poskytovaných agenturami práce v roce 2014 (v %).....	59
Tabulka 12: Podíl zaměstnaných na částečný úvazek dle pohlaví v roce 2014 (v %)	61
Tabulka 13: Podíl agenturních zaměstnanců dle dosaženého vzdělání v roce 2014 (v %)...	62
Tabulka 14: Největší zaměstnavatelé v České republice k 1. 1. 2016.....	64
Tabulka 15: Poměr agenturních zaměstnanců na celkovém počtu zaměstnanců	68
Tabulka 16: Porovnání nákladů na agenturní a kmenové zaměstnance	69
Tabulka 17: Národnostní složení agenturních zaměstnanců v roce 2016 (v %)	71
Tabulka 18: Některé navrhované změny v rámci agenturního zaměstnávání	80
Tabulka 19: Rozdíl v odvodech státu při vyplacení mezd formou cestovních náhrad.....	82

Seznam použitých zkratk

APA	Asociace personálních agentur
APPS	Asociace poskytovatelů personálních služeb
BOZP	Bezpečnost a ochrana zdraví při práci
ČSSZ	Česká správa sociálního zabezpečení
DPČ	Dohoda o provedení činnosti
DPP	Dohoda o provedení práce
EU	Evropská unie
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
OKMB	Odbory KOVO Mladá Boleslav

Úvod

Flexibilizace práce je velice rozsáhlý pojem. Hlavním úkolem flexibilizace práce by mělo být snižování míry nezaměstnanosti. Z toho důvodu je cílem této diplomové práce především kvantitativní a kvalitativní zhodnocení využívání flexibilních forem práce a určení vztahu mezi využíváním flexibilních forem práce a mírou nezaměstnanosti.

Diplomová práce je rozdělena na teoretickou a praktickou část. V teoretické části jsou vymezeny důvody, které vedly k flexibilizaci práce. Dále jsou uvedeny přístupy, jak je možné na flexibilizaci práce nahlížet. Další oblast se věnuje samotným flexibilním formám zaměstnávání a podmínkám, které jsou s jejich využíváním spojeny. Převážně je orientovaná na podmínky spojené s využíváním agenturního zaměstnávání.

Praktická část se zaměřuje na kvalitativní a kvantitativní zhodnocení flexibilizace práce. Statistickou analýzou je určena závislost mezi mírou nezaměstnanosti a mírou využívání agenturního zaměstnávání. Kvalitativní zhodnocení flexibilizace pak vychází především z šetření Eurostatu a výročních zpráv společnosti Ciett, které je hodnoceno především na základě ochoty uchazečů o práci přijímat neplnohodnotné úvazky a na základě dlouhodobosti poskytovaných smluv.

Dále je praktická část zaměřena na společnost Škoda Auto, na níž jsou zhodnoceny výhody a nevýhody využívání flexibilních forem zaměstnávání pro zaměstnavatele, kteří mají více možností, jak pomocí flexibilizace práce dosáhnout lepší flexibility. Diplomová práce je zaměřena na agenturní zaměstnávání jako jednu z možností, která se zaměstnavatelům nabízí. Zaměstnanci jsou pro podniky důležitým prvkem, a tudíž je i velmi důležitý samotný náborový proces a způsob, jakým jsou zaměstnanci ve společnosti zaměstnáni.

V závěru praktické části je zhodnoceno využívání flexibilních úvazků pro ostatní subjekty, které jejich využívání ovlivňuje. Na základě aktuálních nedostatků souvisejících s poskytováním flexibilních forem práce, jsou předložena doporučení pro jejich lepší a efektivnější využívání.

1 Důvody vedoucí k flexibilizaci trhu práce

Jedním z pojmů, který je nejen v posledních letech úzce spjat s trhem práce, je flexibilizace. Flexibilizace trhu práce souvisí s tím, že lidé jsou častěji zaměstnáváni na neplnohodnotné úvazky, které s sebou přinášejí další problémy jako nedostačující příjem, ale také neschopnost sociálního pojištění po dobu nezaměstnanosti. V posledních letech bylo toto téma často probíráno ve spojení s hospodářskou krizí v roce 2009, kdy vzrostla nezaměstnanost, jelikož zaměstnavatelé byli nuceni propouštět své zaměstnance a později nabízeli neplnohodnotné formy zaměstnávání ve větší míře, aby v případě dalšího snižování počtu zaměstnanců nemuseli vyplácet odstupné. Flexibilizace trhu práce má ovšem kořeny již v dřívějších letech, neboť jejím hlavním úkolem bylo sladění neustálých změn, které na trhu práce probíhaly a neustále probíhají (Keller, 2009, s. 27).

Podrobnější vysvětlení flexibilizace práce a jejích dopadů budou postupně rozebrány v dalších kapitolách. Nejdříve je nutné zmínit důvody, které k samotné flexibilizace trhu práce vedly.

1.1 Technologický a inovační pokrok

Jedním z hlavních důvodů, který zapříčinil vznik flexibilizace práce, byl technologický a inovační pokrok. V 70. letech 20. století dochází k velkým inovačním změnám v oblasti technologie, díky kterým vznikají lepší technologické postupy a zařízení, se kterými jsou firmy schopné vyrobit stejné nebo dokonce větší množství produkce, s nižším počtem pracovníků. Lepší technologie, které usnadňují proces výroby, tedy zároveň snižují potřebu zaměstnanců a tím vzniká nezaměstnanost. Vznikem nezaměstnanosti je porušen jeden z předpokladů fungování sociálního státu, jehož fungování je dle Kellera (2009) založeno na plné zaměstnanosti. S rostoucí nezaměstnaností přibývá zájmu o flexibilní formy práce, čehož využívají zaměstnavatelé a začínají takové úvazky nabízet. Zpočátku byly využívány především ve Spojených státech, ale postupně se začínají uplatňovat i v Evropě, a to i v kvalifikovanějších odvětvích.

Keller (2009) dále uvádí, že v České republice dochází k největšímu zlomu až v roce 1989, kdy se začíná přecházet z model, pro který bylo charakteristické setrvat v jednom zaměstnání po celý život a zaměstnávání bylo význačné svou jistotou, na model obsahující flexibilizované úvazky. Změny na trhu práce vyvolávají růst nezaměstnanosti, a to vede ke změnám v organizaci práce a ke vzniku flexibilních forem práce.

Technologický pokrok je tedy jedním z hlavních důvodů, které způsobují změny na trhu práce a následnou nutnost vedoucí ke změnám organizace práce. Inovační změny umožňují snížení nákladů zaměstnavatele a zvyšují jeho produktivitu, ovšem silně nahrazují potřebu zaměstnanců v podniku. Některá pracovní místa jsou určitým způsobem nahrazována novými technologiemi, a naopak se vznikem nových technologií vznikají nové profese (Rifkin, 2004, s. 40).

To způsobuje růst nezaměstnanosti, což jak bylo zmíněno, narušuje fungování sociálního státu, jehož předpokladem je plná zaměstnanost. S růstem nezaměstnanosti klesá počet ekonomicky aktivního obyvatelstva, které státu odvádí daně a sociální pojištění. Nižší počet ekonomicky aktivních obyvatel tedy způsobuje snížení celkového státního příjmu určeného mimo jiné na sociální dávky. A na opačné straně roste počet nezaměstnaných, které sociální dávky potřebují. Na trhu práce jsou nabízeny flexibilní úvazky, které jsou odměňovány nižšími příjmy, ze kterých nemohou být odváděny vyšší daně a neumožňují se takovým zaměstnancům dostatečně pojistit proti sociálnímu riziku. To je v rozporu s fungováním pojistných systémů, na nichž je založeno fungování sociálního státu, jelikož jsou státu odváděny nižší příjmy a naopak je více osob, které jsou na státu závislé (Keller, 2009, s. 28).

1.2 Demografické změny

Další dopady, které přinášejí určité změny na trh práce, jsou spojeny s demografickými změnami. Ve společnosti postupně dochází ke stárnutí obyvatelstva. Tento jev je v Evropě spojen především se snižující se mírou porodnosti, ale také se zvyšující se průměrnou délkou života. Klesající počet obyvatelstva je mírně kompenzován počtem imigrantů, ale neřeší stárnutí obyvatelstva a problémy s tím spojené. Naopak s sebou přináší další problémy v podobě nutnosti začlenění cizinců do společnosti (Rabušic, 1995, s. 12).

Dle Kellera (2009) je hlavním problémem spojeným se změnou věkové struktury společnosti snížení počtu ekonomicky aktivních jedinců a naproti tomu rostoucí počet seniorů. Vznikají zde problémy spojené se sociálním zabezpečením, kdy klesající počet ekonomicky aktivního obyvatelstva není schopen vydělávat na sociální dávky pro zvyšující se počet seniorů. S tím je spojen tlak na změnu sociálního systému. Dále vznikají výkyvy na trhu práce spojené s pozdějším odchodem pracujících do penze. Nižší penzijní důchody nutí některé jedince si i v důchodovém věku vyhledat dočasné zaměstnání. Opět dochází k narušení fungování pojistných systémů jako jednoho z předpokladů sociálního státu, kdy při menším počtu ekonomicky aktivních je zapotřebí vyplácení vyšších sociálních dávek.

1.3 Ostatní změny

Flexibilizaci práce samozřejmě způsobují i další změny. Například Ulrich Beck (2004) uvádí, že liberální ekonomové ji považují za potřebný předpoklad v souvislosti s globalizací. Problém spočívá ve vzniku nadnárodních firem, které přesouvají svou výrobu do zemí s nižšími náklady na zaměstnance. Cílením na trh s nižšími náklady je vytvářen tlak na vznik flexibilního trhu práce. Částečně lze zmínit i konkurenceschopnost zemí. Politikou a snahou každého státu je mít co největší příliv kapitálu. Z důvodu udržení konkurenceschopnosti byla tedy nutná zavést opatření, která vedla k zajištění pružného trhu práce.

Jedním ze současných trendů, kterému je možné připsat podíl na vzniku flexibilizace trhu práce, jsou změny v chování zákazníků. Zákazníci mají v posledních letech čím dál větší možnosti a poptávají čím dál více benefitů, přičemž se i vlivem technologického pokroku jejich potřeby a přání rychle mění. Z toho důvodu je potřeba flexibilizace, aby se mohly společnosti těmto změnám rychle přizpůsobovat (Suchánek, Králová, 2014, s. 5).

1.4 Modernizace trhu práce

V rámci Evropské unie je uváděno, že modernizace trhu práce je prováděna s hlavním cílem udržet konkurenceschopnost Evropy. Jak již bylo zmíněno, v Evropě dochází ke stárnutí obyvatelstva. Počet ekonomicky aktivních obyvatel se snižuje v poměru k počtu osob pobírající starobní důchod a sociální dávky, což by mohlo vést ke snížení produktivity, které by způsobilo ztrátu konkurenceschopnosti Evropy. Z toho důvodu jsou používány flexibilní formy zaměstnávání za účelem vytvoření pružného evropského trhu práce a jeho modernizace (Peper, 2005, s. 6-8).

V rychle se měnící společnosti je tedy zapotřebí flexibilních podniků, které budou schopny reagovat na tyto změny, které se odráží mimo jiné i na trhu práce. Flexibilní podnik potřebuje flexibilní zaměstnance. Začínají se tedy využívat flexibilní formy práce, díky kterým jsou zaměstnavatelé schopni lépe reagovat na probíhající změny ve společnosti. Využívání flexibilních forem zaměstnávání vede k přenesení nejistoty ze zaměstnavatelů na zaměstnance. Zavádění flexibilních forem práce sice opticky snižuje nezaměstnanost, ale způsobuje růst podílu zaměstnanců s nízkým příjmem, což v důsledku způsobuje jejich nejistotu, se kterou je spojena nižší ochota vydávat peníze zpět do ekonomiky. Tito zaměstnanci jsou označováni jako „pracující chudoba“ (Keller, 2009, s. 27).

Na zaměstnance je přenášena nejen nejistota, ale i tržní riziko. Dříve byl nedostatek práce starostí zaměstnavatele. Se zavedením flexibilních forem práce je toto riziko přeneseno na zaměstnance, který má sice práci, ale s minimální výší příjmu, často dokonce na hranici chudoby. V minulosti se využívání flexibilních forem práce týkalo především žen v domácnosti, které díky krátkodobým úvazkům měly možnost zvýšit příjem domácnosti. Zhoršující se situace na trhu práce postupně donutila k využívání těchto úvazků také muže. Úvazky tohoto typu se začínají časem objevovat i v kvalifikovanějších oborech, tudíž se tato problematika rozšiřuje téměř do všech oblastí ekonomiky. Jsou zmiňovány různé důvody, které vedly k flexibilizaci trhu práce. Někteří autoři měli na tuto problematiku odlišný pohled. Následující kapitola se tedy zabývá přístupy, které na tuto problematiku pohlíží z různých stran (Keller, 2009, s. 27).

2 Teoretické přístupy k flexibilitě práce

Předchozí kapitola se věnovala především důvodům, které flexibilizaci práce zapříčinily. V této kapitole budou představeny různé přístupy, které na problematiku flexibilizace práce nahlízejí z různých úhlů pohledu. Nejvíce teoretických přístupů se dá najít v rámci ekonomie, ale také v rámci institucionální ekonomie a v rámci sociologie organizace. Na základě vymezení těchto teorií by měla být snadněji definována pracovní flexibilita, její dělení a formy.

2.1 Ekonomický přístup

Flexibilizace práce může být považována za nástroj, který má za úkol usměrnit neustálé změny, které se na trhu práce odehrávají. Jak už bylo zmíněno, technologický pokrok vedl k nahrazení lidské práce. A tak bylo zapotřebí najít způsob, jak eliminovat vyvolaný nárůst nezaměstnanosti, který vznikl na trhu práce.

Becker (1993) spojuje domácnosti na straně nabídky na trhu práce, tedy držitelé pracovní síly, s teorií lidského kapitálu, která se zabývá charakteristikou pracovní síly a jejími preferencemi. Do lidského kapitálu jsou zahrnovány například jazykové vědomosti, znalosti výpočetní techniky, ale také například odlišnosti v životním stylu. Vzdělávání je považováno za základní investici do lidského kapitálu, neboť právě vyšší vzdělání a kvalifikace odpovídají vyšší mzdě. Ze strany zaměstnavatelů dochází k odlišování zaměstnanců s vyšším a nižším vzděláním. Skupiny, které jsou hůře vybaveny lidským kapitálem, jsou nejvíce ohroženy, neboť by jim měly být nabízeny krátkodobé úvazky častěji. Tyto skupiny se pak často dostávají do nejistoty, na druhou stranu někteří uchazeči o práci upřednostňují částečný úvazek před ztrátou práce. Výjimku tvoří čerství absolventi, kteří i přes dosažení vysokého vzdělání jsou další ohroženou skupinou. Ačkoliv jsou jejich investice do lidského kapitálu vysoké, z důvodu nedostatečné praxe nejsou pro zaměstnavatele atraktivní.

Další teorií, která je naopak spojena s poptávkovou stranou trhu práce, je Atkinsonův model flexibilní firmy. Právě zaměstnavatelé stojí v problematice flexibilizace práce na straně větší jistoty. S přibývajícimi krátkodobými úvazky klesá jejich nejistota. Pokud dojde ke snížení počtu pracovníků, jsou v některých případech oprostěni od vyplácení odstupného a celkově se jim snižují náklady na pracovní sílu.

Atkinsonův model rozlišuje tři typy pracovníků, které firmy poptávají. Jedná se o klíčové, periferní a externí pracovníky. Klíčoví pracovníci, jak jejich název napovídá, jsou nejdůležitější částí firmy a podílí se na hlavních aktivitách. Takové pracovníky si zaměstnavatelé snaží udržet. Naopak periferní pracovníky firma může obměňovat a jejich počet roste v závislosti na dobré situaci na trhu práce. Poslední skupinu tvoří externí pracovníci, kteří pro firmu pracují, ale jsou zaměstnáváni prostřednictvím zprostředkovatelských agentur (Goudswaard, Nanteuil, 2000, s. 22).

Atkinson (Goudswaard, Nanteuil, 2000, s. 19) rozlišuje tři formy flexibility vzhledem k vnitřnímu prostředí firmy:

- funkční, která se týká právě klíčových pracovníků, kteří se mohou přesouvat v rámci firmy na jiné činnosti, tudíž jsou měněny jejich úkoly a rozšiřuje se jejich odpovědnost;
- numerickou, která je spojována s periferními pracovníky, kdy dochází k regulaci počtu pracovníků dle situace na trhu práce;
- finanční, která je spojena s odměňováním a díky níž je možné pružně reagovat na změny probíhající na trhu práce, čímž usnadňuje předcházející dvě flexibility.

2.2 Přístup z pohledu institucionální ekonomie

Institucionální ekonomie se zabývá institucionálním prostředím, ve kterém se vzájemně ovlivňují jednotlivé ekonomické subjekty. Dle interakce jednotlivých subjektů (zaměstnavatelé, zaměstnanci, stát a odborové organizace) je ovlivňováno fungování trhu práce a jeho flexibilita. Ulrike Mühlberger (2009) se snaží flexibilní formy práce vysvětlit právě v rámci institucionální ekonomie a poukazuje na možnost interdisciplinární

analýzy chování všech zúčastněných ekonomických subjektů v konkrétním prostředí. Flexibilní formy práce jsou ovlivňovány vlastnostmi zaměstnavatelů a zaměstnanců, ale také vzájemnými vztahy mezi nimi. Celkové prostředí pak už dovytváří politika státu, kolektivní vyjednávání nebo odborové organizace. Při analýze institucionálního prostředí je důležité se věnovat ekonomickému, politickému i sociálnímu prostředí, ve kterém zmíněné subjekty působí v rámci pracovní flexibility.

V rámci institucionální teorie se v souvislosti s pracovní flexibilitou zmiňují dva přístupy: teorie tranzitivních trhů práce a koncept celoživotní práce. Obě teorie přinášejí představu většího přerozdělení celkového objemu práce mezi více lidí. Toto řešení by mělo pomoci získat zaměstnání těm, kteří práci nemohou najít.

2.2.1 Teorie tranzitivního trhu práce

Autorem teorie tranzitivního trhu práce je Günther Schmid, který řeší, jakými způsoby se dá ulehčit přechod mezi různými profesními situacemi. Těmito přechody mohou být například: přechod mezi studiem a trhem práce, přechod mezi nezaměstnaností a zaměstnaností nebo přechod mezi flexibilní formou práce a hlavním pracovním úvazkem. Tranzitivní trh práce je institucionální reakcí na kritické události související s uplatněním na trhu práce. Kritickou událostí je rozuměna aktuální nebo potenciální ztráta zaměstnání. Záměrem této teorie je tedy napomáhat řešit dlouhodobou nezaměstnanost a zabránit vzniku sociálního vyloučení, tudíž hlavním cílem je předcházet sociální nejistotě zaměstnanců (Schmid, Gaizer, 2002, s. 151-155).

2.2.2 Koncept celoživotní práce

Koncept celoživotní práce reaguje na nové trendy, které vznikají na trhu práce. Hlavním představitelem konceptu je Alain Supiot, který poukazuje na to, že zkracování pracovní doby, růst volného času zaměstnanců a delší doba studia způsobují zkracování celkové doby, kterou lidé věnují svému zaměstnání po dobu svého života. Díky vzdělávací politice mají lidé možnost volby, kterému zaměstnání se ve svém produktivním věku chtějí věnovat. Dle tohoto konceptu by mělo tedy docházet k celkovému zkracování pracovní

doby jednotlivců, které je na druhé straně redukováno pozdějším odchodem do důchodu. Teorie tedy vychází z toho, že si zaměstnanci mohou v průběhu svého života flexibilně měnit organizaci pracovní doby dle svých potřeb. V porovnání se současným průběhem zaměstnání teorie správně vystihuje pozdější odchod zaměstnanců do důchodu, ovšem tvrzení, že mají zaměstnanci více volného času, může být označeno za mylné vzhledem k pracovnímu vytížení, které dnešní doba vykazuje (Supiot, 2001, s. 67).

2.3 Přístup z pohledu sociologie organizace

Na pracovní flexibilitu je částečně nahlíženo i z pohledu sociologie organizace. Tento přístup vychází ze souvislosti mezi fyzickou stavbou organizace a její sociální strukturou. Je poukazováno na změny oproti dříve hierarchicky prostorově uspořádaným podnikům, které měly sídlo vedení organizace většinou umístěné ve vyšších patrech. V dnešním globalizovaném světě už tomu tak dávno není. Vlivem rozvoje informačních a komunikačních technologií a díky častějšímu využívání outsourcingu dochází k fragmentaci podniků a rozpadu pevné hierarchické struktury. Proměny ve strukturálním rozmístění podniku jsou tedy úzce spjaty s jeho flexibilitou. Z funkčního řízení je přecházeno na řízení procesní, které umožňuje využívání flexibilních forem práce (Keller, 1996).

Vznik pracovní flexibility je tedy podřízen změnám v organizační struktuře a v organizaci práce. Díky novému strukturálnímu uspořádání organizace mohou být používány formy flexibilních prací, čímž mohou podniky zvyšovat svou flexibilitu. Americký ekonom Peter Drucker (2009) předpokládal, že v budoucnu nebudou mít organizace stabilní strukturu z důvodu rychle se měnícího trhu práce, kterému se budou snažit přizpůsobit právě pomocí flexibilizace práce. Lze tedy předpokládat, že pokud se pracovní výkon musí přizpůsobit měnícím se potřebám podniku, je flexibilizace práce nezbytná, aby podnik mohl na probíhající změny volně reagovat.

