



FOTO: ČTK

## PŮSOBNÍ AGENTUR PRÁCE V REGIONECH

## Z OBSAHU

- str. 1  
Firmy využívají agenturní pracovníky především v automobilovém průmyslu a jako výpomoc při nárůstu zakázek
- str. 3  
Jak je to se zaměstnáváním cizinců ze „třetích“ zemí
- str. 6  
Rozhovor s prezidentkou Asociace poskytovatelů personálních služeb Jaroslavou Rezlerovou o problematice agenturního zaměstnávání v České republice
- str. 8  
Analýza právní úpravy agenturního zaměstnávání v České republice

## FIRMY VYUŽÍVAJÍ AGENTURNÍ PRACOVNÍKY PŘEDEVŠÍM V AUTOMOBILOVÉM PRŮMYSLU A JAKO VÝPOMOC PŘI NÁRŮSTU ZAKÁZEK

**P**odstatou agenturního zaměstnávání, které představuje jednu z forem flexibility, je trojstranný vztah mezi firmou, agenturou práce a zaměstnancem. Služby těchto zprostředkovatelů využívají podniky zejména pro zajištění činností, u nichž je s ohledem na výkyvy v zakázkách potřebné pružně měnit počet zaměstnanců, hlavně v dělnických profesích. Z hlediska odvětví působí nejvíc agenturních pracovníků v automobilovém průmyslu, dále ve výrobě a v administrativních pozicích. Naopak nejméně je jich ve stavebnictví, hotelnictví, gastronomii a farmacii.

Podle viceprezidenta Svazu průmyslu a dopravy ČR (SP ČR) Pavla Juříčka znamenají agenturní zaměstnanci důležitý zdroj pro doplnění potřeb-

ného počtu zaměstnanců s určitou kvalifikací pro realizaci zakázek a poskytování služeb, zejména v období ekonomické nestability či při výkyvech v zakázkách. „Ve firmách není možné plánovat déle než na tři týdny dopředu,“ vysvětluje.

Pronájem pracovníků od agentury práce přináší zaměstnavatelům řadu výhod, i když za cenu relativně vyšších výdajů. „Jednoznačnou výhodou agenturního zaměstnávání je variabilita pracovní síly, která je ale vyvážena i nevýhodami v podobě často nízké kvality pracovníků, nemožnosti je příliš kontrolovat a také administrativou

při kontaktu s agenturou práce,“ říká regionální manažerka SP ČR pro Liberecký, Královéhradecký a Pardubický kraj Markéta Heroutová.

K hlavním výhodám pro firmy patří, že za pracovníky neplatí odvod pojistného a daní, nezabývají se mzdovou administrativou, nemusí vynakládat prostředky na hledání a výběr pracovníků, zaměstnanci s potřebnými zkušenostmi mohou získat téměř okamžitě a pokud jim nevyhovuje, mohou ho poměrně snadno a rychle vyměnit za jiného.

Pronájem pracovníků přináší zaměstnavatelům řadu výhod.

Agenturní forma zaměstnání může být zajímavá i pro některé uchazeče, zejména když rychle potřebují nalézt jakoukoliv práci nebo práci sezónní. Týká se to například studentů. Přijetí agenturního zaměstnání také často znamená předstupeň pro získání trvalé práce. „Řada firem dnes považuje agenturní pracovníky za nejlepší zdroj budoucích stálých zaměstnanců, protože má čas si je vyzkoušet,“ potvrzuje regionální manažerka SP ČR pro Středočeský kraj Kateřina Budínková. Pro zájemce o práci je také podstatné, že podle zákona o zaměstnanosti od nich agentury práce nesmějí požadovat jakoukoliv úhradu, včetně srážek ze mzdy.

Samotné firmy mají se službami agentur práce dobré i špatné zkušenosti. Například Krnovské

## PROFIL KVALITNÍ AGENTURY PRÁCE

**Firmy by měly výběr agentury práce pečlivě zvažovat a řídit se určitými kritérii. Kvalitní agentura by měla:**

- vlastnit platné povolení ke zprostředkování od ministerstva práce a sociálních věcí (MPSV)
- mít sjednáno pojištění proti úpadku
- platit agenturním zaměstnancům mzdy a odvody v termínu a dle platné legislativy
- sjednávat pracovní poměr a dohodu o dočasném přidělení písemně a ještě před zahájením práce
- dodržovat srovnatelné podmínky, jaké mají kmenoví zaměstnanci uživatele, i pro agenturní zaměstnance
- předkládat klientům kalkulaci v hrubé mzdě
- nevyužívat fiktivní cestovní příkazy
- nedopouštět se takzvaného skrytého přidělování, tedy nenahrazovat dočasné přidělení dohodou o provedení práce nebo smlouvou o dílo

Zdroj: APPS

Poznámka: Všechna výše uvedená kritéria splňují agentury sdružené v Asociaci poskytovatelů personálních služeb (APPS).

opravny a strojírný podle svého personálního náměstka Vlastimila Šimíčka v současné době zaměstnávají pět pracovníků prostřednictvím agentur práce, z toho tři z agentury Steel Therm a dva z agentury Personal Fabric. „S těmito firmami máme od února loňského roku uzavřeny Rámcové dohody o dočasném přidělení zaměstnanců,“ popisuje s tím, že se jedná především o svářeče, zámečníky a obráběč kovů, kterých je na trhu práce nedostatek.