3 Flexibilita práce a její formy

Flexibilizace trhu práce je velmi široký pojem, na který je nahlíženo z různých pohledů, které byly představeny v předcházející kapitole. Flexibilizace trhu práce byla nutná, aby se dokázal trh práce lépe přizpůsobit probíhajícím změnám. To vedlo k tomu, že dochází k častějšímu využívání flexibilních forem zaměstnávání, jejímž druhům se věnuje tato kapitola.

3.1 Flexibilita práce

Pojem flexibilita obecně znamená přizpůsobování a ani v případě flexibility práce tomu není jinak. Jedná se zejména o přizpůsobování se změnám probíhajících v ekonomice, na trhu práce a ve společnosti, které jsou spojeny s technologickým pokrokem, demografickými změnami a globalizací. Těmto změnám by se měly přizpůsobit nabízené kvalifikace a pracovní dovednosti, které by měly odpovídat poptávaným pracovním silám. Flexibilní trh by tedy měl umožňovat vysokou pohyblivost pracovní síly, díky čemuž mohou zaměstnavatelé zvyšovat nebo snižovat počet pracovníků dle jejich potřeby. To napomáhá k řešení sociálních problémů, jelikož flexibilizace práce napomáhá snižovat nezaměstnanost, což vede k hospodářskému růstu. Na druhou stranu je tento jev úzce spojen s růstem nejistoty na straně zaměstnanců, kteří využívají neplnohodnotných forem práce.

K samotnému pojmu flexibilita také existuje několik přístupů. Snaha o nejlepší popsání tohoto termínu s sebou nese nutnost vytvoření různých druhů flexibilit. Mezi nejznámější typologii flexibility patří teorie dle Atkinsona z roku 1984 (Goudswaard, Nanteuil, 2000, s. 19), která byla krátce představena v předchozí kapitole. Tato teorie se zabývá ekonomickým přístupem k flexibilizaci práce a dělí ji do tří kategorií jako:

- funkční flexibilitu,
- numerickou flexibilitu,
- finanční flexibilitu.

3.1.1 Funkční flexibilita

Změny v organizaci výroby způsobují změnu požadavků na výkon pracovní činnosti. Zaváděním automatizované výroby jsou zvyšovány nároky na dovednosti a schopnosti pracovníků. Zaměstnanci mají na starost mnohem více úkolů a musí zvládnout více dovedností, které jsou spjaty s jejich pracovní pozicí. Pracovní činnost o více dovednostech vedla k zajištění celého úseku výrobního procesu, čímž se dostáváme ke konceptu funkční flexibility, který představuje schopnost zvládnout širokou škálu pracovních úkolů v rámci jednoho úseku pracovní aktivity. Se změnou organizace práce se mění i nároky a pohled na pracovníky, kteří na jednotlivých úsecích pracují. Pracovník, který disponuje více pracovními dovednostmi, má v rámci organizace konkrétní pozici a je hůře nahraditelný (Hůrka, 2009, s. 27-29).

3.1.2 Numerická flexibilita

V případě funkční flexibility se hovoří o možnostech pracovníků zaujmout širší rozsah schopností a dovedností vlivem změny organizace práce. Numerická flexibilita se pak týká možnosti pružného využití potřebného počtu pracovníků. Firmy, které k uskutečnění zadaných projektů využívají konkrétního počtu pracovníků s požadovanými schopnostmi a odpovídajícími dovednostmi, jsou označovány jako numericky flexibilní. Numerická flexibilita je dále členěna na interní a externí, dle využívaných pracovních sil z vnitřních zdrojů nebo z vnějšího prostředí společnosti (Goudswaard, Nanteuil, 2000, s. 19).

Potřeba numerické flexibility vzniká také z toho důvodu, aby byly efektivně využívány vstupní zdroje, ale je zapříčiněna také dynamickým vývojem na trzích, na kterých se rychle mění preference zákazníků a také rychle roste konkurence. V rychle se měnícím prostředí je nutné se umět rychle přizpůsobit. Na to navazuje finanční flexibilita, která umožňuje pružně reagovat na stav nabídky a poptávky na trhu práce prostřednictvím odměňování, čímž by měla usnadnit funkční a numerickou flexibilitu (Goudswaard, Nanteuil, 2000, s. 27-30).

Další přístup popisuje autor de Haan, který dělí flexibilitu na čtyři skupiny:

- interní a externí,
- kvantitativní a kvalitativní.

Rozlišení interní a externí flexibility je jednoduché a vychází z povahy práce, pokud probíhá v rámci vnitřního či vnějšího prostředí organizace. Kvantitativní flexibilita potom vyjadřuje změny v počtu pracovníků pomocí uspořádání pracovní doby a kvalitativní flexibilita řeší najímání odborných pracovníků v případě jejich potřeby. Z členění flexibility vycházejí další autoři Goudswaard a de Nanteuil, kteří se pokusili vymezit a uspořádat členění různých druhů flexibility komplexně, jak zachycuje tabulka č. 1. (Goudswaard, Nanteuil, 2000, s. 20).

Tabulka 1: Druhy flexibility

Druhy flexibility	Kvantitativní flexibilita	Kvalitativní flexibilita
Externí flexibilita	<p>Zaměstnanecký statut:</p> <ul style="list-style-type: none"> • smlouva na dobu neurčitou, • smlouva na dobu určitou, • agenturní zaměstnávání, • sezónní práce, • práce na zavolání. <p><i>NUMERICKÁ FLEXIBILITA</i></p>	<p>Systém výroby:</p> <ul style="list-style-type: none"> • subdodávky, • outsourcing, • práce na živnostenský list. <p><i>VÝROBNÍ FLEXIBILITA</i></p>
Interní flexibilita	<p>Pracovní doba:</p> <ul style="list-style-type: none"> • zkrácení pracovní doby, • práce přesčas, • práce na částečný úvazek, • noční práce, • práce na směny, • nepravidelná pracovní doba, • klouzavá pracovní doba. <p><i>ČASOVÁ FLEXIBILITA</i></p>	<p>Organizace práce:</p> <ul style="list-style-type: none"> • rotace práce, • týmová / samostatná práce, • rozšiřování kompetencí / zvyšování kvalifikace, • projektová skupina, • pracovníci odpovědní za plánování, rozpočet, inovace a technologii. <p><i>FUNKČNÍ FLEXIBILITA</i></p>

Zdroj: Goudswaard, Nanteuil, 2000, s. 20

Z tabulky č. 1 je zřejmé, že samotná flexibilita práce může být chápána více způsoby. Nejedná se pouze přímo o zaměstnanecký statut, ale můžeme ji chápat i úpravou pracovní doby, způsobem organizace práce či změnou systému v produkci.

To vede k samotným flexibilním formám práce. Jednoduše lze definovat flexibilní formy práce jako odvrácení se od modelu, který je založen na předpokladu jednoho zaměstnání za život. Flexibilní formy práce jsou charakteristicky odlišné od „standardního pracovního vztahu“, jehož definicí je možné přiblížit nejednotný význam flexibilních forem zaměstnávání, kterou předložil Gerhard Bosch (2004, s. 618-619). „*Standardní pracovní vztah je stabilní, sociálně zabezpečená, závislá práce na plný pracovní úvazek, jejíž*

základní podmínky jsou alespoň minimálně regulovány v kolektivní smlouvě nebo v pracovním právu.“ Jedná se tedy o plnohodnotný pracovní úvazek, který je v České republice nejčastěji zastoupen jako práce na hlavní pracovní poměr na dobu neurčitou. Na rozdíl od flexibilních forem práce, které jsou z důvodu změn v organizaci práce určitým způsobem upraveny a jsou krátkodobého charakteru.

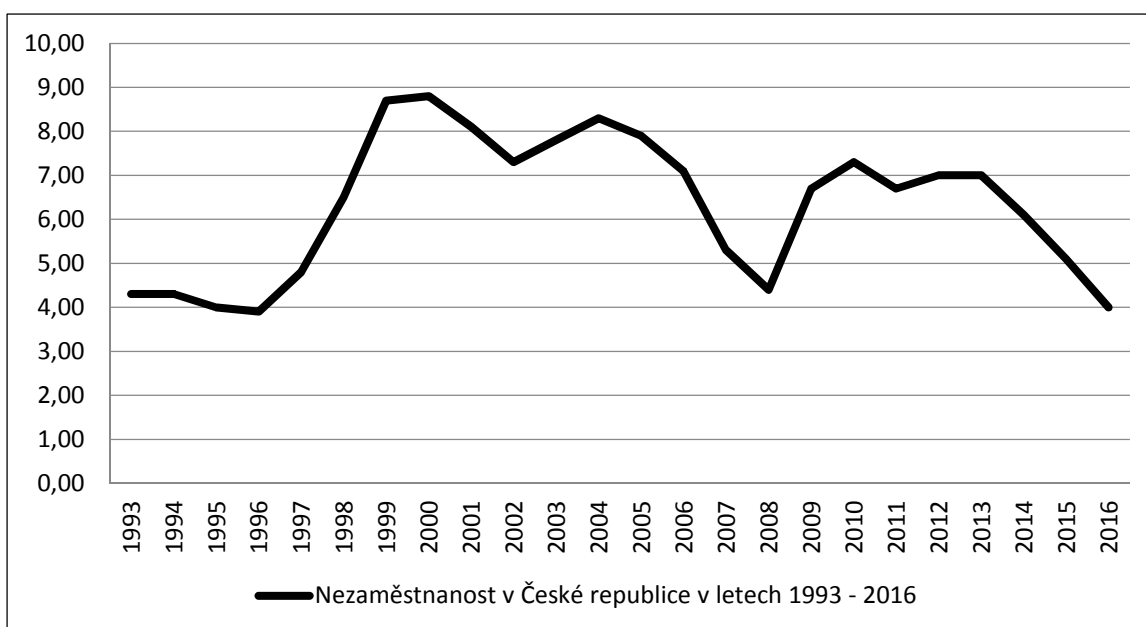
4 Trh práce v České republice

Před seznámením s jednotlivými flexibilními formami práce, které jsou využívány v České republice, je stručně vystižena situace na trhu práce a jeho charakteristika. Kapitola se zabývá především vývojem nezaměstnanosti a stavem, ve kterém se trh práce nachází. Dále se zabývá základními orgány a právními normami, kterými se trh práce v České republice řídí.

4.1 Nezaměstnanost

Do roku 1990 neexistovala v Československé republice prakticky žádná nezaměstnanost, na konci roku 1990 byla evidována míra nezaměstnanosti pouhých 0,7 %. Teprve období recese v letech 1990 - 1992 odstartovalo růst počtu nezaměstnaných. Dalším faktorem, který tento nárůst způsobil, byla změna struktury hospodářství a prosazování západních trhů. Růst nezaměstnanosti, která stoupla na konci roku 1991 až na 4,1 %, vyvolal potřebu zřízení úřadů práce. V dalších letech se míra nezaměstnanosti držela na 3 % a mezi nezaměstnanými byli většinou lidé s nízkou kvalitací a omezenou pracovní mobilitou. Postupem času se na trhu práce začínají objevovat další skupiny dlouhodobě nebo opakovaně nezaměstnaných, které jsou ohroženými skupinami v podstatě dodnes a patří mezi ně: handicapované osoby, čerství absolventi a ženy s dětmi (Potužáková, 2013, s. 96-100).

Díky tzv. období oživení ekonomiky míra nezaměstnanosti do roku 1997 nijak výrazně nestoupla. Až s příchodem recese v letech 1997 - 1998 se míra nezaměstnanosti z původních 4,3 % vyšplhala až na 7,5 %. Tento nárůst měla na svědomí především transformace světové ekonomiky. Dalším významným zlomem byl vstup do Evropské unie, se kterým přichází i oživení ekonomiky, a tím pádem i snižování míry nezaměstnanosti až na hodnotu 5,4 % na konci roku 2008. V této době se však začínají projevovat dopady nedávné hospodářské krize, kdy dochází k dalšímu výraznému růstu počtu nezaměstnaných. Podrobný vývoj nezaměstnanosti v České republice vykresluje obrázek č. 1.



Obrázek 1: Míra nezaměstnanosti v České republice v letech 1993 – 2016

Zdroj: vlatní zpracování dle Eurostatu (2016)

4.2 Právní normy a orgány

Díky neustálému nárůstu nezaměstnanosti je vydán „zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti“ (dále: „zákon o zaměstnanosti“), který definuje základní pojmy týkající se trhu práce a stanovuje nástroje politiky zaměstnanosti, které mají za cíl udržet rovnováhu mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce. Dalším důležitým pramenem pracovního práva je zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále: „zákoník práce“), který

vznikl již v roce 1965 a od té doby byl několikrát novelizován. Jeho zásadní charakter byl vytvořen úpravami až po roce 1989. Dále jej bylo nutné sladit s mezinárodními dohodami, především v souvislosti se vstupem České republiky do Evropské unie, kdy došlo k harmonizaci českého právního řádu s legislativou EU.

Ústředním orgánem státní správy, který řeší pracovněprávní vztahy, bezpečnost práce, zaměstnanost a veškeré oblasti sociální politiky, které jsou s pracovněprávními vztahy spojeny, je v České republice Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky. MPSV bylo zřízeno s účinností od 1. července 1990.

4.3 Specifika a problémy trhu práce v ČR

Jedním z hlavních problémů trhu práce v České republice se postupem času, jak již bylo zmíněno, stala nezaměstnanost. Jedním z nejproblémovějších roků v posledních letech byl rok 2010, na kterém se podepsaly dopady celosvětové hospodářské krize a nezaměstnanost v České republice dle Eurostatu dosáhla až na 7,3 %.

Je-li na nezaměstnanost nahlíženo konkrétněji, lze hovořit o problémových skupinách, kterých se nezaměstnanost dotýká dlouhodoběji. Mezi nejvíce problematické skupiny patří v České republice ženy a čerství absolventi škol. Dřívější doba, kdy bylo zvykem, že ženy byly pouze matky v domácnosti, je dávno pryč. Momentálně mají ženy daleko složitější roli, a to nejen jako matky, ale také tu, ve které se snaží budovat kariéru. Pro zaměstnavatele jsou ženy horším adeptem na uchazeče o zaměstnání v porovnání s muži, jelikož v mladém věku je možné, že budou chtít jednou založit rodinu, a to pro zaměstnavatele znamená hledat si za ženu náhradu během mateřské dovolené. V případě, že žena už děti má, bývá to většinou ona, která zůstává doma s dětmi v případě nemoci, a to pro zaměstnavatele také často bývá nepřijatelné. Z toho důvodu jsou ženy častěji nezaměstnané v porovnání s muži a častěji využívají flexibilních úvazků, které jim lépe umožňují sladění rodinného a pracovního života (Jirásková, 2013, s. 7).

Další skupinou, která častěji využívá neplnohodnotných úvazků, jsou čerství absolventi. Hlavním problémem v dnešní době je nedostatek praxe, kvůli kterému mají absolventi problém uplatnit se ve svém oboru. Flexibilní formy zaměstnávání bývají označovány jako možnost pro absolventy získat potřebnou praxi. Ovšem například pro absolventy vysokých škol nemusí být takové typy úvazků lákavé. Pokud absolventi vystudovali vysokou školu, lze předpokládat, že na základě investic do lidského kapitálu čekají pracovní pozici s lepším finančním ohodnocením. Hlavním problémem je ale především to, že školy produkují absolventy v jiných oborech, než jsou na trhu práce zaměstnavateli reálně poptávány.

Velmi specifickou skupinu tvoří na trhu práce cizinci. Se zaměstnáváním cizinců je spojeno mnoho legislativních a administrativních podmínek, které jsou úzce spojeny s vydáváním platných povolení k zaměstnávání cizinců. Na českém trhu práce lze rozlišovat 4 skupiny cizinců, pro které platí odlišné podmínky pro získání povolení k zaměstnání nebo ho naopak nepotřebují. Na českém trhu práce lze tedy dle MPSV rozlišit:

- cizince s platným povolením k zaměstnání cizinců a zelené karty,
- cizince ze třetích zemí, kteří nepotřebují povolení k zaměstnání,
- občany EU/EHP a Švýcarska,
- a cizince s živnostenským oprávněním.

4.4 Flexibilní formy práce v České republice

Situace na trhu práce České republiky není výrazně kritická v porovnání s některými jinými zeměmi EU. Přesto kvůli některým výkyvům a také vlivem dopadů, které byly zmíněny v úvodní kapitole, je na českém trhu práce zapotřebí využívání flexibilních forem práce.

Flexibilní formy práce jsou v platném znění vymezeny v zákoníku práce, který rozeznává:

- flexibilní rozložení pracovní doby,
- klouzavou pracovní dobu,
- fond (resp. konto) pracovní doby,
- práci na zkrácený úvazek,
- práci z domova.

Dle délky pracovní doby jsou flexibilní formy zaměstnávání členěny také na tzv. dočasná zaměstnávání:

- práci na dobu určitou,
- dohodu o provedení práce (dále: „DPP“),
- dohodu o pracovní činnosti (dále: „DPČ“),
- agenturní zaměstnávání.

V České republice jsou tedy rozeznávány dvě formy flexibilního zaměstnávání, a to **upravením délky pracovní doby** a tzv. **dočasným zaměstnáváním**. Agenturní zaměstnávání, které spadá pod dočasná zaměstnávání, je jednou z novějších forem flexibilního zaměstnávání a do české legislativy bylo zahrnuto až v roce 2004. Jedná se o poměrně složitou a zajímavou formu zaměstnávání, které bude věnována samostatná kapitola. Ostatní formy využívané v rámci České republiky jsou dle zákona o zaměstnanosti a zákoníku práce stručně popsány dále.

Flexibilní rozložení pracovní doby může být nejjednodušeji vysvětleno odlišným počtem odpracovaných hodin za týden. Dříve bylo flexibilní rozdělení pracovní doby rozdělené na rovnoměrné a nerovnoměrné, to však v praxi bylo obtížné aplikovat. Z toho důvodu

bylo od rozdělení upuštěno a maximální délka směny byla stanovena na 12 hodin, a to jak v případě rovnoměrného, tak i nerovnoměrného rozdělení.

Za klouzavou pracovní dobu je obvykle považováno pružné rozvržení pracovní doby. Pružná pracovní doba znamená, že si zaměstnanec sám může zvolit počátek a konec pracovní doby, přičemž v předpisech většinou bývá zaměstnavatelem určena pevná doba, po kterou musí být zaměstnanec na pracovišti.

Fond pracovní doby je takové rozvržení pracovní doby, které smí zavést pouze kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis, pokud u společnosti nepůsobí odborová organizace. Zaměstnavatel může po vyrovnávací období přidělovat zaměstnanci práci v rozsahu, jež odpovídá jeho aktuální potřebě. Za uplatnění fondu pracovní doby má zaměstnanec nárok na stálou mzdu, případně na doplacení rozdílu, pokud je jeho souhrn práv vyšší, než mu bylo vyplaceno.

Zaměstnání na zkrácený úvazek je takové, u něhož je pracovní doba kratší, než je tomu u standardního zaměstnání na plný úvazek. Pracovní poměr na dobu určitou, ačkoliv se může jednat o pracovní poměr na plný úvazek, je zařazen mezi flexibilní formy zaměstnání, a to z toho důvodu, že je vymezen na určitou délku svého trvání. Výhodou této formy pracovního úvazku je pro zaměstnavatele především to, že v případě dne skončení pracovního poměru nevyplácí zaměstnanci odstupné.

DPP a DPČ jsou zvláštní druhy smluv, které se používají u krátkodobějšího charakteru zaměstnání. Nejčastěji jsou tyto smlouvy používány také pro studentské brigády. Každá ze smluv má stanovené určité podmínky, které by měl zaměstnavatel v případě jejich využití splňovat. V případě sjednání pracovního poměru na DPP může zaměstnanec u jednoho zaměstnavatele v průběhu jednoho kalendářního roku odpracovat maximálně 300 hodin. Pokud je zaměstnanec zaměstnán na DPČ jediným omezením této smlouvy je rozsah, kterým je polovina stanovené týdenní pracovní doby (tj. maximálně 20 hodin). Dodržování nejvýše přípustného sjednaného rozsahu se posuzuje za celou dobu, na kterou byla dohoda uzavřena, nejdéle však na období 52 týdnů.

5 Agenturní zaměstnávání

Jedna z nejzajímavějších forem flexibilního zaměstnávání v České republice je právě agenturní zaměstnávání. Dle mého názoru se jedná o velmi rozsáhlé téma, které přináší spoustu otázek. Často dochází ke střetu názorů, zda je tato forma zaměstnávání přínosem či naopak. Z toho důvodu je agenturní zaměstnávání detailněji rozebráno, a to nejen v rámci České republiky, ale i jak hojně je používáno a jaké dopady má v ostatních zemích.

5.1 Historie v České republice a právní úprava

Do roku 2004 chybí v české právní legislativě úprava agenturního zaměstnávání. Z důvodu absence právní úpravy agenturního zaměstnávání volily subjekty do té doby různé právní nástroje pro zabezpečení podnikatelské činnosti v oblasti agenturního zaměstnávání. Jedním z nich bylo využívání § 38 odst. 4 zákoníku práce, který upravuje dočasné přidělení zaměstnance k výkonu práce u jiné právnické osoby. V současné době již toto ustanovení není platné (Tošovský, 2011, s. 16).

Nedostatečnost tohoto právního nástroje a také skutečnost, že v roce 2003 byla ratifikována Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 181 o soukromých agenturách práce, vedla k tomu, že v roce 2004 bylo do české legislativy zakotveno agenturní zaměstnávání, kdy 1. 10. 2004 nabyl účinnosti zákon č. 465/2004 Sb. o zaměstnanosti. V roce 2006 dochází k novele zákoníku práce, který vymezuje vztahy mezi jednotlivými subjekty agenturního zaměstnávání (Pichrt, 2013, s. 26 – 34).