„S výše uvedenými agenturami práce máme doposud dobré zkušenosti, jejich zaměstnanci nám pomáhají překlenout sezónní výkyv v nedostatku vlastních kvalifikovaných zaměstnanců“ dodává Vlastimil Šimíček.

V roce 2011 bylo v ČR dočasně přiděleno více než 161 000 lidí a za první pololetí loňského roku více než 42 000 pracovníků. Co se týká podílu agenturního zaměstnávání na celkové zaměstnanosti, činí přibližně 0,7 %, přičemž průměr EU je 1,5 %. ČR naopak vede v počtu agentur práce na počet aktivních obyvatel, a bohužel ne všechny jsou seriózní. Asociace poskytovatelů personálních služeb (APPS) odhaduje, že „černý trh“, zahrnující přidělování lidí na práci na základě dohody o provedení práce, smlouvy o dílo či „švarcsystém“ a vyplácení části mzdy v cestovních náhradách nebo dietách, představuje nejméně polovinu trhu agenturního zaměstnávání. Tím podle prezidentky APPS Jaroslavy Rezlerové stát přichází každý rok až o šest miliard korun.

„Mohli bychom se v ČR podívat na to, jak funguje agenturní zaměstnávání jinde ve světě. Ne všechny země mají s agenturním zaměstnáváním špatné zkušenosti, někde agentury fungují,“ navrhuje Jaromíra Kotíková z Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí.

Praxe ukázala, že právní úprava agenturního zaměstnávání je v České republice nedostatečná. Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV) ovšem upozorňuje, že se legislativa v posledních letech „zásadně změnila“.

„Podmínky pro činnost agentur zprostředkujících zaměstnání se zpřísnily – agentury musí mít povinné pojištění, aby mohly fungovat, musí mít závazné stanovisko ministerstva vnitra a podobně. Agentur práce na základě těchto změn ubylo.

## AGENTURNÍ ZAMĚSTNÁVÁNÍ CELOSVĚTOVĚ

- na světě je 128 tisíc agentur práce se 176 pobočkami a 908 tisíci stálými zaměstnanci
- obrat 10 největších agentur na světě tvoří 28 % celkového obrátu na trhu agenturního zaměstnávání
- 10,4 milionu pracovníků je denně přidělováno na plný úvazek (full-time equivalent)
- většina přidělení je delší než 1 měsíc
- nejvíce zaměstnanců pracuje ve výrobě a službách
- v západních zemích se jedná o běžný způsob flexibilního zaměstnávání

Zdroj: Ciett

Poznámka: Údaje jsou za rok 2010.

## Podíl agenturního zaměstnávání činí v České republice přibližně 0,7 %, průměr EU je asi 1,5 %.

Zatímco v roce 2008 jich bylo 2500, letos je to 1450. V současné době MPSV další restriktivní změny neplánuje,“ sdělila Regionálnímu kaleidoskopu mluvčí MPSV Štěpánka Filipová.

Odbory zaměstnávání lidí prostřednictvím agentur práce už dlouho kritizují. Poukazují zejména na to, že pracovníci „na pronájem“, zejména cizí státní příslušníci, jsou někdy v pozici vodobných otroků.

„Místo aby se vláda a úřady staraly o nezaměstnané občany, umožňují agenturám vozit k nám cizince, z nichž mnozí vykonávají práci za nedůstojných lidských podmínek, jiní končí na ulici, nebo dokonce ve zločineckých strukturách,“ říká předseda Odborového svazu KOVO Josef Středula. Jeho slova potvrzuje Jaroslava Rezlerová: „Náš hlavní cíl je vyčistit trh od agentur, které vykořisťují lidi, zejména cizí státní příslušníky.“

Agenturní zaměstnávání ve firmách, v nichž působí odbory, lze omezit v kolektivní smlouvě. Tak je tomu podle personální ředitelky Miloslavy Večerkové například ve společnosti BRANO. Odbory obecně souhlasí s tím, když agentury pokrývají potřeby firem v období, kdy stoupne počet zakázek a podniky je nestíhají splnit, odmítají však, aby na pracovištích vykonávali činnost z více než z padesáti procent agenturní zaměstnanci.

-eve-

## VĚDĚLI JSTE?

### JAKÉ JSOU PODMÍNKY PRO ZÍSKÁNÍ POVOLENÍ KE ZPROSTŘEDKOVÁNÍ ZAMĚŠTNÁNÍ

Podmínky pro udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání stanoví zákon o zaměstnanosti. Co obnáší v praxi, podrobně vysvětluje na svých internetových stránkách ministerstvo práce a sociálních věcí, z jehož informací níže uvádíme to podstatné.