Mimo Úmluvu Mezinárodní organizace práce č. 181 o soukromých agenturách práce ovlivňují český právní řád i další mezinárodní právní normy Evropské unie. Nejdůležitějšími směrnici unijního práva, které upravují agenturní zaměstnávání, jsou směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/Evropského společenství o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb, směrnice 91/383/Evropského hospodářského společenství a směrnice 2008/104/Evropského společenství o agenturním zaměstnávání. Obsahem unijního práva je především ochrana a bezpečnost agenturních pracovníků (Pichrt, 2013, s. 26 – 34).

5.2 Subjekty agenturního zaměstnávání

Samotný pojem „agenturní zaměstnávání“ není v zákonu definován. Jedná se o způsob zprostředkování zaměstnání skrz agenturu práce, tedy dočasné přidělení zaměstnance agenturou práce uživateli. Z toho vyplývá, že se jedná o trojstranný právní vztah, do kterého vstupuje agentura práce, zaměstnanec a uživatel. Uživatelem se rozumí společnost, která si najímá agenturu práce, aby jí dočasně přidělila zaměstnance.

5.2.1 Agentura práce

Pojem agentura práce je definován v § 2 odst. 5 zákoníku práce a v § 14 odst. 3 zákonu o zaměstnanosti. Sloučením získáme definici agentury práce: „*zaměstnavatel (fyzická či právnická osoba), který na základě povolení podle zákona o zaměstnanosti zprostředkovává zaměstnání za podmínek stanovených zákoníkem práce, a je nezávislý na veřejných orgánech.*“ Definice agentury práce je také uvedena ve směrnici 2008/104 ES, která agenturu práce popisuje jako fyzickou či právnickou osobu, která v souladu s vnitrostátními právními předpisy uzavírá pracovní smlouvy nebo je v pracovněprávním vztahu se svými zaměstnanci za účelem přidělení zaměstnanců uživateli, pod jehož dohledem a vedením pracují po přechodnou dobu.

Na rozdíl od Úřadu práce, který je veřejným orgánem, má agentura práce o jednu formu zprostředkovatelské činnosti navíc. Zákon o zaměstnanosti uvádí tři **formy zprostředkování zaměstnání**, ze kterých Úřad práce může provádět pouze následující dvě:

- vyhledávání zaměstnání pro fyzickou osobu, která se o pracovní místo uchází a vyhledání zaměstnance pro zaměstnavatele, který hledá novou pracovní sílu;
- poradenská a informační činnost v oblasti pracovních příležitostí (Tošovský, 2011, s. 27-28).

Předchozí dvě činnosti může vykonávat i agentura práce, která navíc může přímo zaměstnávat fyzické osoby za účelem výkonu jejich práce pro uživatele (jinou právnickou či fyzickou osobu). Agentura práce může tedy oproti Úřadu práce dočasně přidělit

zaměstnanec, kterého sama agentura zaměstnává, k uživateli. Zaměstnanec je v pracovním poměru s agenturou práce, uživatel na něj pouze dohlíží a je oprávněn mu dávat pracovní pokyny (Tošovský, 2011, s. 27-29).

Povolení ke zprostředkování zaměstnání a podmínky k jeho získání

Agenturní činnost je možné provozovat až po získání tzv. povolení ke zprostředkování zaměstnání, které je vydáváno MPSV. Fyzická nebo právnická osoba vlastníčí toto povolení se stává agenturou práce. Subjekty, které povolení získají a jsou zapsané v obchodním rejstříku, jsou povinny uvádět zprostředkování zaměstnání mezi své činnosti. Potřeba povolení k provozování agentury práce vychází z Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 181 a v českém právním řádu jej uvádí zákon o zaměstnanosti (Tošovský, 2011, s. 33).

Podmínky, které musí splňovat subjekt, který se uchází o povolení ke zprostředkování zaměstnání, jsou vypsány v zákoně o zaměstnanosti v § 60 odst. 2 až 7. Fyzická osoba musí splňovat:

- dosažení věku 18 let,
- způsobilost k právním úkonům,
- bezúhonnost,
- odborná způsobilost
- bydliště na území České republiky, s výjimkou pro fyzické osoby, které mají občanství v některém ze států Evropské unie tvořících Evropský hospodářský prostor nebo Švýcarskou konfederaci, pokud uvedou doručovací adresu.

Oborně způsobilou je považována fyzická osoba, která splňuje jeden ze dvou požadavků (Tošovský, 2011, s. 34):

- středoškolské vzdělání zakončené maturitní zkouškou a praxe minimálně 5 let v oboru zprostředkování zaměstnání nebo v oboru, pro který má být zprostředkování zaměstnání povoleno;
- dosažené vysokoškolské vzdělání a praxe minimálně 2 roky v oboru zprostředkování zaměstnání nebo v oboru, pro který má být zaměstnání povoleno.

Pokud o povolení žádá právnická osoba, zákon jí nařizuje ustanovit tzv. odpovědného zástupce pro účely zprostředkování zaměstnání, kterým je fyzická osoba splňující podmínky uvedené výše. Dále je v zákonu stanoveno, že fyzická osoba může vykonávat funkci odpovědného zástupce pouze u jedné právnické osoby a zároveň nemůže být sama držitelem povolení ke zprostředkování zaměstnání jako fyzická osoba. Pro odpovědného zástupce jsou zmíněné podmínky odborné praxe, neboť za praxi odpovědného zástupce se uznává i zaměstnání ve významných řídicích funkcích (například ředitel podniku). Zmírnění praxe pro odpovědné zástupce je řešením pro fyzickou osobu s nedostatečnou délkou praxe. V tomto případě si může fyzická osoba založit právnickou osobu a jako odpovědného zástupce dosadit někoho s požadovanými zkušenostmi. Odpovědný zástupce pak nemusí být zaměstnancem ani statutárním orgánem společnosti (Tošovský, 2011, s. 34-35).

Poslední podmínku, kterou agentura práce vystupující jako fyzická a právnická osoba musí splňovat, je souhlasné závazné stanovisko ministerstva vnitra, o které žádá samotné MPSV. Ministerstvo vnitra ověřuje podmínky, které by měla agentura práce splňovat, především dbá na to, aby agentury práce neuváděly fiktivní sídla v případě, že sídlí mimo Českou republiku. Povinností ministerstva vnitra je doručit stanovisko o povolení MPSV do 15 dnů od podání žádosti, pokud tak není učiněno, má se za to, že se stanoviskem souhlasí. Ustanovení má za úkol zabránit nezákonným aktivitám v souvislosti se zprostředkováním zaměstnání (Tošovský, 2011, s. 35).

Na základě žádosti je pak agentuře práce, pokud splňuje výše uvedené podmínky, vydáno povolení ke zprostředkování zaměstnání. Povolení je vydáváno na dobu maximálně 3 let, mimo výjimky, kdy je vydáváno na dobu neurčitou, právnickým nebo fyzickým osobám, na něž se vztahuje zákon o volném pohybu služeb. Ministerstvo vnitra může na základě rozhodnutí toto povolení následně odejmout podle nových či nově zjištěných skutečností. Povolení ke zprostředkování zaměstnání zaniká také v případě smrti fyzické osoby nebo zániku právnické osoby, v případě vymazání podniku z obchodního rejstříku nebo uplynutím doby, na které bylo povolení uděleno (Tošovský, 2011, s. 35).

Evidenci agentur, které splňují uváděné podmínky, má na starost MPSV. Seznam agentur je volně přístupný na jejich oficiálních internetových stránkách. Přehled vývoje počtu agentur v České republice znázorňuje tabulka č. 2.

Tabulka 2: Počet agentur práce v České republice

Rok	Počet agentur práce v České republice
2006	1 510
2007	1 811
2008	2 228
2009	2 214
2010	1 714
2011	1 307
2012	1 483
2013	1 588
2014	1 645
2015	1 585
2016	1730

Zdroj: vlastní zpracování dle MPSV

Povinnosti agentur práce

Agentura práce má stejné povinnosti vyplývající ze zákoníku práce a dalších pracovněprávních předpisů jako běžní zaměstnavatelé. K těmto povinnostem pak přibývají ještě povinnosti specifické pouze pro agentury práce, kterými jsou každoroční sdělování některých údajů o svých zaměstnancích MPSV a uzavření pojištění proti svému úpadku a úpadku svých uživatelů (Tošovský, 2011, s. 41).

Oznamovací povinnost

Oznamovací povinnost vyplývá ze zákona o zaměstnanosti dle § 59 a agentury práce jsou na základě tohoto ustanovení povinny evidovat následující údaje pro statistické účely:

- počet volných míst, na která bylo požadováno zprostředkování zaměstnání,
- počet jimi umístěných fyzických osob,
- počet jejich zaměstnanců, kteří byli dočasně přiděleni k výkonu práce u uživatele (počet zaměstnanců je evidován dle národnosti na počet:
 - občanů České republiky,
 - občanů Evropské unie,
 - občanů Evropského hospodářského prostoru a Švýcarska
 - osatních cizinců dle státní příslušnosti).

Tyto údaje musí být agenturou práce sděleny MPSV za předchozí kalendářní rok. Agentura práce vyplňuje příslušný formulář, který je povinna odeslat na MPSV nejpozději do 31. ledna (Tošovský, 2011, s. 41).

Pojištění agentury proti úpadku

Pojištění agentury proti úpadku musí mít agentura práce sjednané, aby mohla vykonávat činnost zprostředkování zaměstnání. Pojištění musí být sjednáno ve výši zajišťující výplatu mzdy do výše trojnásobku průměrného měsíčního výdělku všech dočasně přidělených zaměstnanců. Potvrzení o sjednání pojištění proti úpadku dodává agentura do 2 měsíců na MPSV od nabytí právní moci rozhodnutí o povolení ke zprostředkování zaměstnávání. V případě, že tak neučiní, jí MPSV dané povolení odejme (Tošovský, 2011, s. 41).

5.2.2 Agenturní zaměstnanec

Osoba, která je přidělena agenturou práce uživateli, je označována jako agenturní zaměstnanec. Pojem lze velmi snadno vysvětlit, jedná se o uchazeče o práci, který poptává pracovní pozici přes agenturu práce a následně je agenturou práce zaměstnán.

Vztah mezi agenturou práce a agenturním zaměstnancem

Zaměstnanec agentury může být u agentury práce zaměstnán na základě pracovní smlouvy nebo dohody o pracovní činnosti. Při agenturním zaměstnávání jsou do těchto smluv, kromě povinných náležitostí plynoucích ze zákona, zahrnuty závazky typické pro agenturní zaměstnávání:

- závazek agentury práce zajistit zaměstnanci dočasný výkon práce u uživatele,
- závazek zaměstnance vykonávat tuto práci dle pokynů uživatele.

V případě sjednání pracovní smlouvy na dobu neurčitou nebo dobu stanovenou konkrétním datem může agentuře práce vzniknout situace, kdy uživatel ukončí dočasné přidělení dříve. V tom případě by agentura byla povinna najít zaměstnanci jinou práci nebo mu poskytnout náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku. Proto je pro agenturu výhodnější sjednávat pracovní smlouvu do dne ukončení dočasného přidělení, tedy dne, kdy uživatel přestane požadovat výkon práce agenturního zaměstnance. Pracovní poměr tímto dnem zaniká a agentuře práce nevznikají povinnosti spojené s poskytnutím náhrad zaměstnanci (Tošovský, 2011, s. 48-51).

Dohoda o pracovní činnosti musí být, na rozdíl od pracovní smlouvy, sjednána písemně, jinak je neplatná. Jejím jediným omezením je rozsah, kterým je polovina stanovené týdenní pracovní doby (tj. maximálně 20 hodin), dodržování nejvýše přípustného sjednaného rozsahu se posuzuje za celou dobu, na kterou byla dohoda uzavřena, nejdéle však na období 52 týdnů. Zaměstnanci pracující na DPČ nemají nárok na dovolenou, pokud není s agenturou práce sjednáno jinak. Ukončení pracovního poměru v případě DPČ je pro agenturu práce mnohem jednodušší v porovnání s ukončením v případě pracovní smlouvy, neboť není vázáno na sdělení konkrétního důvodu a výpovědní doba činí pouze 15 dní (Tošovský, 2011, s. 51-52).

Ze zákona není umožněno, aby byl zaměstnanec agentury zaměstnán na dohodu o provedení práce, a to z důvodu obtížnějšího zajištění ochrany zaměstnance, neboť na základě této dohody není zaměstnavatelem odváděno zdravotní ani sociální pojištění (Tošovský, 2011, s. 53-54).

Další smlouvu, kterou může agentura se svým zaměstnancem uzavřít, je rámcová pracovní smlouva, ve které nemusí být uváděn konkrétní uživatel. Zaměstnanec tedy může být přidělen k různým uživatelům. Základní výhodou tohoto vztahu je zjednodušení administrativních prací pracovní agentury (Tošovský, 2011, s. 54).

Délka dočasného přidělení

Jedná se o jedno z mála ochranných opatření agenturních zaměstnanců. Vychází ze smyslu agenturního zaměstnávání, které by mělo být především dočasné. Z toho důvodu je v § 309 odst. 6 zákoníku práce stanovena doba nejvýše 12 po sobě jdoucích kalendářních měsíců, po které může být agenturní zaměstnanec přidělen jednomu uživateli. Záměrem zákonodárců bylo především to, že po této době by měl být uživatel s agenturním zaměstnancem natolik spokojený, aby mu nabídl stále místo přímo ve svém podniku.

K tomuto opatření jsou stanoveny dvě výjimky, kdy je možné agenturního zaměstnance přidělit uživateli na delší dobu, než stanovuje zákon. A to, pokud si sám zaměstnanec podá u agentury žádost, aby mohl u stejného uživatele i po překročení stanovené doby nadále pracovat. V zákoně není upřesněna forma této žádosti a zaměstnanec ji může podat pouze ústně. Touto výjimkou je určitým způsobem potlačeno původní opatření, jehož smyslem, byla ochrana zaměstnance. Druhá výjimka platí pro případ, kdy agenturní zaměstnanec nahrazuje kmenového zaměstnance firmy, který čerpá mateřskou nebo rodičovskou dovolenou. V tomto případě může být agenturní zaměstnanec uživateli přidělen déle, než je stanovená doba, tedy do doby návratu kmenového zaměstnance (Tošovský, 2011, s. 64-65).

Srovnatelný zaměstnanec

V zákoníku práce je v § 308 odst. 1 vymezen pojem srovnatelný zaměstnanec, který by měl chránit agenturní zaměstnance a zajistit jim, aby jim uživatel poskytl stejné podmínky jako svým kmenovým zaměstnancům. Srovnatelným zaměstnancem se rozumí kmenový zaměstnanec, který vykonává stejnou nebo podobnou činnost jako přidělený zaměstnanec s přihlédnutím ke kvalifikaci nebo délce odborné praxe.

V případě absence srovnatelného zaměstnance může být specifikace pracovní pozice popsána v kolektivní smlouvě. Pokud není uvedena ani tam, musí agentura práce společně s uživatelem uvést podmínky pro agenturního zaměstnance pro danou pracovní pozici dle toho, jaké podmínky by měl kmenový zaměstnanec, který by na této pozici pracoval. To je však ze strany uživatele obtížné prokázat, záleží tedy na dohodě mezi agenturou a uživatelem a také na samotném agenturním zaměstnanci, zda na jimi stanovené podmínky přistoupí (Tošovský, 2011, s. 70).

5.2.3 Uživatel

Třetí strana, která vstupuje do agenturního zaměstnávání, je uživatel. Definice uživatele je jednoduchá: jedná se o subjekt, ve kterém agenturní zaměstnanec vykonává dočasně přidělenou práci. V zákoně o zaměstnanosti je upřesněno, že se jedná o fyzickou nebo právnickou osobu, která není zaměstnavatelem, neboť tím je samotná agentura práce. Uživatel bývá také z ekonomického pohledu označován jako nájemce pracovní síly u agentury práce. Uživatel pouze přiděluje konkrétní činnost zaměstnanci agentury práce, dohlíží na něj při jejím výkonu a poskytuje vhodné podmínky pro vykonávání přidělené činnosti (Tošovský, 2011, s. 42).

Vztah agentury práce s uživatelem

Agentura práce je povinna s uživatelem uzavřít písemně tzv. dohodu o dočasném přidělení, na jejímž základě jsou stanoveny konkrétní podmínky přidělování zaměstnanců uživateli. V rámci jedné dohody může agentura uživateli přidělit více zaměstnanců v případě, že zaměstnanci budou vykonávat stejný druh práce nebo budou práci vykonávat na stejném místě. Ze zákona jsou povinni sjednávat pouze tuto dohodu, přesto uzavírají další smlouvy, jako je například rámcová dohoda o spolupráci při agenturním zaměstnávání, která doplňuje sjednanou výši odměny pro agenturu práce, kterou se uživatel zavazuje uhradit. Nejčastěji pak bývá sepisována z důvodu odpovědnosti za náhradu případných škod způsobených zaměstnancem agentury práce uživateli. Rámcová dohoda může být také doplněna o podmínky pro případ přechodu agenturního zaměstnance k uživateli před uplynutím doby dočasného přidělení zaměstnance. Pokud má uživatel o agenturního zaměstnance vážný zájem, dochází k zaplacení dohodnuté finanční částky uživatelem

agentuře, aby se zaměstnanec mohl stát kmenovým zaměstnancem uživatele (Tošovský, 2011, s. 43-45).

Vztah agenturního zaměstnance a uživatele

Agenturní zaměstnanec je vázán pracovní smlouvou nebo dohodou o pracovní činnosti k agentuře práce. Jediným smluvním vztahem, ke kterému může dojít ve vztahu k uživateli, je smluvní vztah zajišťující ochranu majetku uživatele. V praxi se většinou jedná o uzavření dohody o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování (Tošovský, 2011, s. 60).

Dále jsou v zákoníku práce § 309 odst. 1 vymezeny práva a povinnosti ve vztahu uživatele k agenturnímu zaměstnanci. Uživatel po dobu dočasného přidělení je povinnen:

- ukládat přidělenému zaměstnanci pracovní úkoly,
- organizovat, řídit a kontrolovat práci přiděleného zaměstnance (může ho i vyslat na pracovní cestu),
- dávat agenturnímu zaměstnanci pokyny týkající se jeho práce,
- vytvářet příznivé podmínky,
- zajišťovat bezpečnost a ochranu zdraví při práci.

5.3 Zastřené agenturní zaměstnávání

Největším problémem, který ovlivňuje fungování agenturního zaměstnávání na českém trhu práce, je existence nelegálních agentur práce, které bývá označováno také jako zastřené agenturní zaměstnávání nebo pseudoagentury. Označení získaly takové agentury práce, které nedodržují podmínky stanovené zákonem. V současnosti je na českém trhu práce stále přítomno více jak 1500 agentur práce, v roce 2010 bylo zjištěno, že z počtu 1832 agentur má pouze 521 agentur práce pojištění proti úpadku, ostatní nemají povolení ke zprostředkování zaměstnání nebo ho mají, ale činností se ve skutečnosti nezabývají (APPS, 2011).

Tuto skutečnost potvrdilo i dotazníkové šetření, které bylo provedeno náhodným výběrem 100 agentur práce ze všech agentur práce, které byly v roce 2016 v evidenci MPSV. Návratnost dotazníkového šetření byla více jak 20 %, ze 100 dotázaných agentur práce odpovědělo 23 agentur, ze kterých pouze 2 odpověděly, že se činností přidělování zaměstnanců zabývají, dalších 21 společností uvedlo, že se činností přidělování zaměstnanců nezabývají. Činnost mají uvedenou pouze pro svou ochranu, kdyby činnost potřebovaly zajistit a také pro případ, že by některého ze svých zaměstnanců přidělily na jinou pobočku.

Z toho důvodu a za účelem sjednocení agentur práce na českém trhu byly založeny dvě asociace, které se snaží podporovat oblast agenturního zaměstnávání, a to **Asociace poskytovatelů personálních služeb** (dále: „APPS“) a **Asociace pracovních agentur** (dále: „APA“). Hlavním cílem obou asociací je sjednocovat agentury práce, které fungují v rámci platné pracovněprávní legislativy a zajišťují profesionální přístup. Za účelem porovnání obou asociací a přiblížení jejich činnosti, je vytvořena následující tabulka č. 3, ve které jsou popsány aktivity a hlavní cíle obou asociací.

Tabulka 3: Srovnání asociací APPS a APA

Název	Asociace poskytovatelů personálních služeb, zájmové sdružení právnických osob	Asociace Pracovních Agentur, nezisková nepolitická profesní organizace
Základní informace	Seskupení agentur práce, ale i dalších subjektů, které se snaží vytvářet podmínky pro úspěšný rozvoj stabilního trhu pracovních sil v České republice.	Organizace sdružující agentury práce, které mají povolení GŘ ÚP ČR ke zprostředkování zaměstnání a přistoupily k Etickému kodexu APA a dodržování Stanov APA.
Vznik	9. prosince 2002	26. června 2001
Počet členů	25	25
Členem	WORLD EMPLOYMENT CONFEDERATION – EUROPE (Evropské konfederace soukromých agentur práce Eurociett) WORLD EMPLOYMENT CONFEDERATION (Mezinárodní konfederace soukromých agentur práce)	V letech 2007 – 2010 APA působila pouze jako člen APPS, samostatně nevystupovala ani nepřibírala nové členy.
Cíl	Vytvářet lepší podmínky pro úspěšný rozvoj stabilního trhu pracovních sil v České republice. Pro dosažení tohoto cíle komunikuje APPS s příslušnými institucemi i státními orgány.	Podpora vyčištění trhu práce od nelegálních pseudoagentur, členové APA dokládají svým členstvím svou legislativní způsobilost, několikaleté zkušenosti v oboru.

Aktivity	<ul style="list-style-type: none"> • podpora profesního rozvoje svých členů, • propagace personálně - poradenské činnosti, • poskytování informačních a poradenských služeb, materiálů svým členům, • pořádání společných akcí a konferencí, • boj proti diskriminaci na českém trhu práce, • při hledání lidských zdrojů, doporučuje firmám ke spolupráci některého ze členů APPS (členové jsou pravidelně kontrolováni, dodržují Etický kodex Asociace, zákoník práce a další ustanovení). 	<ul style="list-style-type: none"> • původně sdružení agentur, které mělo sdílet své zkušenosti a postřehy z trhu práce v oblasti zprostředkování zaměstnání, • prezentuje postřehy svých členů směrem ke státním institucím (především MPSV) • díky činnosti asociace došlo ke změně novely zákona o zaměstnanosti (vedle pracovní smlouvy, možnost použití pro dočasnou přidělení také DPČ), • poradenská činnost nejen členů, ale i ostatním, kteří potřebují informace týkající se agenturního zaměstnávání
Pravidla	<p>Etický kodex Asociace,</p> <p>APPS vytvořila a dodržuje Zlaté standardy</p>	<p>ETICKÝ KODEX Asociace Pracovních Agentur, ve znění ze dne 25. 2. 2011</p>

Zdroj: vlastní zpracování dle oficiálních internetových stránek APA a APPS

Obě asociace vydaly svůj vlastní etický kodex. Obsahem obou etických kodexů jsou v podstatě podmínky, kterými se jejich členové musí řídit. Především jsou v nich vymezené vztahy mezi jednotlivými stranami a pravidla, která v případě jednání s nimi musí dodržovat. Skutečnost, že členové těchto asociací jsou vázáni k dodržování etického kodexu, by měla napomoci uživatelům a uchazečům o práci při výběru vhodné agentury ke spolupráci.

Základním rozdílem mezi asociacemi je to, že APPS sdružuje největší agentury práce na českém trhu. Dalším rozdílem může být také členství APA v letech 2007 – 2010 v APPS. APPS také na rozdíl od druhé asociace spolupracuje i s mezinárodními organizacemi a nesdružuje pouze agentury práce, ale i ostatní subjekty, které mají v zájmu stabilitu pracovního trhu v České republice. Podporu českého trhu provádí především skrze pořádání seminářů a konferencí, kde informuje o současné situaci na trhu práce a poskytuje informační a poradenské služby. Mimo etického kodexu vydala APPS i tzv. zlaté standardy, jimiž se její členové musí řídit. Pro zajímavost jsou podmínky, které jsou obsaženy ve zlatých standardech, uvedeny v příloze A.

APA se zaměřuje více na samotné agenturní zaměstnávání a sdružuje spíše střední a menší agentury práce. Dále spolupracuje s MPSV a snaží se o to, aby agenturní zaměstnávání bylo především kontrolováno a nepodléhalo dalším regulacím. Na základě jejich návrhu byla také umožněna dohoda o pracovní činnosti pro používání v případě agenturního přidělování zaměstnanců. Momentálně se dále snaží vyčistit trh práce od nelegálních pseudoagentur. Za tímto účelem navrhuje APA (2016) následující 4 opatření:

- povolení DPP u krátkodobého dočasného přidělení,
- online hlášení nástupů zaměstnanců prostřednictvím internetu na ČSSZ,
- spoluodpovědnost uživatele za objednání legálních agentur práce,
- sdílení databáze Úřadu práce a agentur práce za účelem zvýšení šance nalézt zaměstnání.

V minulosti se podařilo asociaci APA prosadit sjednávání DPČ u agenturního zaměstnávání. V případě DPP na tuto možnost zákonodárci nejspíše nepřistoupí, protože ačkoliv by se jednalo pouze o krátkodobé smlouvy, přišla by státní pokladna o značnou část příjmu v podobě sociálního a zdravotního pojištění. Ostatní návrhy by mohly pomoci k zajištění regulérního agenturního zaměstnávání, přestože jsou poměrně časově náročné na zavedení. Například online hlášení zaměstnanců již funguje na Slovensku několik let, což urychluje a zjednodušuje kontrolu pracovišť.

World Employment Confederation

Asociace poskytovatelů personálních služeb je členem World employment confederation. Jedná se o mezinárodní konfederaci soukromých agentur, která je známá také jako Ciett. Konfederace podporuje soukromé agentury a jejich zájmy po celém světě. Byla založena v roce 1967 a jejími členy je 50 národních federací a 8 největších personálních agentur celého světa (Adecco, GI Group, Kelly Serivices, Manpower Group, Randstad, Recruit, Trenkwalder, USG People).

Ciett je rozdělený do 6 regionálních organizací, které spravují jednotlivé kontinenty nebo jejich části, a to v Africe, severní a jižní Asii, severní a jižní Americe a v Evropě, která je známá jako Eurociett. Hlavním cílem konfederace je pomáhat jejím členům a dohlížet na to, aby jejich činnost byla v souladu se zákonem. Každý rok vydává Ciett ekonomickou zprávu, která obsahuje různá data spojená s agenturním zaměstnáváním ve světě i v jednotlivých zemích. Především z těchto dat čerpají další kapitoly k představení podrobné situace v České republice a jejímu porovnání s ostatními zeměmi (Wecglobal.org, 2016).

Agenturní zaměstnávání je jako flexibilní forma zaměstnávání využíváno i v ostatních zemích. Společnost Ciett každý rok vykazuje ekonomickou zprávu, která obsahuje různá statistická data spojená s agenturním zaměstnáváním. Zpráva vykazuje například i míru flexibilizace České republiky a ostatních zemí. V porovnání s mírou flexibilizace EU je míra flexibilizace českého trhu poměrně nízká. V roce 2013 v České republice tvořili agenturní zaměstnanci 0,9 % všech zaměstnaných, v rámci Evropské unie je tento podíl ve stejném roce 1,7 %. Následující tabulka č. 4 znázorňuje vývoj podílu agenturních zaměstnanců na celkové zaměstnanosti v jednotlivých státech EU i mimo ni.

Tabulka 4: Poměr agenturních zaměstnanců v jednotlivých státech v letech 2009 – 2013 (v %)

Stát	2009	2010	2011	2012	2013
VB	3,7	3,0	3,6	3,8	3,9
USA	1,5	1,8	1,9	2,0	2,0
Německo	1,6	2,0	2,0	2,2	2,1
Nizozemsko	2,4	2,5	2,0	2,7	2,5
ČR	0,7	0,7	0,7	0,9	0,9
Polsko	0,5	0,7	1,0	1,0	1,2
Brazílie	1,0	1,0	1,1	0,6	0,6
Dánsko	0,7	0,8	0,8	0,5	0,6
Francie	1,7	2,0	2,2	2,0	2,0
Norsko	0,8	0,9	0,9	1,0	1,2
Švédsko	1,0	1,3	1,4	1,3	1,5
Rakousko	1,4	1,6	1,8	1,9	1,8
Španělsko	0,4	0,5	0,5	0,5	0,5
Portugalsko	1,6	1,7	1,6	1,7	1,7
Belgie	1,6	1,9	2,0	1,9	1,8
Itálie	0,7	0,9	1,0	0,9	1,2
Řecko	0,1	0,1	0,1	0,2	0,2

Zdroj: vlastní zpracování dle Ekonomických zpráv společnosti Ciett

Z tabulky je patrné, že míra využívání agenturního zaměstnávání je v jednotlivých zemích poměrně odlišná. Některé země mají podíl vyšší než 2 %, zatímco jiné nemají míru využívání agenturního zaměstnávání vyšší než 1 %, mezi tyto země patří i Česká republika. Odlišnosti v míře využívání agenturního zaměstnávání může mít na svědomí ekonomická situace dané země, ale také odlišnosti charakteru a zvyklostí obyvatel jednotlivých zemí. Odlišný způsob života se může odrážet i na akceptaci flexibilní práce. Příkladem mohou být například Nizozemci, kteří bývají označováni jako vysoce flexibilní národ s volnějším způsobem života, čemuž odpovídá i míra flexibilizace, která v roce 2013 dosáhla 2,5 %. Další příčinou může být i existence jiných flexibilních forem, které jsou v dané zemi využívány.

Dalším zajímavým ukazatelem pro porovnání využívání agenturního zaměstnávání v jednotlivých zemích je počet agentur práce. Jedním z největších rozdílů je ten, že v ostatních zemích byly agentury práce využívány již v roce 1996, zatímco v České republice bylo agenturní zaměstnávání začleněno do právního systému až v roce 2004. Počet agentur práce v jednotlivých zemích znázorňuje tabulka č. 5. V porovnání s ostatními většími státy lze konstatovat, že Česká republika má poměrně vysoký počet agentur práce. V porovnání s Německem, které má osmkrát více obyvatel než Česká republika, by průměrný počet obyvatel na 1 agenturu byl v České republice nižší. Z toho vyplývá, že v České republice je poměrně vysoký počet agentur práce na celkový počet obyvatel. Nejvíce agentur práce se vyskytuje ve Velké Británii a USA, kde jejich počet po roce 2010 přesahuje 10 000 agentur práce.

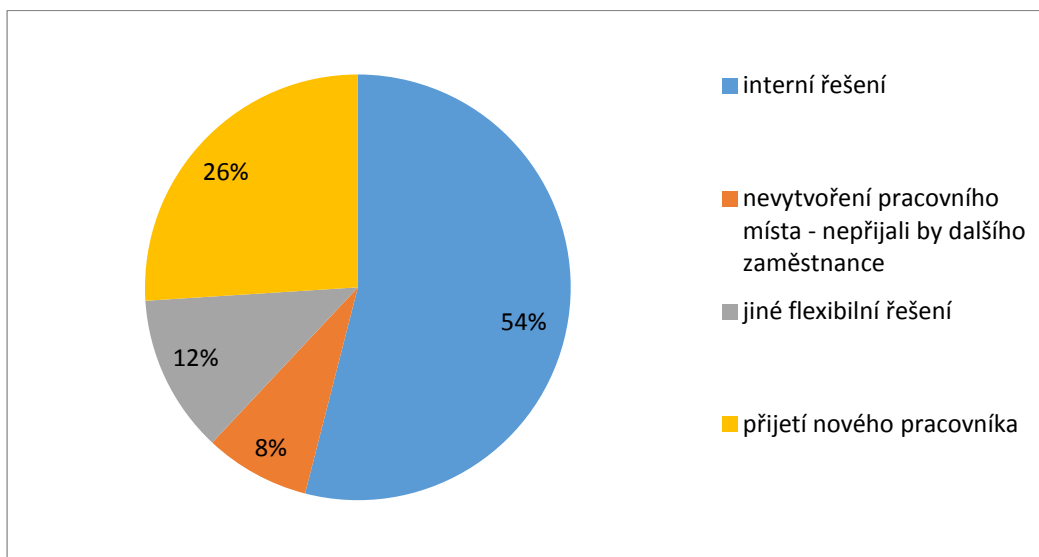
Tabulka 5: Vývoj počtu agentur v jednotlivých zemích

Stát	1996	2006	2008	2010	2011	2012	2013
VB	5000	10 500	11494	11500	11500	18180	18180
USA	6200	6000	6000	20000	13910	17000	17340
Německo	2500	5058	9465	6049	6472	6694	6500
Nizozemsko	400	2100	3280	3260	481	481	1500
ČR	0	1500	2247	1650	1350	1490	1500
Polsko	0	1541	2166	2998	3537	3971	4540
Brazílie	0	1250	1567	1772	1878	1398	36982
Dánsko	88	1144	1064	1347	1347	966	807
Francie	850	1200	1200	1200	1500	1500	1500
Norsko	0	500	400	600	700	700	700
Švédsko	400	480	620	500	500	530	530
Rakousko	361	410	700	1200	1200	1297	1048
Španělsko	430	345	363	350	309	302	1079
Portugalsko	210	270	265	265	265	265	265
Belgie	91	131	141	142	142	250	767
Itálie	0	90	87	70	70	97	2503
Řecko	-	-	8	9	9	10	10

Zdroj: vlastní zpracování dle Ekonomických zpráv společnosti Ciett

5.4 Vliv agenturního zaměstnávání na nezaměstnanost

V roce 2011 zpracovala organizace Ciett ve spojení s „Boston Consulting Group global management consulting firm and the world's leading advisor on business strategy“ velmi zajímavou studii, na základě této studie 74 % společností uvedlo, že by nebyli ochotní namísto agenturního zaměstnávání nabídnout stálá pracovní místa. Z toho 62 % zaměstnavatelů by raději našlo interní flexibilní řešení, 8 % by dalšího zaměstnance vůbec nepřijalo a 12 % by dalo přednost jiné formě flexibilního zaměstnání. Výsledek studie graficky znázorňuje obrázek č. 2. Z toho vyplývá, že díky tomu, že mají zaměstnavatelé možnost využívat agenturního zaměstnávání, jsou nabízena pracovní místa, která by jinak nebyla vytvořena (Ciett, Boston Consulting Group, 2011).



Obrázek 2: Volené alternativy agenturního zaměstnávání zaměstnavateli

Zdroj: vlastní zpracování dle Ciett a Boston Consulting Group, 2011

Na základě této studie lze předpokládat, že míra flexibilizace v jednotlivých zemích by měla úměrně snižovat míru nezaměstnanosti. Statistickou analýzou ekonomické reality a zkoumáním dvourozměrného statistického souboru, který je tvořen nezávislou proměnou mírou flexibilizace a závislou proměnou mírou nezaměstnanosti, může být určena závislost mezi proměnnými. K ověření této závislosti byly vytvořeny dvě tabulky, které obsahují vývoj obou proměnných v letech 2009-2013. Tabulka č. 4 (viz str. 48) představuje

nezávislou proměnnou míru flexibilizace a tabulka č. 6 závislou proměnnou míru nezaměstnanosti (Cyhelský, Souček, 2009).

Tabulka 6: Míra nezaměstnanosti v jednotlivých zemích v letech 2009 – 2013 (v %)

Stát	2009	2010	2011	2012	2013
VB	7,54	7,79	8,4	7,89	7,53
USA	9,27	9,62	8,95	8,7	7,38
Německo	7,74	6,97	5,83	5,38	5,23
Nizozemsko	3,41	4,45	4,98	5,82	7,24
ČR	6,66	7,28	6,71	6,98	6,95
Polsko	8,17	9,64	9,63	10,9	10,33
Brazílie	8,11	6,76	5,98	5,52	5,40
Dánsko	6,1	7,46	7,57	7,52	7,00
Francie	8,74	8,87	8,81	9,40	9,91
Norsko	3,1	3,52	3,21	3,12	3,42
Švédsko	8,35	8,61	7,8	7,98	8,50
Rakousko	5,3	4,82	4,57	4,86	5,34
Španělsko	17,86	19,86	21,39	24,79	26,9
Portugalsko	9,43	10,77	12,68	15,53	16,18
Belgie	7,91	8,29	7,14	7,54	8,43
Itálie	7,57	8,36	8,35	10,65	12,15
Řecko	9,62	12,72	17,87	24,44	27,47

Zdroj: vlastní zpracování dle Eurostatu

K posouzení závislosti je aplikován test hypotézy o nulové hodnotě korelačního koeficientu, který měří sílu lineární závislosti. Jsou stanoveny hypotézy H_0 a H_1 :

- H_0 : mezi mírou flexibilizace a mírou nezaměstnanosti není lineární závislost;
- H_1 : non H_0 .

Výpočet korelačního koeficientu je proveden pomocí programu Statgraphic, který je snadnější, než v případě použití vzorce pro korelační koeficient $r_{yx} \in \{-1; 1\}$:

$$r_{xy} = \sqrt{r_{xy}^2} = \frac{s_{xy}}{s_x \times s_y} = \frac{\overline{xy} - \bar{x} \times \bar{y}}{\sqrt{(\overline{x^2} - \bar{x}^2) \times (\overline{y^2} - \bar{y}^2)}}$$

Výsledky korelačního koeficientu za jednotlivé roky jsou uvedeny v tabulce č. 7. V případě neměnného času by se dala předpokládat nulová korelace. Dle hodnoty korelačního koeficientu se určuje síla závislosti. Záporný korelační koeficient značí nepřímou lineární závislost mezi oběma proměnnými a jeho hodnota se s přibývajícím roky snižuje, tudíž lze konstatovat, že závislost mezi proměnnými v průběhu jednotlivých let roste. Hodnota P-Value v letech 2012 – 2013 dosahuje hodnoty vyšší než 0,10 a závislost mezi proměnnými není tedy v těchto letech statisticky významná. Ovšem již v letech 2012 – 2013 je mezi proměnnými na hladině významnosti 10 % prokázána korelační závislost (Cyhelský, Souček, 2009).

Tabulka 7: Korelační koeficient a hodnota P-Value korelační závislosti

Rok	2009	2010	2011	2012	2013
Korelační koeficient	-0,2747	-0,3896	-0,3924	-0,4125	-0,4326
P- Value	0,2860	0,1221	0,1192	0,0999	0,0829

Zdroj: vlastní zpracování ve Statgraphic Centurion

V předchozím textu bylo dokázáno, že agenturní zaměstnávání postupem času určitým způsobem snižuje míru nezaměstnanosti. Otázkou zůstává, zda opravdu pomáhá zlepšovat ekonomickou situaci a nejedná se pouze o zkrácené zlepšení situace na trhu práce. Pomocí porovnání vývoje počtu volných míst v České republice, který znázorňuje tabulka č. 8, a míry závislosti mezi mírou nezaměstnanosti a mírou flexibilizace lze sledovat,

že závislost se postupně zvětšuje s poklesem nabízených volných pracovních míst. Závislost mezi proměnnými může být tedy vyvolána tím, že uchazeči o zaměstnání nemají na výběr a jsou nedostatkem volných pracovních míst na trhu práce tlačeni do přijímání flexibilních úvazků.

Tabulka 8: Počet volných míst v České republice v letech 2007 - 2015

Rok	Volná místa
2007	121 900
2008	141 700
2009	48 500
2010	33 100
2011	36 400
2012	39 800
2013	38 900
2014	48 600
2015	90 300

Zdroj: vlastní zpracování dle MPSV

Ochota přijímat flexibilní úvazky

V České republice nejsou flexibilní úvazky obecně vřele přijímány. Tento fakt dokazují i následující data, která vyobrazuje tabulka č. 9, a která vychází ze šetření Eurostatu. V tomto šetření Eurostat zjišťoval důvody, proč lidé přijímají krátkodobé úvazky, které jsou stejně jako agenturní zaměstnávání jednou z neplnohodnotných forem zaměstnání. Dotazovaní mohli vybírat z následujících možností: nemůžou si najít práci na plný úvazek, nemoc, rodinné a osobní problémy, péče o děti nebo o rodinného příslušníka, studium či praxe a jiné důvody (Eurostat, 2017).

Tabulka 9: Důvody přijímání krátkodobých úvazků (v %)

Důvody:	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Nemůžou najít práci	14,0	14,5	15,8	18,8	20,0	16,9
Nemoc	19,3	17,7	18,1	19,7	18,7	14,7
Rodinné osobní problémy	10,1	10,7	9,2	12,6	10,9	12,6
Péče o děti nebo rodinného příslušníka	18,4	16,5	20,1	16,1	17,4	19,8
Studium či praxe	11,8	15,6	13,8	12,0	14,0	15,6
Jiné důvody	26,5	25,0	23,0	20,9	19,0	20,4

Zdroj: vlastní zpracování dle Eurostatu

V porovnání mezi rokem 2009, kdy začíná značně klesat počet volných pracovních míst na trhu práce v České republice, a rokem 2012 výzkum ukazuje, že vzrostl počet osob, které přijaly částečný úvazek proto, že nemohou najít práci na plný úvazek, o 6 %. Úbytkem nabízených volných pracovních míst tedy dochází k tomu, že lidé přijímají raději neplnohodnotné formy zaměstnání, než aby zůstali bez práce. Dalšími důvody, které byly hojně zastoupeny, je péče o rodinného příslušníka a nemoc. V roce 2013 přijalo krátkodobý úvazek z důvodu nemoci 14,7 % pracujících na částečný úvazek a z důvodu péče o rodinného příslušníka 19,8 % pracujících na částečný úvazek.

Ochota přijmout částečný úvazek je spojována také s měnícím se způsobem života a chováním jednotlivců, na jehož základě se mění i preference v pracovní oblasti. Lidé upřednostňují rodinné a osobní důvody, více si váží volného času. V porovnání let 2008 a 2013 se zvýšil počet lidí, kteří přijali práci na částečný úvazek z rodinných důvodů, o 2,5 %. Jedním z trendů na trhu práce je právě snaha o sladění rodinného a pracovního

života. Lidé se snaží věnovat více času rodině, například péčí o děti nebo seniory, což by jim práce na plný úvazek neumožňovala.

Mladí lidé naproti tomu využívají částečných úvazků za účelem získání praxe již během studia. Absolventům většinou chybí požadovaná praxe, z toho důvodu někteří pracují na částečný úvazek již během studia, aby potřebnou praxi získali. Motivací mohou být i finance, které získávají z částečného úvazku pro svůj volný čas nebo na zajištění bydlení v průběhu studia.

Podobné šetření provedl Eurostat i v rámci důvodů vedoucích k přijímání pracovního poměru na dobu určitou, kam spadá i samotné agenturní zaměstnávání. Výsledky tohoto šetření vyobrazuje tabulka č. 10. V porovnání stejných let jako v předchozím šetření, tedy roku 2009 a 2012, dochází k nárůstu o více jak 15 % pracujících, kteří přijali práci na dobu určitou z toho důvodu, že nemohou najít práci na dobu neurčitou. Zajímavým výsledkem tohoto šetření je také fakt, že 17 % pracujících na dobu určitou uvedlo, že nemají zájem o práci na dobu neurčitou. Toto číslo tedy ukazuje, že pouhých 17 % dotázaných je ochotno přijmout flexibilní formu zaměstnání, zatímco ostatní upřednostňují práci na dobu neurčitou, která jim dokáže zaopatřit životní jistotu.

Tabulka 10: Důvody přijímání pracovního poměru na dobu určitou (v %)

Důvody	2008	2009	2010	2011	2012	2013
nemůžou najít práci na dobu neurčitou	67,7	67,2	75,2	80,1	82,5	82,4
nechtějí práci na dobu neurčitou	31,0	31,2	24,3	19,7	17,0	17,0
studium či praxe	1,3	1,6	0,4	0,2	0,6	0,6

Zdroj: vlastní zpracování dle Eurostatu

Obě šetření dokazují, že lidé chtějí pracovat spíše na plnohodnotné úvazky, ale raději přijímají neplnohodnotné, než aby zůstali nezaměstnaní. Ačkoliv tedy agenturní zaměstnávání a ostatní flexibilní formy práce snižují nezaměstnanost, jedná se spíše o kvantitativní zlepšení situace na trhu práce na úkor kvality nabízených pracovních pozic.

5.4.1 Kvalita flexibilních forem zaměstnávání

Existují studie, které hodnotí flexibilní formy práce v rámci jejich přínosů pro zaměstnance. Ze studie Andersonové a Kelliherové vyplývá, že někteří zaměstnanci s flexibilním úvazkem, jsou oddanější organizaci a mají vyšší pracovní nasazení. Jejich oddanost vychází z toho, že oproti stálým zaměstnancům mají větší možnost volby se rozhodnout, jak zorganizují své pracovní povinnosti, a flexibilní forma práce jim umožňuje se více věnovat osobním potřebám a zájmům. Pokud se jedná o firmu s dlouholetou tradicí, zaměstnanci s pružným úvazkem bývají hrdí, že mají příležitost v takové firmě pracovat. Také jsou většinou ochotni věnovat firmě něco navíc, úkoly vykonávají se zaměřením na cíl a jsou více ochotni pracovat přesčas. Někteří zaměstnanci vyžadují flexibilní úvazky, proto je nutné, aby je zaměstnavatelé nabízeli s cílem získání talentovaných pracovníků. V dnešní době je pro firmy těžké najít vhodné pracovníky s praxí, a tak musí vyhovět jejich požadavkům, mezi kterými může být i potřeba flexibilní formy zaměstnání z rodinných nebo jiných osobních důvodů (Andersonová, Kelliherová, 2009).

Na druhou stranu existuje spousta nevýhod a omezení pro flexibilně pracující. Bariéry omezují flexibilně pracující nejen v pracovním životě, ale i ve společnosti. Největšími překážkami v případě práce na neplnohodnotný úvazek je především větší nejistota, ale také například nižší finanční ohodnocení, nedostatek benefitů a nedostatečná ochrana zaměstnanců. Hlavním nedostatkem flexibilních úvazků je jejich ekonomická nevýhodnost. Někteří uchazeči o práci si bohužel nemohou dovolit přijmout práci na takový úvazek z finančních důvodů, ačkoliv by jim to v rámci osobního a rodinného života vyhovovalo. Ekonomická nejistota, která úzce souvisí s nedostatečným sociálním zabezpečením, je jedním z největších kvalitativních nedostatků flexibilních úvazků.

Dalším kvalitativním nedostatkem flexibilních úvazků je také krátkodobost smluv a problém jejich řetězení. V porovnání s klasickým pracovním poměrem, pro který platí omezení na vydávání pracovních smluv na dobu určitou, platí pro agentury práce pro tento případ výjimka. Pokud je pracovník zaměstnán jako kmenový zaměstnanec, zaměstnavatel mu může nabídnout smlouvu na dobu určitou maximálně na dobu 3 let, kterou může následně maximálně dvakrát prodloužit. Toto pravidlo ovšem neplatí pro pracovní poměr

na dobu neurčitou v případě agenturního zaměstnávání. Agentura práce může smlouvy na dobu určitou neomezeně prodlužovat, jedná se o tzv. neomezené řetězení smluv, které však ještě více prohlubuje nejistotu agenturních zaměstnanců, kteří dostávají krátkodobé smlouvy s tím, že neví, zda jim bude smlouva následně obnovena (Tošovský, 2011, s. 49).

Tento nedostatek agenturního zaměstnávání by mohl být vyřešen návrhem MPSV, který by chtěl tuto výjimku zrušit. Cílem návrhu je zavést u agenturního zaměstnávání podobné pravidlo jako u kmenových zaměstnanců, a to maximálně dvojnásobné prodloužení smluv na dobu neurčitou, a to v délce maximálně 3 let. Tento návrh zatím nebyl schválen a bylo proti němu vysloveno spousta nedostatků ze strany APPS a APA, kteří s tím nesouhlasí z důvodu, že by zákazem řetězení smluv byla popřena flexibilní povaha agenturního zaměstnávání. Další nevýhodou tohoto návrhu je fakt, že některé agentury práce by toto rozhodnutí mohly obcházet tím, že na místo prodloužení smlouvy, které by už nebylo možné, by smlouvu se stávajícím agenturním zaměstnancem ukončily a přijaly nového zaměstnance. Také by to představovalo nevýhodu pro zaměstnance, kteří pracují pod jednou agenturou u více uživatelů, čímž by vyčerpaly nárok na dvě smlouvy a další smlouvu by jim agentura již nemohla nabídnout (APPS, 2016).

Toto omezení bylo nahrazeno změnou zákoníku práce, do kterého byl vložen § 307 b, který zní: *„Agentura práce a uživatel jsou povinni zajistit, aby zaměstnanec agentury práce nebyl dočasně přidělen k výkonu práce u uživatele, u něhož:*

- a) je současně zaměstnán v základním pracovněprávním vztahu*
- b) anebo konal nebo koná v témže kalendářním měsíci práci na základě dočasného přidělení jinou agenturou práce.“*

Změna měla zamezit především obcházení ustanovení o přesčasové práci a pojištěném zaměstnání. Částečně se ovšem dotýká samotných pracovníků, kteří by v případě nevyhovující agentury práce chtěli pracovat u stejného uživatele přes jinou agenturu práce. Na základě tohoto opatření by to v rámci kalendářního měsíce nebylo možné.

V souvislosti s řetězením smluv na dobu určitou byla zmíněna také jejich krátkodobost, která souvisí s posuzováním flexibilních úvazků v rámci jejich kvality. Délku nabízených

smluv agenturami práce je možné vyčíst z výroční zprávy Ciett z roku 2015, která obsahuje mimo jiné právě délku poskytovaných úvazků přes agentury práce. Celosvětově 48 % agentur práce nabízí smlouvy na dobu určitou, které jsou poskytovány na dobu delší než 3 měsíce, jak znázorňuje tabulka č. 11. V České republice bylo takových smluv poskytnuto pouze 22 %, což dokazuje, že agentury práce nabízí spíše krátkodobé smlouvy, které jsou neplnohodnotnými pracovními úvazky. Agentury práce tedy udržují nižší míru nezaměstnanosti, ale opět je dokázán fakt, že je snižována nezaměstnanost na úkor kvality nabízených pracovních smluv. Celosvětově je téměř polovina smluv poskytována na dobu delší než 3 měsíce, otázkou však zůstává, jak dlouhé jsou přesně tyto úvazky.

Tabulka 11: Délka smluv poskytovaných agenturami práce v roce 2014 (v %)

Doba trvání pracovní smlouvy	Méně než 1 měsíc	1 – 3 měsíce	Více než 3 měsíce
Celosvětově	25	29	48
Česká republika	18	60	22

Zdroj: vlastní zpracování dle ekonomické zprávy Ciett 2015

5.5 Využívání agenturního zaměstnávání v České republice

Z výročních zpráv Ciett je možné vyčíst i další zajímavá čísla, která souvisí s agenturním zaměstnáváním. Při vymezení specifik trhu práce v České republice byly stanoveny předpoklady, kterých skupin zaměstnanců a zaměstnavatelů se využívání těchto forem spíše týká. Na základě dat, která zpracovává organizace Ciett ve svých ekonomických zprávách, mohou být tyto předpoklady ověřeny.

Prvním z předpokladů je, že flexibilní formy práce se týkají především žen. Toto pravidlo platilo zejména v dřívějších letech, v současnosti tento fakt pomalu přestává být aktuální, obzvláště v případě agenturního zaměstnávání. Naopak agenturního zaměstnávání v rámci celosvětového šetření organizace Ciett využívá 57 % mužů oproti 43 % žen. V České republice byl v roce 2014 tento poměr zcela vyrovnán. V ostatních zemích většinou převládá zaměstnanost mužů, ve Francii, Rakousku a Německu je celkový počet agenturních zaměstnanců tvořen dokonce více jak 70 % muži. Naopak ve Velké Británii, Maďarsku a Norsku je zaměstnáno přes agenturu práce více žen než mužů.

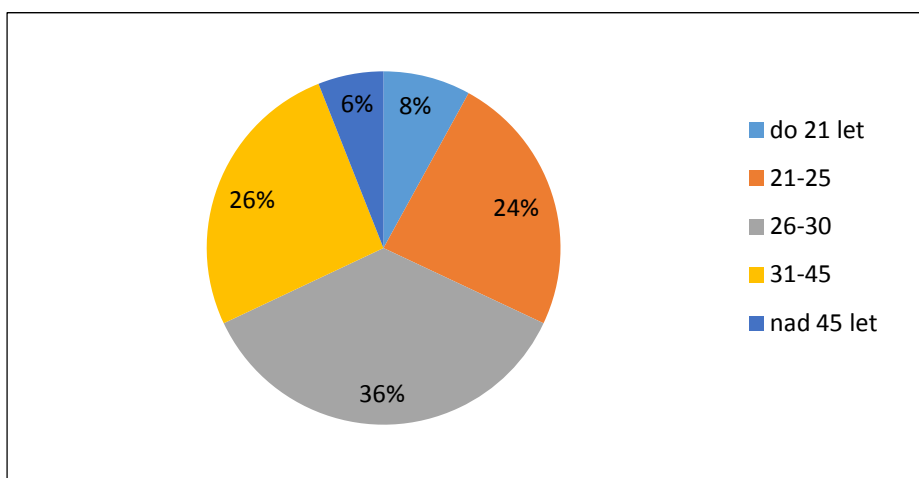
Tím ovšem nelze vyvrátit fakt, že ženy využívají více flexibilních forem práce. V úvahu musí být brány i další flexibilní formy zaměstnávání. Například částečné úvazky jsou využívány častěji ženami než muži, a to jak v rámci České republiky, tak i v rámci Evropské unie. Podíl zaměstnaných na částečný úvazek znázorňuje tabulka č. 12, procenta jsou uváděna na celkovou zaměstnanost mužů a žen. V rámci Evropské unie je celkem 32,2 % žen ze všech zaměstnaných zaměstnáno na částečný úvazek, což je poměrně vysoké číslo, které potvrzuje skutečnost, že flexibilní formy práce jsou častěji využívány ženami, ačkoliv to tak není v rámci agenturního zaměstnávání. Hlavní příčinou může být to, že přes agenturu práce jsou většinou nabízena dělnická místa, která jsou svou povahou určena spíše mužům.

Tabulka 12: Podíl zaměstnaných na částečný úvazek dle pohlaví v roce 2014 (v %)

Pohlaví	Ženy	Muži
Evropská unie	32,2	8,8
Česká republika	9,5	2,5

Zdroj: vlastní zpracování dle Eurostatu

Další skupinou, která by měla častěji využívat flexibilní formy práce, jsou čerství absolventi škol. Ačkoliv v ekonomické zprávě Ciett není přímo vymezený podíl absolventů využívajících agenturního zaměstnávání, lze tuto skupinu nahradit osobami mladších 30 let, kterých bylo v roce 2011 celosvětově přes agenturu práce zaměstnáno 65 %. To je poměrně vysoké číslo, které je možné vysvětlit tak, že lidé mladší 30 let, mezi něž patří právě i absolventi, jsou ochotni se více přizpůsobit a ve svém věku si teprve formují představy o svém budoucím povolání, jsou tedy celkově flexibilnější. V České republice je tento podíl ještě vyšší, celkem je zaměstnáno 68 % osob mladších 30 let přes agenturu práce, jak je graficky znázorněno na obrázku č. 3.



Obrázek 3: Věková struktura agenturních zaměstnanců v České republice v roce 2011

Zdroj: vlastní zpracování dle ekonomické zprávy Ciett 2015

S dosaženým vyšším vzděláním je spojena vyšší kvalita života, tedy osoby, které mají dokončené vysokoškolské vzdělání, by měly být zaměstnávány na stabilnějších pozicích a dosahovat vyšších příjmů. To vychází i z teorie investic do lidského kapitálu. Přes agenturu práce, což je považováno jako neplnohodnotné zaměstnání, by měl být tedy zaměstnán nižší počet vysokoškoláků. V České republice je jen 5 % vysokoškoláků

zaměstnáno přes agenturu práce, což je poměrně přijatelné vzhledem k tomu, že někteří absolventi ze začátku vyhledávají flexibilnější pracovní úvazky. Také sem mohou spadat absolventi, kteří si pouze přivydělávají při dokončování navazujícího studia. V rámci celého světa je toto procento o dost vyšší a tvoří celých 26 %. Detailní podíl agenturních zaměstnanců dle jejich dosaženého vzdělání je znázorněn v tabulce č. 13. Zaměstnávání absolventů vysokých škol agenturami práce je způsobeno tím, že agentury práce začínají nabízet takové pozice, pro které je potřeba vysokoškolského vzdělání. To může být demotivující pro vysokoškoláky, kteří si hledají stálou práci, avšak na druhou stranu je uváděno, že je to pro ně příležitost, jak si získat praxi, což bývá v současné době pro absolventy poměrně obtížné.

Tabulka 13: Podíl agenturních zaměstnanců dle dosaženého vzdělání v roce 2014 (v %)

Vzdělání	Základní	Středoškolské	Vysokoškolské
Celosvětově	20	54	26
Česká republika	45	50	5

Zdroj: vlastní zpracování dle ekonomické zprávy Ciett 2015

Při hledání příčiny toho, že přes agentury práce jsou zaměstnávání více muži než ženy, je vycházeno z faktu, že skrze agentury práce se nabízí většinou dělnické pozice. Dle šetření Ciett je ale celosvětově nejvíce pracovních pozic nabízeno ve službách, a to 37 % všech nabízených pracovních pozic. Práce ve výrobě je až na druhém místě, spadá sem 34 % všech nabízených pozic. Je poměrně překvapující, že se i ve službách vyskytují agenturní zaměstnanci. Vysvětlením takto vysokého podílu mohou být služby poskytované skrze call centra, do kterých jsou v posledních letech přijímáni zaměstnanci přes agentury práce, a to hlavně z důvodu vysoké fluktuace zaměstnanců v tomto odvětví.

V České republice je obsazenost agenturních zaměstnanců ve službách nižší, a to jen 14 %. Nejvíce jsou agenturní pracovníci zaměstnávání právě ve výrobě, ve které je zaměstnáno 62 % agenturních pracovníků. Zbýlých 24 % zaměstnanců je zaměstnáno ve stavebnictví, veřejné správě nebo zemědělství. Agenturní zaměstnávání využívají v České republice spíše společnosti s větším počtem zaměstnanců. V roce 2011 agenturní zaměstnávání využívalo 60 % společností s více jak 500 zaměstnanci, zatímco v celosvětovém srovnání bylo takových společností pouze 34 %.

6 Agenturní zaměstnávání ve Škoda Auto

V teoretické části byly upřesněny pojmy spojené s agenturním zaměstnáváním a také vymezeny vztahy a smlouvy mezi jednotlivými stranami agenturního zaměstnávání. V praktické části bude přiblížen vztah především ze strany uživatele agenturního zaměstnávání, kterým je společnost Škoda Auto.

6.1 O společnosti Škoda Auto

Automobilový koncern Volkswagen Group je jeden ze světově největších. Pod koncern spadají mimo jiné značky Audi, Porsche, Lamborghini a v neposlední řadě Škoda Auto. Škoda Auto je největším českým výrobcem automobilů, počátky společnosti sahají až do roku 1895, kdy byla založena společnost Laurin & Klement. Společnost sídlí v Mladé Boleslavi a vlastní další dva závody ve Vrchlabí a Kvasinách (ŠKODA AUTO a.s., 2017).

Společnost je jednou z největších českých firem, patří mezi největší exportéry a především je jedním z největších zaměstnavatelů. Žebříček největších zaměstnavatelů v České republice sestavil online deník Aktuálně.cz. Bylo osloveno více než 150 významných firem a institucí, které uvedly počet zaměstnanců k 1. 1. 2016. V celkovém počtu zaměstnanců jsou uvedeni kmenoví i agenturní zaměstnanci. Z tohoto šetření, které vyobrazuje tabulka č. 14, vychází společnost Škoda Auto jako 6. největší zaměstnavatel v České republice s počtem 25 000 zaměstnanců. První tři příčky obsadily státní instituce Police ČR, Česká pošta a Ministerstvo obrany (Aktuálně.cz, 2016).

Tabulka 14: Největší zaměstnavatelé v České republice k 1. 1. 2016

Název	Počet zaměstnanců
1. Policie ČR	49 636
2. Česká pošta	31 316
3. Ministerstvo obrany	29 512
4. Ministerstvo spravedlnosti	26 463
5. Agrofert	25 193
6. Škoda Auto	25 000
7. Skupina ČD	23 954
8. ČEZ	20 000
9. Správa železniční dopravní cesty	17 821
10. Ahold Czech Republic	17 000

Zdroj: vlastní zpracování dle Aktuálně.cz 2016

6.2 Agenturní zaměstnávání ve společnosti Škoda Auto

Od roku 2010 spolupracuje společnost Škoda Auto s jednou z největších agentur práce na českém trhu, společností Manpower. Spolupráce probíhá formou Master Vendor, což je unikátní forma spolupráce v České republice. Jedná se o systém, ve kterém je společnost Manpower hlavním dodavatelem personálních služeb a dále organizuje a řídí další dvě společnosti DP WOKR a Trenkwalder, které společnosti Škoda Auto také poskytují personální služby. S dalšími dvěma agenturami práce (Express people a Gi Group) spolupracuje společnost Škoda Auto s cílem přidělení agenturních pracovníků do závodu v Kvasinách. Čtyři z pěti agentur, vyjma agentury Express people, se kterými společnost spolupracuje, jsou členy APPS. Společnost Škoda Auto komunikuje pouze se společností Manpower, která má na starosti veškeré personální oblasti v rámci agenturního zaměstnávání. Manpower poskytuje personální služby například také do společností O2, DHL, Siemens nebo Inogy (ŠKODA AUTO a.s., 2017).

Dalším unikátním rysem agenturního zaměstnávání společnosti Škoda Auto je odborové zastoupení agenturních zaměstnanců. Odbory KOVO Mladá Boleslav (dále jen: „OKMB“) dlouze usilovaly o zavedení Master Vendor spolupráce s jednou agenturou. Hlavně

proto, že dřívější spolupráce s více agenturami nebyla pro agenturní zaměstnance velmi příznivá a nepřinášela jim vhodné pracovní podmínky. Naopak se objevovala špatná hodnocení spoluprací s jednotlivými agenturami (OKMB, 2015).

Po roce 2010, kdy společnost začala spolupracovat s agenturou Manpower, se podmínky zlepšily. OKMB se přesto dále snažily prosazovat lepší podmínky pro agenturní zaměstnance, a tak ve spojení s Master Vendor uzavřely rámcovou smlouvu o spolupráci mezi OKMB a agenturami práce. Od roku 2012 tedy začaly OKMB přijímat do svých řad i agenturní zaměstnance za účelem prosazování jejich sociálních práv, dodržování BOZP a zlepšení jejich pracovních podmínek. Výsledkem spolupráce OKMB a Manpower vznikla kolektivní smlouva pro agenturní zaměstnávání a v roce 2013 byla uzavřena tzv. Charta agenturního zaměstnávání (OKMB, 2015).

6.2.1 Charta agenturního zaměstnávání

Problematika agenturního zaměstnávání je řešena i v rámci koncernu Volkswagen, pod který spadá společnost Škoda Auto. Vedení koncernu vytvořilo zásady pro agenturní zaměstnávání, které se bezpodmínečně týkají i dceřiných společností. Zásady jsou obsaženy v Chartě agenturního zaměstnávání a mají za úkol především zajistit srovnatelné podmínky a spravedlivé odměňování agenturních zaměstnanců, ale také omezit využívání agentur práce. Hlavní body charty uvádí Škodováký odborář č. 44 (2012, s. 2) následovně:

„Hlavní body charty:

- Přiměřené využití agenturního zaměstnávání je pro Volkswagen potřebným nástrojem flexibility.*
- Princip stejné odměny za práci bude realizován v rámci postupného plánu, odměňování agenturních zaměstnanců v koncernu se pak bude vyvíjet s přibývajícimi zkušenostmi a kvalifikací analogicky jako u kmenového personálu.*
- Agenturní zaměstnávání je v koncernu Volkswagen vždy spojeno s nabídkami kvalifikace pro agenturní zaměstnance.*

- *Agenturní zaměstnávání je vedle odborného vzdělávání a zaměstnávání vysokoškolských absolventů třetím způsobem jak se zařadit do kmenového personálu společnosti Volkswagen. “*

6.2.2 Náborový proces

Náborový proces je členěn na interní a externí. Pomocí interního náboru přijímá společnost zaměstnance přímo do kmene, zatímco pomocí externího náboru jsou přijímáni agenturní zaměstnanci. V případě náboru pracovníků do kmene nabízí společnost pro začátek smlouvu na dobu určitou na dobu 6 měsíců.

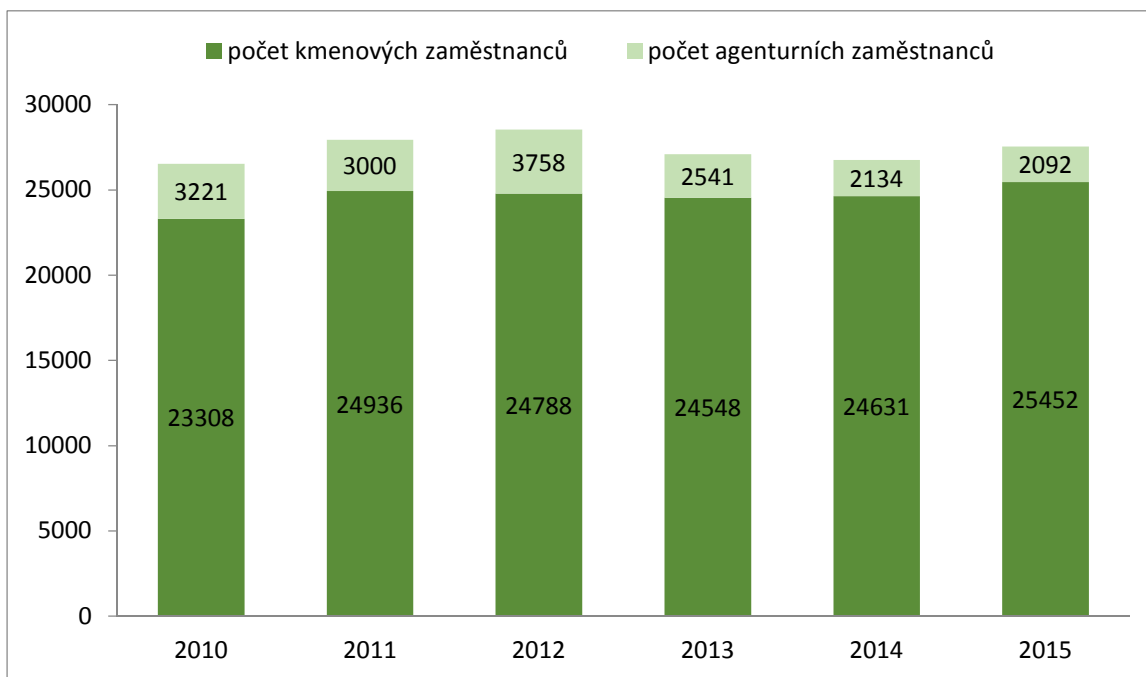
Společnost nemá dobré zkušenosti s nábořem z řad nezaměstnaných, tedy z úřadu práce. Z rozhovoru pro týdeník Ekonom (2017) s Bohdanem Wojnarem vyplývá, že v případě navýšení provozu v závodě v Kvasinách jim tamější úřad práce poslal 46 nezaměstnaných, které měl ve své evidenci. Další 300 nezaměstnaných, kteří byli také v evidenci úřadu práce, si našlo v závodě práci na základě vlastní iniciativy. Tato skutečnost jen zdůrazňuje nečinnost úřadů práce, která byla v počátku jedním z důvodů vzniku a také úspěchu agentur práce. Agentury práce na svém počátku využily neschopnosti úřadů práce najít nezaměstnaným pracovní místo, a tím se pro některé objevila nová možnost způsobu podnikání za účelem získání zisku.

Společnost Škoda Auto dále uvádí, že pro ně úřady práce nejsou relevantním zdrojem zaměstnanců. V dnešní době jsou na úřadech práce vedeni ve většině případů lidé, kteří nemají zájem pracovat nebo mají zájem o práci, která bude financována formou nelegálních odměn, ze kterých nebude odváděno sociální a zdravotní pojištění. Z toho důvodu spolupracuje společnost Škoda Auto s úřadem práce pouze v případě, že má zájem zaměstnat cizince, kteří nemohou být zaměstnání jako agenturní zaměstnanci.

6.2.3 Počet agenturních a kmenových zaměstnanců

Z výročních zpráv společnosti Škoda Auto je možné zaznamenat nejen vývoj celkového počtu zaměstnanců, ale také vývoj počtu agenturních a kmenových zaměstnanců zvlášť.

Tento vývoj znázorňuje obrázek č. 4, z kterého je zřejmé, že největší počet agenturních zaměstnanců měla společnost Škoda Auto v roce 2012. V tomto roce bylo přes agenturu práce zaměstnáno ve společnosti 3 758 agenturních zaměstnanců.



Obrázek 4: Vývoj počtu zaměstnanců společnosti Škoda Auto v letech 2010 – 2015

Zdroj: vlastní zpracování dle výročních zpráv společnosti Škoda

Pro lepší zobrazení počtu agenturních zaměstnanců je vytvořena tabulka č. 15, která znázorňuje poměr agenturních zaměstnanců k celkovému počtu zaměstnanců společnosti Škoda Auto. V roce 2012, kdy měla společnost největší počet agenturních zaměstnanců, byl poměr agenturních zaměstnanců 13,2 %. Tento poměr se postupem dalších let začal snižovat. Nejprve to mělo vliv i na celkový počet zaměstnanců, který snížením počtu agenturních zaměstnanců v roce 2013 a 2014 také klesl, v roce 2015 již začíná růst celkový počet zaměstnanců společnosti, ačkoliv poměr agenturních zaměstnanců se nadále snižuje.

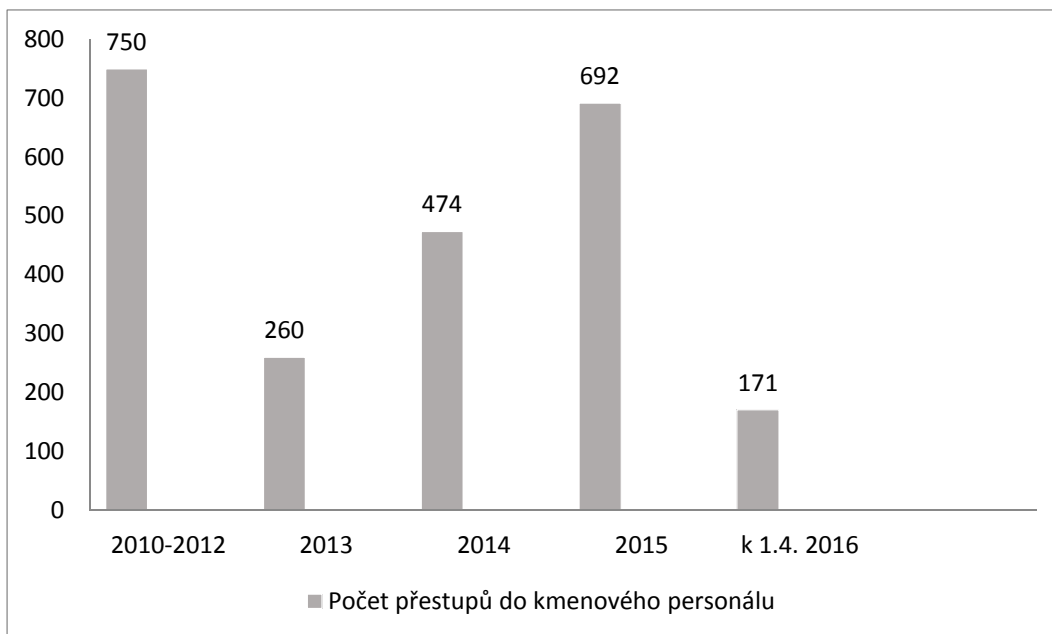
Tabulka 15: Poměr agenturních zaměstnanců na celkovém počtu zaměstnanců

Rok	Poměr agenturních zaměstnanců (v %)
2010	12,1
2011	10,7
2012	13,2
2013	9,4
2014	7,9
2015	7,6

Zdroj: vlastní zpracování dle výročních zpráv společnosti Škoda

6.2.4 Přestupy agenturních zaměstnanců

Díky agenturnímu zaměstnávání může být agenturní pracovník převeden do kmenového personálu společnosti. Je to jedna z výhod agenturního zaměstnávání, díky které by si agenturní zaměstnanci měli najít stálou práci. Agentury práce v počátcích napomáhají svým zaměstnancům získat potřebnou praxi či rekvalifikaci. V případě odvádění dobrých výsledků mají agenturní zaměstnanci příležitost, že budou zaměstnáni u uživatele jako kmenoví zaměstnanci. Dle společnosti Škoda Auto závisí především na kvalitě odváděné práce a spolehlivosti daného pracovníka, která je posuzována na základě jeho docházky. Pokud je pracovníkovi nabídnuto místo ve společnosti, získává smlouvu na dobu určitou na dobu 6 měsíců. Ve společnosti Škoda Auto bylo od roku 2010 provedeno celkem 2 347 přestupů agenturních zaměstnanců do řad kmenových zaměstnanců, jak je zřejmé dle grafického znázornění na obrázku č. 5. Nejvíce přestupů bylo učiněno v roce 2015, kdy bylo provedeno celkem 692 přestupů.



Obrázek 5: Přestupy agenturních zaměstnanců do kmene od roku 2010

Zdroj: vlastní zpracování dle výročních zpráv společnosti Škoda

6.2.5 Náklady na agenturní zaměstnance

V případě dobře vykonávané práce agenturním pracovníkem a potřeby pracovní síly, je společnost ochotna agenturnímu zaměstnanci nabídnout pracovní místo přímo ve společnosti. Z toho vyplývá otázka, proč společnost nepřijímá pracovníky do kmene sama a místo toho využívá služeb agentur práce. V případě povrchního porovnání nákladů na agenturní a kmenové pracovníky je možné konstatovat, že kmenoví pracovníci jsou levnější než agenturní. Přibližné náklady na oba typy pracovníků uvádí tabulka č. 16.

Tabulka 16: Porovnání nákladů na agenturní a kmenové zaměstnance

Agenturní zaměstnanci:	Kmenoví zaměstnanci:
<ul style="list-style-type: none"> • mzdové náklady, • administrativní náklady na spolupráci s agenturou práce, • provize vyplacená agentuře práce. 	<ul style="list-style-type: none"> • mzdové náklady, • administrativní náklady na přijetí zaměstnance (inzerce, pohovory,...), • administrativní náklady na evidenci zaměstnanců (vyplácení mezd, dovolená,...), • případná nutnost vyplacení odstupného.

Zdroj: vlastní zpracování

Z tabulky vyplývá, že na kmenové zaměstnance jsou vynakládány větší administrativní náklady, do kterých mimo jiné spadají náklady v oblasti personalistiky a účetnictví. Na druhou stranu pokud firma nebude muset snižovat počet zaměstnanců, tedy propustit stálé zaměstnance a vyplatit jim náležité odstupné, jsou to jediné náklady navíc, které jsou ke mzdovým nákladům na kmenové zaměstnance nutné vynaložit. Zajímavostí je, že společnost odvádí sociální a zdravotní pojištění za oba typy zaměstnanců, ačkoliv by tyto náklady měl odvádět zaměstnavatel, kterým je v případě agenturních zaměstnanců agentura práce.

Společnost Škoda Auto si uvědomuje, že agenturní zaměstnanci jsou pro společnost dražší než zaměstnanci kmenoví. Ovšem v případě, že by došlo k poklesu poptávky po její produkci, chtějí mít jistotu, kterou získávají díky flexibilitě, kterou jim přináší právě možnost agenturního zaměstnávání. Počet agenturních zaměstnanců mohou snižovat bez nutnosti vyplácení odstupného, a to společnosti přináší jistotu, díky které je ochotna investovat o něco větší náklady na pronajímání personál. Agenturní zaměstnanci jsou tedy do společnosti přijímáni v závislosti na měnící se poptávce. Společnost si tímto udržuje flexibilitu, díky které může na změny probíhající ve společnosti rychle reagovat.

6.2.6 Srovnatelní zaměstnanci

Pokud si společnost Škoda Auto chce udržet flexibilitu pomocí agenturních pracovníků, musí řešit problematiku s nimi spojenou. Jednou z nich je otázka srovnatelných zaměstnanců, kdy by uživatel měl agenturním zaměstnancům zajistit stejné podmínky jako zaměstnancům kmenovým. Ve společnosti Škoda Auto je tato problematika začleněna již v kolektivní smlouvě, jak již bylo zmíněno v rámci Charty agenturního zaměstnávání.

Ovšem je třeba rozlišovat srovnatelné a stejné zaměstnance. Ve společnosti jsou přes agenturu práce zaměstnávání převážně lidé ze zahraničí nebo lidé dojíždějící za prací, kteří budou mít s největší pravděpodobností odlišné potřeby a preference než zaměstnanci kmenoví. Složení agenturních zaměstnanců, kteří byli ve společnosti Škoda Auto v roce 2016 zaměstnání přes agenturu Manpower, znázorňuje tabulka č. 17.

Tabulka 17: Národnostní složení agenturních zaměstnanců v roce 2016 (v %)

Země	1. čtvrtletí	2. čtvrtletí	3. čtvrtletí	4. čtvrtletí
Česká republika	51,69	50,99	48,53	41,04
Slovenská republika	10,51	9,99	9,99	9,05
Polsko	33,32	34,53	35,57	42,16
Bulharsko	1,73	1,43	1,34	1,20
Rumunsko	0,77	0,76	2,08	4,74
Ostatní	1,98	2,30	2,49	1,81

Zdroj: vlastní zpracování dle interních materiálů společnosti Škoda Auto

Narozdíl od benefitů, které společnost nabízí stálým zaměstnancům, se pro agenturní zaměstnance snaží zajistit především příspěvek na bydlení nebo dopravu. V případě dopravy je pro společnost výhodnější zajištění hromadné dopravy pro více zaměstnanců, než vyplácet příspěvek na dopravu každému zvlášť. Zajištění dopravy je pro společnost velmi důležité, jelikož je značný nedostatek kvalifikovaných pracovních sil v okresech, kde její závody sídlí. Momentálně se společnost snaží nalákat i kmenové zaměstnance na různé benefity formou finančních odměn, jelikož konkurence je poměrně vysoká a kvalifikovaní pracovníci požadují náležité finanční ohodnocení jejich práce, neboť si uvědomují, že jich je v současné době na trhu práce nedostatek.

6.3 Doporučení pro uživatele

Hlavním doporučením pro uživatele v rámci agenturního zaměstnávání je spolupráce s agenturami práce, které dodržují veškeré podmínky stanovené zákonem. Mezi tyto agentury patří především agentury práce, které jsou členy APPS a APA, ale samozřejmě i ostatní, které členy daných asociací nejsou, ale dodržují podmínky stanovené zákonem. U těchto agentur je ovšem pro uživatele těžší rozlišit jejich důvěryhodnost. Příkladem může být společnost Škoda Auto, pro kterou spolupráce s mnoha agenturami práce nebyla v minulosti výhodná. Z toho důvodu přešla později na spolupráci systémem Master Vendor, v rámci které spolupracuje s dalšími 5 agenturami práce, ze kterých jsou čtyři členy APPS.

V rámci agenturního zaměstnávání je také možné pro spolupráci s agenturami práce doporučit menší počet agentur práce, se kterými spolupracuje jeden uživatel. Pokud by uživatel spolupracoval s velkým počtem agentur práce, může docházet k částečné rivalitě mezi jednotlivými agenturami práce nebo naopak k dohodě a nabízení dražšího pronajímaného personálu.

Vzhledem k nedostatku kvalifikovaných pracovníků na trhu práce je možné předpokládat, že uchazeči o práci budou mít zájem spíše o plnohodnotné zaměstnání. To vyplynulo i bez předpokladu nedostatku kvalifikovaných pracovníků na trhu práce z výzkumu Eurostat. Zaměstnavatelům je tedy možné doporučit zvažování potřeby pracovníků a nutnosti využívání agenturního zaměstnávání. Je také nutné přihlížet k tomu, jak se na efektivitě práce odráží loajalita zaměstnanců vůči společnosti, ve které pracují. Většinou je poukazováno na větší loajalitu kmenových zaměstnanců, kteří jsou se společností spjati a mají větší zájem na vytváření zisku společnosti a jejím prospěchu. Samotný nedostatek kvalifikovaných pracovníků je nutné řešit. Nabízí se forma trainee programů a rekvalifikačních kurzů, které mohou nabízet samotní zaměstnavatelé.

Dalším zajímavým řešením je také spolupráce s odbornými školami, která je v současné době velmi málo využívána. Jako vzorový příklad je možné uvést společnost Škoda Auto, která ve spolupráci se školami rozhodně nezůstává pozadu. Mimo vlastního středního odborného učiliště a vysoké školy rozšířila v roce 2013 spolupráci se školami ve 3 krajích

České republiky. Spolupráce společnosti Škoda Auto se školami je nejen formou praktikantského pobytu, ale také je nabízena účast na seminářích, přednáškách a možnost zajištění učebních pomůcek a technického vybavení při studiu. Cílem této spolupráce je především motivace mladých lidí do studia technických oborů.

Pokud nedostatek kvalifikovaných pracovníků neřeší ani spolupráce s agenturami práce, nabízí se možnost využití jiných flexibilních forem zaměstnávání. Jednou z velmi málo využívaných forem v České republice je například práce z domova. V dnešní době, kdy je díky technologiím komunikace na dálku samozřejmostí, je práce z domova vhodným řešením, pokud to daná pracovní pozice umožňuje. Zaměstnavatel tak může přijmout i uchazeče o práci, který má bydliště daleko od místa pracoviště, a to hlavně v případě, že nemůže obsadit místo vhodným kandidátem v místě, kde zaměstnavatel sídlí. Na druhou stranu to má spoustu výhod i pro zaměstnance, který nemusí dojíždět za prací, a tudíž bude mít více volného času, což mu umožňuje lépe skloubit osobní a pracovní život.

7 Agenturní zaměstnávání ze strany agentur práce

Nedostatek kvalifikovaných zaměstnanců na trhu práce má negativní dopad i na samotné agentury práce. Agentury práce byly založeny za účelem zprostředkování zaměstnání především v době, kdy rostla nezaměstnanost. Svoji činností postupem času agentury práce téměř nahradily úřady práce, které byly kritizovány za jejich nečinnost a špatné vyhledávání pracovních nabídek pro uchazeče o zaměstnání. Agentury práce využily nedostatečné pracovní nabídky úřadů práce a našly způsob, jakým nabízet volné pracovní pozice, za účelem získání zisku.

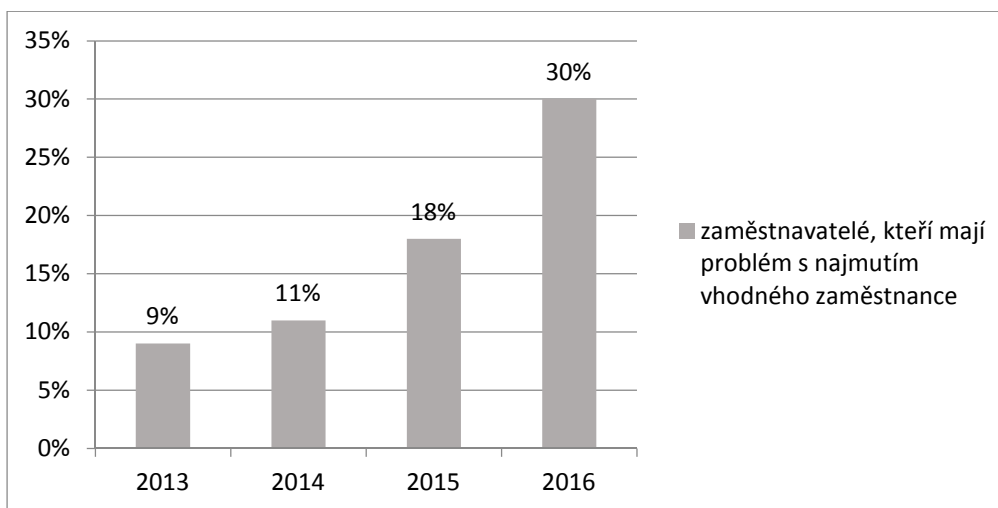
Zaměstnavatelé možnosti využívání agentur práce přivítali, jelikož jim agenturní zaměstnávání umožňuje vyšší flexibilitu a přináší i další výhody spojené nejen s hledáním nových zaměstnanců. Především je díky této možnosti přenesena nejistota ze zaměstnavatele na zaměstnance, a to zejména v případě, kdy by muselo dojít k redukci počtu personálu, protože zaměstnavatel nemusí agenturním zaměstnancům vyplácet odstupné.

V České republice bylo v roce 2013 dle výroční zprávy Ciett (2015) zaměstnáno celkem 0,9 % agenturních zaměstnanců. Poměr agenturních zaměstnanců v porovnání s minulými lety vzrostl o pouhé 0,2 % a v posledních letech se drží na stejné míře. V posledních letech tedy nedochází k častějšímu využívání agenturního zaměstnávání zaměstnavateli. Využívání agenturního zaměstnávání je mimo jiné ovlivňováno situací na trhu práce a častými změnami v zákoně. Jaký vliv mohou mít tyto okolnosti na vývoj agenturního zaměstnávání v budoucnosti, je rozebráno v následujících dvou podkapitolách.

7.1 Nedostatek kvalifikovaných pracovníků

V současné době je na trhu práce nedostatek kvalifikovaných pracovníků, který může určitým způsobem ovlivnit činnost agentur práce. Společnost Manpower v roce 2016 zveřejnila výsledky v rámci každoročního průzkumu, který se zabýval právě i problematikou nedostatku kvalifikovaných pracovníků. Z průzkumu vyplynulo, že 30 % zaměstnavatelů mělo v roce 2016 problém najít vhodného a kvalifikovaného

zaměstnance. Postupně oživující se ekonomika způsobila rostoucí poptávku po zaměstnancích, což způsobuje obtíže s obsazováním volných pracovních míst vhodnými kandidáty. Tento fakt se začal nepatrně projevovat již v roce 2014, kdy mělo problém s obsazováním volných míst 11 % zaměstnavatelů v České republice. Jak vychází z obrázku č. 6, v roce 2016 je počet takových zaměstnavatelů téměř trojnásobný.



Obrázek 6: Počet zaměstnavatelů, kteří mají problém s přijetím vhodného pracovníka (v %)

Zdroj: vlastní zpracování dle tiskové zprávy společnosti ManpowerGroup (2016b)

Problém se netýká pouze České republiky, ale i ostatních zemí. Celosvětový průměr tvoří dokonce 40 % zaměstnavatelů, kteří mají problém s obsazováním volných míst kvalifikovanými pracovníky. Největší problémy vykazuje Japonsko, ve kterém se počet zaměstnavatelů vyšplhal až na 86 % (ManpowerGroup, 2016b).

V rámci průzkumu společnosti Manpower (2016b) byly vyhodnoceny i nejčastější pozice, které bývají zaměstnavateli nejhůře obsazovány. Největší nedostatek je pracovníků s technickým vzděláním, konkrétní nejhůře obsazované pozice znázorňuje obrázek č. 7, dle kterého jsou nejhůře obsazovanými pozicemi řemeslníci, lékaři a řidiči. IT specialisté jsou dle výzkumu až na 8. místě, lze však předpokládat, že časem se mohou objevit i v čele tabulky, a to zejména kvůli neustále se vyvíjejícím technologiím a rozsáhlé globalizaci.



Obrázek 7: Nejhůře obsazované pozice v roce 2016

Zdroj: tisková zpráva společnosti ManpowerGroup (2016b)

Nedostatek vhodných kandidátů způsobuje společností nižší produktivitu a konkurenceschopnost, jelikož nejsou schopni plnit včas své závazky nebo dostat přáním zákazníků. Jedním z řešení, které se zaměstnavatelům nabízí, je změna náborového procesu a změna personální politiky, tedy změna přístupu k zaměstnancům, kdy je kladen větší důraz na motivaci a rozvoj zaměstnanců. Velmi dobrým řešením, které ovšem v rámci České republiky není příliš využíváno, je také spolupráce se školami a zavedení trainee programů za účelem vychování vlastních kvalifikovaných pracovníků (ManpowerGroup, 2016b).

Jaké zůsoby jsou zaměstnavateli využívány pro řešení dané situace bylo zjišťováno v rámci průzkumu společnosti Manpower (2016b). Nejčastějším řešením, které zaměstnavatelé využívají, je trénink a rozvoj současných zaměstnanců. Tuto možnost volí 45 % zaměstnavatelů. Dalšími způsoby, jak se zaměstnavatelé snaží obsadit volná pracovní místa, jsou také nabízené benefity či zvyšování nástupního platu, jak znázorňuje obrázek č. 8.

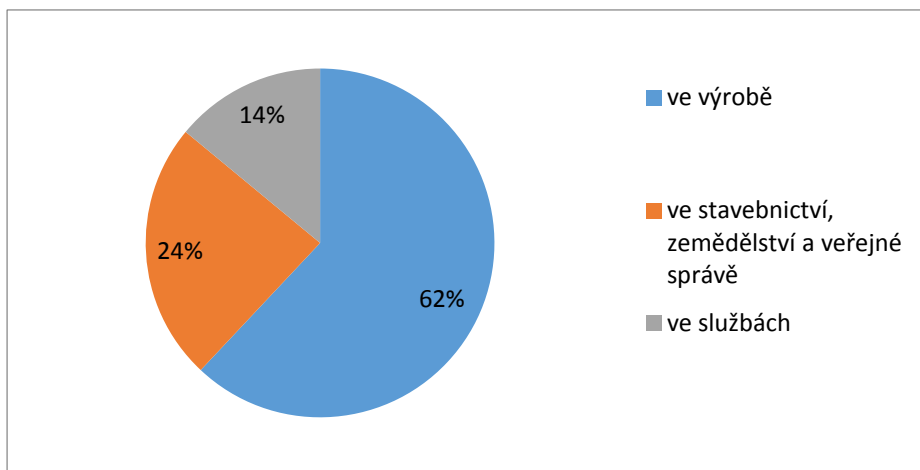


Obrázek 8: Způsoby řešení nedostatku kvalifikovaných pracovníků

Zdroj: tisková zpráva společnosti ManpowerGroup (2016b)

Pro zaměstnance je situace příznivější právě z toho důvodu, že mají více možností, ze kterých si mohou vybírat. To ovšem přináší určité komplikace agenturám práce. Lze předpokládat, že pokud má zaměstnanec na výběr z více možností, dá přednost plnohodnotnému zaměstnání před zaměstnáním přes agenturu práce, jak již bylo dokázáno dle výsledků výzkumu Eurostatu. Ovšem existují i uchazeči, kteří vyhledávají flexibilnější pracovní pozice, a i těmto uchazečům by zaměstnavatelé měli vycházet vstříc, a to nabídkou částečného nebo jiného zkráceného úvazku za účelem obsazení volného pracovního místa kvalifikovaným pracovníkem.

Dalším rizikem plynoucím z nedostatku kvalifikovaných pracovníků pro agentury práce je nedostatečná evidence odborných pracovníků. Z výzkumu společnosti Manpower vychází, že mimo řemeslníky a dělníky chybí na trhu práce také odborní pracovníci, kterými jsou například IT specialisté, u kterých lze předpokládat, že v průběhu času budou čím dál více poptávanou pracovní pozicí. Agentury práce doposud obsazovaly převážně dělnické pozice, z výzkumu Ciett bylo zjištěno, že v roce 2013 bylo v České republice 62 % agenturních zaměstnanců zaměstnáno ve výrobě, 24 % ve stavebnictví, zemědělství a veřejné správě a 14 % ve službách, jak znázorňuje obrázek č. 9.



Obrázek 9: Počet agenturních zaměstnanců dle odvětví v roce 2013

Zdroj: vlastní zpracování dle ekonomické zprávy Ciett 2015

Z toho vyplývá, že agentury práce mají ve svých databázích pracovníky vhodné spíše na obdobné pozice. Agentury práce momentálně nejsou schopny zajistit odborné pracovníky pro uživatele, kteří poptávají například IT specialisty nebo jiné odborné profese. Zaměstnavatelé budou tedy muset volit jinou možnost náborového procesu než je agenturní zaměstnávání, což může postupem času snížit poptávku po zprostředkování zaměstnání přes agentury práce.

Z toho důvodu by agentury práce měly nadále rozšiřovat své databáze uchazečů o zaměstnání nebo nabízet i jiné služby. Například rekvalifikační kurzy pro stávající, ale i nové zaměstnance právě v odborných a technických oblastech. Dále by se měly zaměřit na další personální služby. Otázkou ovšem zůstává, zda kvalifikovaní uchazeči o práci budou mít zájem být zaměstnání přes agenturu práce. Boj o kvalifikované pracovníky je mezi zaměstnavateli poměrně velký, snaží se nabídnout nejlepší benefity a dokonce nabízí vyšší nástupní plat, což uchazečům o práci přináší více možností v rozhodování o tom, jakou pracovní nabídku přijmou.

Pro agentury práce z toho plyne nejistá budoucnost a nutnost zavádět doplňující služby, a to jak pro své zaměstnance a uchazeče o zaměstnání, tak i pro uživatele. Zkušenosti získané v personální činnosti tak mohou využívat i nadále, příkladem je právě společnost Manpower, která rozhodně nezůstává pozadu. Každoročně dělá průzkumy trhu práce a mimo agenturního zaměstnávání nabízí následující služby (ManpowerGroup, 2016a):

- try & hire,
- On – site,
- HR Consulting,

Služba „Try & hire“ odpovídá jejímu doslovnému překladu vyzkoušet a najmout. Agentura vyhledá pracovníka, kterého zaměstnavatel zkouší během zkušební doby, která je v tomto případě 3 měsíce. V případě, že je s pracovníkem společnost spokojená, přijme ho mezi své zaměstnance. Společnosti tímto odpadají náklady spojené s nábořem, zvyšuje se flexibilita společnosti a do kmenového personálu po 3 měsících přijímá již částečně zapracovaného pracovníka (ManpowerGroup, 2016a).

Manpower nabízí také možnost stálého nebo dočasného přidělení personálního konzultanta formou On-site, kdy je ve společnosti přítomen konzultant, který řeší personální záležitosti. Díky tomu je zajištěna přímá komunikace mezi personálním oddělením společnosti, výrobou a agenturou práce. Obdobnou službou je HR Consulting, jejímž smyslem je poradenství v personální oblasti. V současné době jde především o sladění personálních aktivit v rámci měnící se společnosti a jejich trendů (ManpowerGroup, 2016a).

7.2 Změny v legislativě

Dalším omezením pro agentury práce jsou neustálé změny a nově zaváděné podmínky pro agenturní zaměstnávání ze strany státu v rámci navrhovaných změn zákona o zaměstnanosti a zákoníku práce. Agenturní zaměstnávání je v České republice poměrně mladou formou zaměstnávání, do české legislativy bylo zahrnuto teprve v roce 2004. Od té doby však byla zavedena spousta změn a předloženo několik návrhů na změny, které se neustále projednávají. Změny by měly sloužit především k omezení činnosti a regulaci podvodných agentur práce, tzv. pseudoagentur. Od roku 2004 bylo návrhů na nová

legislativní opatření vydáno velké množství. Kompletní přehled všech navrhovaných změn, které byly předloženy nebo schváleny, je uveden v příloze **B**.

Některé navrhované změny byly velmi kritizovány především ze stran asociací a samotných agentur práce. Nejvíce probírané změny jsou obsaženy v tabulce č. 18, která obsahuje pouze některé navrhované změny v rámci agenturního zaměstnávání, které byly nebo stále jsou navrhovány v novele zákona o zaměstnanosti a zákoníku práce.

Tabulka 18: Některé navrhované změny v rámci agenturního zaměstnávání

Návrh na změnu:	V současné novele zákona:
Kauce pro agentury práce	je obsažen
Odejmutí povolení	je obsažen
Kvóty agenturních zaměstnanců	není obsažen
Zákaz řetězení smluv pro agenturní zaměstnance	není obsažen

Zdroj: vlastní zpracování (Šrajbrová, Kučera, 2016).

V tabulce je obsažena pouze část navrhovaných změn. Mezi posledními dvěma navrhovanými opatřeními byly *zákaz řetězení smluv* a *zavedení kvót agenturního zaměstnávání*. Oba návrhy byly nakonec zamítnuty, *zákaz řetězení smluv* byl nahrazen již zmiňovaným zákazem zaměstnávání jednoho pracovníka přes více agentur práce u stejného uživatele v rámci jednoho kalendářního měsíce.

Omezení v podobě *zavedení kvót* bylo dlouhodobě diskutováno a velmi kritizováno. Měla být zavedena jednotná kvóta, kdy by agenturní zaměstnanci mohli tvořit maximálně 15 % všech zaměstnanců u jedné společnosti. Větších zaměstnavatelů by se toto opatření nejspíše nedotklo. V případě společnosti Škoda Auto se počet agenturních zaměstnanců z celkového počtu zaměstnanců v posledních letech pohyboval do 14 %. Ovšem pokud by se jednalo o menší zaměstnavatele, mohlo by pro ně toto omezení znamenat ztrátu flexibility, kterou agenturní zaměstnávání přináší. Zaměstnavatelé využívají agenturních zaměstnanců právě proto, aby získali flexibilitu a mohli pružněji reagovat na změny. V případě zavedení kvót by byla jejich flexibilita omezena, pokud by nezanikla zcela,

a to v případě menších zaměstnavatelů, kteří by měli nárok na pár agenturních zaměstnanců nebo by na ně neměli nárok vůbec (Šrajbrová, Kučera, 2016).

Další dvě změny, které jsou v současné novele zákona MPSV navrhovány, jsou nutné *složení kauce* pro agentury práce a *odejmutí činnosti* v případě nečinnosti agentury. Kauce by měla sloužit jako důkaz finanční způsobilosti agentury. Výše kauce je v novele stanovena na 500 000,- Kč pro fyzickou i právnickou osobu a měla by být skládána na výzvu a účet generálního ředitelství. Odejmutí povolení bude možné v případě, že:

- po dobu 2 let není agenturou práce přidělen zaměstnanec uživateli,
- nebo agentura práce poruší povinnosti udělované v rámci zákoníku práce.

Poslední dvě zmiňované změny mají za úkol především zamezit výskytu nečinných a zastřenných agentur práce. Ačkoliv právě tyto agentury práce nakonec těmto omezením nepodléhají takovým způsobem, jakým bylo cíleno. Především na zastřené agenturní zaměstnávání nemají navrhované změny takovou účinnost. V rámci zastřeného agenturního zaměstnávání vystupují zaměstnavatelé jako agentury práce, ale ve skutečnosti nemají oprávnění ke zprostředkování práce jako agentury práce, ale jako obchodní firmy, které zaměstnávají pracovníky pomocí smluv o dílo nebo na živnostenský list (Vlková, 2014).

Mimo neexistující licence ke zprostředkování agenturního zaměstnání je zastřené agenturní zaměstnávání typické vyplácením mezd formou cestovních náhrad, které ze zákona nepodléhají zdanění a není z nich odváděno pojištění. Zaměstnavatel přizná pouze část mzdy zastřeného zaměstnance ve výši minimální mzdy a zbytek mu vyplatí formou cestovních náhrad. Příklad takového vyplácení mzdy zastřeného zaměstnance je uveden ve 2. sloupci tabulky č. 19. Ve třetím sloupci je případ, kdy by zaměstnanci byla vyplacena celá finanční částka formou hrubé mzdy. Více než dvojnásobný rozdíl je v odvodu státu, který je v případě vyplacení části mzdy formou cestovních náhrad pouhých 5 100,- Kč, v případě započítání celkové odměny zaměstnance do hrubé mzdy by pak odvod státu činil 10 950,- Kč. Poměrně značný rozdíl je také ve výši konečné odměny pro zaměstnance, která je v případě vyplacení částečné odměny formou cestovních náhrad o 2790,- Kč vyšší.

Tabulka 19: Rozdíl v odvodech státu při vyplacení mezd formou cestovních náhrad

Hrubá mzda:	11 000,-	20 000,-
Formou cestovních náhrad vyplaceno:	9 000,-	0,-
Zaplacená daň:	150,-	1 950,-
Sociální a zdravotní pojištění (zaměstnanec):	1 210,-	2 200,-
Sociální a zdravotní pojištění (zaměstnavatel):	3 740,-	6 800,-
Odvody státu:	5 100,-	10 950,-
Čistá mzda:	9 640,-	15 850,-
Konečná odměna vyplacená zaměstnanci:	18 640	15 850,-

Zdroj: vlastní zpracování

V rámci této problematiky pořádala v roce 2014 APA anketu, které se účastnilo celkem 2 242 uchazečů o práci. Anketa měla za cíl zjistit, zda uchazeči o práci přijmou raději zaměstnání s vyšší odměnou (bez odvodu pojistného a daní) nebo zda upřednostňují záruku a spolehlivého zaměstnavatele. Z ankety vyplynulo, že 80,2 % uchazečů o práci by dalo přednost zastřenému zaměstnání. Tento výsledek právě nahrává takovým zaměstnavatelům, kteří těží z toho, že někteří uchazeči o práci neřeší, zda je jejich výdělek zdaněný nebo není. Naopak na tom nejvíce prodělává stát, který přichází o značnou část odvodů, které by odešly do státní pokladny.

7.3 Doporučení proti zastřenému agenturnímu zaměstnávání

Hlavním opatřením proti výskytu zastřeného agenturního zaměstnávání byla samotná aktivita jednotlivých agentur práce, jež založily vlastní asociace (APA, APPS), které vznikly především s cílem podpořit agenturní zaměstnávání a zamezit výskytu podvodných agentur práce. Asociace si i z toho důvodu vytvořily vlastní pravidla (etický kodex, zlaté standardy), kterými se musí řídit. Právě způsoby zastřeného zaměstnávání jim kodex zakazuje a obsahuje další pravidla spojená s agenturním zaměstnáváním, jako je například dodržování srovnatelných podmínek pro agenturní a kmenové zaměstnance. Pro uživatele je členství agentury práce v jedné z asociací známkou toho, že se jedná o poctivou agenturu. Agentury práce, které nejsou členy asociací, by tedy měly zvážit rozhodnutí o zapojení se do jedné z asociací a přijetí jejich pravidel právě z toho důvodu, že budou pro uživatele důvěryhodnějšími partnery.

Členové obou asociací tedy dodržují veškerá platná pravidla a svým členstvím v asociaci si chtějí udržet dobré jméno. Ze stran asociací je navrhována především častější kontrola ze strany státu, který v současné době vytváří různá omezení agenturního zaměstnávání, které jsou mnohdy zbytečně složité a v problému zastřených agentur zcela nefunkční. V roce 2016 bylo uskutečněno přes 400 kontrol, ze kterých vyplynulo 142 agentur práce, které měly nedostatky, a 54 agentur, které neměly povolení k provozování dané činnosti. Z toho vyplývá, že čtvrtina z kontrolovaných zaměstnavatelů neměla potřebné oprávnění. V roce 2016 bylo v evidenci MPSV 1730 agentur práce, kontrole tedy nepodlehla ani polovina všech oficiálně fungujících agentur (Hovorková, 2017).

Pravidelné kontroly by měly zajistit menší výskyt zastřených agentur a postupem času vést k jejich úplné likvidaci. K tomu by měl přispět i jeden z dalších návrhů, který pojednává o tom, že v případě spolupráce uživatele s nečestnou agenturou práce by byl sám uživatel postihnut sankcí. Navrhuje se v podstatě spoluodpovědnost uživatele na zastřeném agenturním zaměstnávání. Zavedením tohoto návrhu by uživatelé byli povinni si agenturu práce řádně prověřit před samotným zahájením spolupráce s ní. Tento krok by mohl vysoce pomoci v boji proti zastřeným agenturám, naopak to může příznivě působit na agentury, které jsou členy asociací, ke kterým budou mít uživatelé větší důvěru.

Největší vliv a také zájem o zánik zastřené agenturního zaměstnávání by měl vycházet ze strany státu. Jak vyplynulo z příkladu částečného vyplácení mezd formou cestovních náhrad, stát je v tomto případě na straně toho, kdo na zastřeném zaměstnávání nejvíce strádá. Ostatní strany jsou naopak ve výhodnějším postavení. Stát, který neustále navrhuje různé změny v zákoně, by měl naproti tomu jednat a snažit se rozšířit proces kontroly agentur práce, který by mohl pomoci v odhalování zastřené agenturního zaměstnávání. Dále by mohla být prospěšná větší spolupráce MPSV s asociacemi agentur práce, které se už dlouhodobě snaží prosadit určité návrhy proti zastřenému agenturnímu zaměstnávání. Jedním z nich je i online hlášení nástupů zaměstnanců, prostřednictvím internetu na ČSSZ. Všichni zaměstnanci by v takovém případě museli být hlášeni, ti kteří by hlášení nebyli, by byli automaticky označeni za nelegální zaměstnance. Toto opatření funguje již několik let bez problémů na Slovensku a určitým způsobem by právě ulehčilo složitý proces kontrol.

K omezení činnosti podvodných agentur práce by mohla také pomoci zvýšená aktivita Úřadů práce, která je však v posledních letech velmi nízká. Úřady práce by měly alespoň navázat spolupráci s agenturami práce a tím rozšířit nabídku pracovních pozic. Nabízí se ale také možnost vzájemného sdílení databáze uchazečů o zaměstnání mezi úřady práce a agenturami práce, které by mohlo pomoci lépe obsazovat pracovní místa, neboť lze předpokládat, že někteří uchazeči o práci již nehledají práci přes úřady práce vzhledem k jejich nečinnosti za poslední roky a někteří by zase naopak nehledali zaměstnání přes agenturu práce.

Závěr

Flexibilizace práce plyne z probíhajících změn ve společnosti a to především v rámci technologie. Zavedením flexibilních forem zaměstnávání dochází k přenesení nejistoty ze zaměstnavatelů na zaměstnance, což sebou přináší především problémy spojené s fungováním sociálního státu, jako je například nedostatek financí na vyplácení sociálních dávek a z toho plynoucí nedostatečné zajištění nezaměstnaných a některých pracujících.

Cílem práce bylo především kvalitativní a kvantitativní zhodnocení flexibilních forem práce. Kvantitativní zhodnocení bylo posuzováno na základě závislosti mezi mírou flexibilizace a mírou nezaměstnanosti. V prvních třech letech, ve kterých byla závislost zkoumána (2009 – 2011), nebyla zjištěna statisticky významná závislost mezi proměnnými. Intenzita závislosti ovšem v průběhu let roste a při hladině významnosti 10 % je možné v roce 2012 konstatovat statisticky významnou závislost. Statistickou analýzou bylo tedy dokázáno, že postupem času má flexibilizace práce pozitivní vliv na vývoj míry nezaměstnanosti.

Ovšem z šetření Eurostatu vyplývá, že lidé v České republice dávají přednost plnohodnotným úvazkům před krátkodobými smlouvami, které jsou, jak plyne z výročních zpráv společnosti Ciett, poskytovány většinou pouze na dobu 3 měsíců. Česká legislativa navíc umožňuje v rámci agenturního zaměstnávání neomezené řetězení krátkodobých smluv, z čehož plyne nejistota zaměstnaných přes agenturu práce, kteří nemají jistotu, zda jim bude smlouva po stanovené době znovu nabídnuta. Flexibilní formy zaměstnávání tedy snižují míru nezaměstnanosti, ale dochází k tomu, že jsou na trhu práce nabízeny neplnohodnotné úvazky, které pracující nemohou plně zajistit.

Pro zaměstnavatele plynou z využívání flexibilních forem práce spíše výhody spojené s větší jistotou, která plyne především z odpadající povinnosti vyplácet odstupné zaměstnancům, kteří jsou zaměstnáni přes agenturu práce nebo jinou flexibilní formou. Ačkoliv jsou agenturní zaměstnanci pro zaměstnavatele dražší, z důvodu vyplácení provize agentuře práce, jsou pro zaměstnavatele výhodnější právě z důvodu oproštění od vyplácení odstupného, v případě snížení poptávky po jejich produkci.

Zaměstnanci jsou však důležitým prvkem společnosti. V dnešní době je pro zaměstnavatele obtížné najít vhodné a kvalifikované zaměstnance. Z toho důvodu by se měli zaměstnavatelé zaměřovat na benefity, které svým zaměstnancům nabízí. Jedním z benefitů může být i nabídka hlavního pracovního poměru, který je dle šetření Eurostatu uchazeči o práci v České republice upřednostňován. Neochota přijímat flexibilní úvazky může být spojena se špatnými zkušenostmi uchazečů o práci s nečestnými zaměstnavateli, kteří v této oblasti představují jeden z největších problémů. V tomto případě by měl především zakročit stát a zvýšit počet kontrol v boji proti zastřenému zaměstnávání, které nevytváří dostatečně vhodné podmínky pro zaměstnance, ale především jsou, díky částečnému vyplácení mezd formou cestovních náhrad, snižovány odvody státu.

Zdroje

Literatura:

BECK, Ulrich. *Riziková společnost: Na cestě k jiné moderně*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2004. ISBN 80-86429-32-6.

BECKER, Gary S. *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. 3rd ed. Chicago: University of Chicago Press, 2009. ISBN 9780226041223.

CYHELSKÝ, Lubomír a Eduard Souček. *Základy statistiky*. Praha: EUPRESS, 2009. ISBN 978-80-7408-013-5.

DRUCKER, Peter F. *Post-Capitalist Society*. New York: Harper Collins, 2009. ISBN 9780061985966.

HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání*. Praha: Auditorium, 2009. ISBN 978-80-903786-04-9.

KELLER, Jan. *Sociologie byrokracie a organizace*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1996. ISBN 978-80-86429-74-8.

KELLER, Jan. *Soumrak sociálního státu*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2009. ISBN 978-80-7419-017-9.

PEPER, Bram, Anneke V. DOORNE-HUISKES a Laura D. DULK. *Flexible working and Organisational Change*. Cheltenham: Edward Elgar, 2005. ISBN 1-84376-618-3.

PICHRT, Jan, et al. *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*. Praha: C. H. Beck, 2013. ISBN 987-80-7400-481-0.

POTUŽÁKOVÁ, Zuzana. *Český trh práce v evropském kontextu*. Liberec: Technická univerzita v Liberci, 2013. ISBN 978-80-7372-946-2.

RABUŠIC, Ladislav. *Česká společnost stárne*. Brno: Masarykova univerzita a Georgetown, 1995. ISBN 80-210-1155-6.

RIFKIN, Jeremy. *The End of Work: The Decline of the Global Labor Force and the Dawn of the Post-market Era*. New York: Tarcher, 2004. ISBN 978-1585423132.

SCHMID, Günther a Bernard GAZIER. *The Dynamics of Full Employment: Social Integration Through Transitional Labour Markets*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing, 2002. ISBN 1-84064-281-5.

SUPIOT, Alain. *Beyond Employment: Changes in Work and the Future of Labour Law in Europe*. Oxford: OUP Oxford, 2001. ISBN 0-19-924305-0.

TOŠOVSKÝ, Adam. *Agenturní zaměstnávání v praxi*. Praha: Wolters Kluwer, 2011. ISBN 978-807357-652-3.

Internetové zdroje:

ANDERSON, Deirdre a Clare KELLIHER. *Flexible working and engagement: the importance of choice*. Strategic HR Review [online]. 2009, 8(2): 13-18 [vid. 2016-04-20]. Dostupné z: <http://search.proquest.com/docview/217165568/5115313001E64F3DPQ/2?accountid=17116>

ASOCIACE PERSONÁLNÍCH AGENTUR. *Představení* [online]. 2016 [cit. 2017-04-30]. Dostupné z: <http://www.apa.cz/>

ASOCIACE POSKYTOVATELŮ PERSONÁLNÍCH SLUŽEB. *Profil APPS* [online]. 2016 [cit. 2017-04-30]. Dostupné z: <http://www.apps.cz/profil-apps-2.html>

BOSCH, Gerhard. *Towards a New Standard Employment Relationship in Western Europe*. Blackwell Publishing [online]. 2004 [cit. 2017-04-26]. Dostupné z: http://vodppl.upm.edu.my/~vauser/uploads/docs/dce5634_1299233022.pdf

BUSINESSCENTER.CZ. *Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce* [online]. 1998-2017 [cit. 2017-04-30]. Dostupné z: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zakonik-prace/cast6h1.aspx>

BUSINESSCENTER.CZ. *Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti* [online]. 2004-2017 [cit. 2017-04-30]. Dostupné z: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zakonik-prace/cast6h1.aspx>

EUROSTAT. *Eurostat Home* [online]. 2017 [cit. 2017-04-30]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/eurostat/web/main/home>

GOUDSWAARD, Anneke a Matthieu DE NANTEUIL. *Flexibility and Working Conditions A Qualitative and Comparative Study in Seven EU Member States* [online]. Luxembourg: EUROPEAN FOUNDATION, 2000 [cit. 2017-04-26]. ISBN 92-828-9767-2 Dostupné z: <http://edz.bib.uni-mannheim.de/www-edz/pdf/ef/00/ef0007en.pdf>

HOLANOVÁ, Tereza. *Největší zaměstnavatelé v Česku*. Aktuálně.cz [online]. 2016 [cit. 2017-04-30]. Dostupné z: <https://zpravy.aktualne.cz/ekonomika/nejvetsi-zamestnavatele-v-cesku-novy-zebricek-vedou-policie/r~968be8fae47411e59e52002590604f2e/>

JIRÁSKOVÁ, Silvia. *Flexibilní formy práce v evropském kontextu* [online]. Channel Crossings, 2013 [cit. 2017-04-30]. Dostupné z: <http://www.fitforflexi.cz/downloads/studie.pdf>

KORBEL, Petr. *České automobilky mohou dál růst*. Ekonom.cz [online]. 2017 [cit. 2017-04-30]. Dostupné z: <http://ekonom.ihned.cz/c1-65574660-ceske-automobilky-mohou-jeste-rust-ale-jiz-jen-pomaleji-soudi-bohdan-wojnar-prezident-sdruzeni-automobiloveho-prumyslu>

MANPOWERGROUP (2016a). *Onsite* [online]. 2016 [cit. 2017-04-30]. Dostupné z: <http://www.manpower.cz/firmy/onsite>

MANPOWERGROUP (2016b). *Nedostatek lidí s potřebnou kvalifikací* [online]. 2016 [cit. 2017-04-30]. Dostupné z: <https://www.manpower.cz/manpower/cs/tiskova-zprava-nedostatek-lidi-s-potrebnou-kvalifikaci-2016/>

MPSV. *Metodika - zaměstnanost cizinců* [online]. 2016 [cit. 2017-04-30]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/cizinci/metodika-zamestnanost-cizincu>

MPSV. *Agentury práce* [online]. 2017 [cit. 2017-04-30]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/obcane/zpr_prace

MÜHLBERGER, Ulrike. *The Social Effects of Precarious Work* [online]. 2009 [cit. 2017-04-30]. Dostupné z: <https://static1.squarespace.com/static/559921a3e4b02c1d7480f8f4/t/5862fb6bff7c501ec52c6162/1482881901267/Mhlberger.pdf>

ODBORY KOVOMB. *Škodoväcký odborář* [online]. 2012 [cit. 2017-04-30]. Dostupné z: http://m.odborykovomb.cz/assets/File.ashx?id_org=200202&id_dokumenty=1186

SUCHÁNEK, Petr a Maria KRÁLOVÁ. *Model vlivu spokojenosti zákazníka na výkonnosti podniku. Trendy v podnikání* [online]. 2014 [cit. 2017-04-30]. Dostupné z: <https://www.dfek.zcu.cz/tvp/doc/akt/tvp-3-2014-clanek-5.pdf>

ŠKODA AUTO. *Výroční zprávy* [online]. 2016 [cit. 2017-04-30]. Dostupné z: <http://cs.skoda-auto.com/company/investors/annual-reports/>

ŠKODA AUTO. *O společnosti* [online]. 2017 [cit. 2017-04-30]. Dostupné z: <http://www.skoda-auto.cz/o-spolecnosti>

ŠRAJBROVÁ, Markéta a Petr KUČERA. *Ze zpřísnění pro agentury práce zbyl zlomek. Aktuálně.cz* [online]. 2016 [cit. 2017-04-30]. Dostupné z: <https://zpravy.aktualne.cz/finance/ze-zpriseni-pro-agentury-prace-zbyl-zlomek-marksova-ustoupi/r~42adafe869d511e6bff10025900fea04/>

VLKOVÁ, Jitka. *Pseudoagentury našly cestu, jak zaměstnávat bez odvodů státu*. iDnes.cz [online]. 2014 [cit. 2017-04-30]. Dostupné z: http://ekonomika.idnes.cz/pseudoagentury-zamestnavaji-bez-odvodu-statu-fql-/ekonomika.aspx?c=A140627_160059_ekonomika_fih

WECGLOBAL. *Economic report 2015* [online]. 2016 [cit. 2017-04-30]. Dostupné z: http://www.wecglobal.org/fileadmin/templates/ciETT/docs/Stats/Economic_report_2015/CIETT_ER2015.pdf

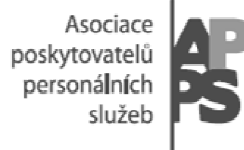
Seznam příloh

Příloha A Zlaté standardy: HR služby dle APPS

Příloha B Vývoj omezování podnikání agentur práce v ČR 1990 - 2013

Příloha A: Zlaté standardy: HR služby dle APPS

Zlaté standardy: HR služby dle APPS



Pro agenturní zaměstnávání:

Agentura práce:

- ❖ Vlastní platné povolení ke zprostředkování MPSV dle zák. č. 435/2004 Sb., § 14, písm. 1b)
- ❖ Má sjednáno pojištění proti úpadku a vlastní platné povolení ke zprostředkování MPSV dle zák. č. 435/2004, § 14, písm. 1b)
- ❖ Platí mzdy a odvody v termínu a dle platné legislativy
- ❖ Dodržuje srovnatelné podmínky pro agenturní zaměstnance
- ❖ Předává zaměstnancům výplatní pásky
- ❖ Může doložit bezdlužnost vůči státním institucím
- ❖ Plní závazky vůči agenturním zaměstnancům
- ❖ Klientům předkládá kalkulaci v hrubé mzdě
- ❖ Nevyužívá fiktivních cestovních příkazů
- ❖ Písemně sjednává pracovní poměr a dohodu o dočasném přidělení před zahájením práce
- ❖ Nedopouští se tzv. skrytého přidělování, tedy nenahrazuje dočasné přidělení Dohodou o provedení práce nebo Smlouvou o dílo

Zlaté standardy: HR služby dle APPS



Pro recruitment – přímé vyhledávání na stálé pracovní pozice:

Agentura práce:

- ❖ Vlastní platné povolení ke zprostředkování MPSV dle zák. č. 435/2004 Sb., § 14, písm. 1a)
- ❖ Dodržuje smlouvy a domluvené standardy služeb APPS
- ❖ Nevybírání žádné poplatky od kandidátů
- ❖ Zajistí, že kandidát absolvuje osobní pohovor s konzultantem agentury před prezentací u zákazníka
- ❖ Zajistí vždy souhlas od kandidáta s prezentací jeho profilu u klienta a souhlas kandidáta s nakládáním s osobními údaji dle zákona č. 101/2000 Sb.
- ❖ Kandidátům předává zpětnou vazbu o průběhu a výsledku výběrového řízení
- ❖ Aktivně nekontaktuje umístěné kandidáty s novou pracovní nabídkou

Zdroj: dokumenty společnosti APPS

Příloha B: Vývoj omezování podnikání agentur práce v ČR 1990 - 2013

Legenda : změna mezi roky je vyznačena červeným písmem

Povinnosti zástupce agentury práce / Roky	1990 - 2004	2005 - 2006	2007 - 2008	2009 - 6/2010
Zprostředkování prací a služeb živnostenský list	lze	zakázáno	zakázáno	zakázáno
Licence MPSV ČR agentura práce	neexistuje	povinná	povinná	povinná
Možnost přidělovat zaměstnance k jiné firmě	má každý	jen agentury práce, ostatním zakázáno	jen agentury práce, ostatním zakázáno	jen agentury práce, ostatním zakázáno
Možnost používat všechny pracovní právní vztahy dle Zákona práce	má každý	agentury práce zakáz uzavřít Dohodu o provedení práce, ostatní zaměstnavatelé 100 hodin / rok	agentury práce zakáz uzavřít Dohodu o provedení práce, ostatní zaměstnavatelé 100 hodin / rok	agentury práce zakáz uzavřít Dohodu o provedení práce, ostatní zaměstnavatelé 150 hodin / rok
Zákaz pro agentury práce zaměstnávat určité profese	není	není	není	vláda nařízením omezila okruh povolených profesí pro agentury práce
Zákaz zaměstnávání cizinců mimo země EU a jejich přidělování agenturou práce firmám	není	není	není	vláda nařízením omezila okruh povolených profesí pro agentury práce
Zákaz zaměstnávání osob zdravotně postižených a jejich přidělování agenturou práce firmám	není	není	není	není
Max. povolený počet agentur na 1 zástupce	2	2	2	1
Cena za živnostenský list	1 tis. Kč jednorázově	nelze	nelze	nelze
Cena za licenci podle rozsahu povolení	neexistuje	1 - 11 tis. Kč každé 3 roky	5 - 25 tis. Kč každé 3 roky	5 - 25 tis. Kč každé 3 roky
Prokázání bezúhonnosti	Výpis z TR 50,- Kč	Výpis z TR 50,- Kč	Výpis z TR 50,- Kč	Výpis z TR zajistí MPSV
Bezpečnostní prověrka odborného zástupce	není	není	není	dělá Ministerstvo vnitra

Odborné požadavky živnostenský list	SŠ vzdělání	není	není	není
Odborné požadavky licence pro SŠ	není	SŠ vzdělání + 5 let praxe	SŠ vzdělání + 5 let praxe	SŠ vzdělání + 5 let praxe
Odborné požadavky licence pro VŠ	není	VŠ vzdělání + 2 roky praxe	VŠ vzdělání + 2 roky praxe	VŠ vzdělání + 2 roky praxe
Poplatky za prokázání požadavků	není	cca 1 tis. Kč ověřování a kopie listin	cca 1 tis. Kč ověřování a kopie listin	cca 1 tis. Kč ověřování a kopie listin
Zkoušky odbornosti	nejsou	nejsou	nejsou	nejsou
Poplatky za zkoušky	nejsou	nejsou	nejsou	nejsou
Odejmutí živnosti	porušení zákona	neexistuje	neexistuje	neexistuje
Odejmutí licence	neexistuje	porušení zákona	porušení zákona	porušení zákona
Administrativní povinnosti	nejsou	pravidelný roční přehled o agenturních zamětsnancích s 3 údaji	pravidelný roční přehled o agenturních zamětsnancích s 3 údaji	pravidelný roční přehled o agenturních zamětsnancích s 3 údaji
Povinné pojištění pro případ úpadku zákazníka, kde jsou zaměstnání agenturní zaměstnanci	není	není	není	není
Povinné náklady agentury				
práce při založení a trvání podle zákona	1 tis. Kč	2 - 12 tis. Kč každé 3 roky	6 - 26 tis. Kč každé 3 roky	6 - 26 tis. Kč každé 3 roky
Povinné náklady agentury		6 - 36 tis. Kč dle rozsahu licence	18 - 78 tis. Kč dle rozsahu licence	18 - 78 tis. Kč dle rozsahu licence
práce při založení a trvání podle zákona za 10 let	1 tis. Kč			

Zdroj : Živnostenský zákon, Zákon o zaměstnanosti, Zákon o správních poplatcích, novely Zákona o zaměstnanosti a další zákony

návrh MPSV 2011, který nebyl předložen	7/2010 - 12/2010	2011	od 1/2012
zakázáno	zakázáno	zakázáno	zakázáno
povinná	povinná	povinná	povinná
jen agentury práce, ostatním zakázáno	jen agentury práce, ostatním zakázáno	jen agentury práce, ostatním zakázáno	agentury práce + ostatní zaměstnance s Pracovní smlouvou po 6 měsících trvání
agentury práce zakáz uzavřít Dohodu o provedení práce, ostatní zaměstnavatelé 150 hodin / rok	agentury práce zakáz uzavřít Dohodu o provedení práce, ostatní zaměstnavatelé 150 hodin / rok	agentury práce zakáz uzavřít Dohodu o provedení práce, ostatní zaměstnavatelé 150 hodin / rok	agentury práce zakáz uzavřít Dohodu o provedení práce, ostatní zaměstnavatelé 300 hodin / rok
vláda nařízením omezila okruh povolených profesí pro agentury práce	vláda nařízením omezila okruh povolených profesí pro agentury práce	vláda nařízením omezila okruh povolených profesí pro agentury práce	vláda nařízením omezila okruh povolených profesí pro agentury práce
vláda nařízením omezila okruh povolených profesí pro agentury práce	vláda nařízením omezila okruh povolených profesí pro agentury práce	vláda nařízením omezila okruh povolených profesí pro agentury práce	zákon o zaměstnanosti zakázal agenturám práce zaměstnávat a přidělovat cizince ze zemí mimo EU
není	není	není	zákon o zaměstnanosti zakázal agenturám práce zaměstnávat a přidělovat osoby se zdravotním postižením, zároveň ale ponechal povinnost plnit počet zaměstnaných zdravotně postižených nebo platit sankční odvod 66 tis. Kč / 1 OZP
1	1	1	1
nelze	nelze	nelze	nelze
15 - 65 tis. Kč jednorázově	5 - 25 tis. Kč jednorázově + 5 - 25 tis. Kč každé 3 roky	5 - 25 tis. Kč jednorázově + 5 - 25 tis. Kč každé 3 roky	5 - 25 tis. Kč jednorázově + 5 - 25 tis. Kč každé 3 roky
Výpis z TR zajistí MPSV	Výpis z TR zajistí MPSV	Výpis z TR zajistí MPSV	Výpis z TR zajistí MPSV
dělá Ministerstvo vnitra	dělá Ministerstvo vnitra	dělá Ministerstvo vnitra, zpravodajské služby, policie a další složky státní správy	dělá Ministerstvo vnitra, zpravodajské služby, policie a další složky státní správy

není	není	není	není
SŠ vzdělání + 5 let praxe	SŠ vzdělání + 5 let praxe	SŠ vzdělání + 5 let praxe	SŠ vzdělání + 5 let praxe
VŠ vzdělání + 2 roky praxe	VŠ vzdělání + 2 roky praxe	VŠ vzdělání + 2 roky praxe	VŠ vzdělání + 2 roky praxe
cca 1 tis. Kč ověřování a kopie listin	cca 2 tis. Kč ověřování a kopie listin (2 žádosti)	cca 2 tis. Kč ověřování a kopie listin (2 žádosti)	cca 2 tis. Kč ověřování a kopie listin (2 žádosti)
každoročně na MPSV ČR	nejsou	nejsou	nejsou
20 tis. Kč každoročně	nejsou	nejsou	nejsou
neexistuje	neexistuje	neexistuje	neexistuje
porušení zákona nebo nesložení zkoušky	porušení zákona	porušení zákona nebo neprokázání pojištění nebo rozpor s dobrými mravy	porušení zákona nebo neprokázání pojištění nebo rozpor s dobrými mravy
pravidelný roční přehled o agenturních zaměstnancích s 3 údaji	pravidelný roční přehled o agenturních zaměstnancích s 3 údaji	pravidelný roční přehled o agenturních zaměstnancích s 10 údaji	pravidelný roční přehled o agenturních zaměstnancích s 10 údaji
není	není	do výšky trojnásobku mezd agenturních zaměstnanců (de facto čtvrtletní obrat)	do výšky trojnásobku mezd agenturních zaměstnanců (de facto čtvrtletní obrat)
16 - 66 tis. Kč jednorázově + 20 tis. Kč každoročně	6 - 52 tis. Kč jednorázově + 6 - 26 tis. Kč každé 3 roky	6 - 52 tis. Kč jednorázově + 6 - 26 tis. Kč každé 3 roky + částka za pojištění 400 tis. (ročně kauce 213 tis. a pojistné 187 tis. agentura s ročním obratem 40 mil.)	6 - 52 tis. Kč jednorázově + 6 - 26 tis. Kč každé 3 roky + částka za pojištění 400 tis. (ročně kauce 213 tis. a pojistné 187 tis. agentura s ročním obratem 40 mil.) + částka Kč 66 tis. za každou osobu se zdravotním postižením dle povinného podílu (ročně statisíce Kč)
216 - 266 tis. Kč dle rozsahu licence	30 - 106 tis. Kč dle rozsahu licence	30 - 106 tis. Kč dle rozsahu licence + kauce k povinnému pojištění 213 tis. Kč+ povinné pojištění 1.870 tis. (pro agenturu práce s ročním obratem 40 mil.)	30 - 106 tis. Kč dle rozsahu licence + kauce k povinnému pojištění 213 tis. Kč+ povinné pojištění 1.870 tis. (pro agenturu práce s ročním obratem 40 mil.) + částka Kč 66 tis./rok za každou osobu se zdravotním postižením dle povinného podílu za 10 let miliony Kč)

Zdroj: dokumenty společnosti APA