Je-li povolení udělováno **fyzické osobě**, musí dosáhnout věku 18 let, být způsobilá k právním úkonům, bezúhonná, odborně způsobilá a mít bydliště na území České republiky. Za odborně způsobilou se považuje osoba, která má ukončené vysokoškolské vzdělání a nejméně dvouletou odbornou

praxi v oblasti zprostředkování zaměstnání nebo v oboru, pro který má být zprostředkováno zaměstnání povoleno, anebo která má střední vzdělání s maturitní zkouškou, vyšší odborné vzdělání nebo vyšší odborné vzdělání na konzervatoři a nejméně pětiletou praxi v oblasti zprostředkování zaměstnání nebo v oboru, pro který má být zprostředkováno zaměstnání povoleno.

Podmínkou udělení povolení **právníké osobě** je splnění podmínek stanovených zákonem pro fyzickou osobu, která plní funkci odpovědného zástupce pro účely zprostředkování zaměstnání. Zákon o zaměstnanosti od 1. ledna 2009 výslovně stanoví, že fyzická osoba může být ustanovena do funkce odpovědného zástupce pouze u jedné právnic-

ké osoby a současně nesmí být sama držitelkou povolení ke zprostředkování jako fyzická osoba.

Další podmínkou pro udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání právnické nebo fyzické osobě je **souhlas ministerstva vnitra** s vydáním povolení ke zprostředkování zaměstnání, který je založen na zhodnocení informací bezpečnostního charakteru ze zdrojů policie a zpravodajských služeb týkající se žadatele o povolení ke zprostředkování zaměstnání. Důvodem tohoto opatření je zabránit nezákonným aktivitám v souvislosti se zprostředkováním zaměstnání. Ministerstvo vnitra je také oprávněno již vydané povolení ke zprostředkování zaměstnání držitelu odejmout.

-eve-

## MĚLI BYSTE VĚDĚT...

### JAK JE TO SE ZAMĚŠTNÁVÁNÍM CIZINCŮ ZE „TŘETÍCH“ ZEMÍ

Nařízení vlády z roku 2009 neumožňuje agenturám práce zprostředkovávat zaměstnání fyzickým osobám z nečlenských států Evropské unie (takzvaných třetích zemí) formou dočasného přidělení na základě pracovní smlouvy nebo dohody o pracovní činnosti k výkonu práce u uživatele pro takové druhy prací, k jejichž výkonu postačuje nižší stupeň vzdělání než střední vzdělání s maturitou. Existují ovšem výjimky, kdy je možné využívat cizince prostřednictvím agentur práce, a to v následujících zaměstnáních (podle klasifikace KZAM):

- technici ve fyzikálních, technických a příbuzných oborech
- techničtí pracovníci v oblasti biologie, zdravotnictví a zemědělství pracovníci a pracovníci v příbuzných oborech, s výjimkou lidových léčitelů

- zedníci, kameníci, omítkáři
- tesaři a truhláři
- stavební montážníci
- instalatéři, potrubáři, stavební zámečníci, klempíři
- stavební a provozní elektrikáři
- svářeči, řezači plamenem a páječi
- nástrojáři, kovomodeláři, kovodělníci, zámečníci
- seřizovači a obsluha obráběcích strojů
- mechanici a opraváři motorových vozidel
- elektromechanici, opraváři elektronických zařízení

- zpracovatelé masa, ryb, včetně uzenářů
- umělečtí truhláři, řezbáři a výrobci výrobků ze dřeva
- švadleny, vyšivači
- obsluha obráběcích strojů
- obsluha šicích a vyšívacích strojů
- montážní dělníci montující mechanická zařízení
- řidiči autobusů, trolejbusů a tramvají
- řidiči nákladních automobilů a tahačů

Zdroj: MPSV

-eve-



FOTO: ČTK

## OTÁZKA PRO...

MILOSLAVU VEČERKOVOU



PERSONÁLNÍ ŘEDITELKU BRANO, A.S.

### Jaké máte zkušenosti s agenturami práce?

Společnost BRANO využívá služeb personálních agentur. V současné době máme dočasně přiděleno přibližně 50 agenturních pracovníků. Jde o profese specialistů – nástrojář, svářeč – a dále o operátory na montážních linkách. Tuto formu zaměstnávání využíváme sice v omezeném počtu, ale přesto je pro nás k zajištění určité flexibility výrobní kapacity spolupráce s personálními agenturami výhodná.

Spolupracujeme s pěti agenturami podle lokality, kde máme své pobočky, a dle zkušeností, které jsme postupně získali. A samozřejmě šlo nejen o pozitivní, ale i o negativní zkušenosti. S některými agenturami práce jsme se museli rozloučit.

V poslední době dostávám nabídky agentur na komplexní řešení agenturního zaměstnávání pro celou společnost BRANO a na převzetí všech agenturních pracovníků jednou agenturou. Osobně si ale myslím, že konkurenční prostředí je i v poskytování těchto služeb důležité.

Stejně jako ve všech oblastech podnikání, také mezi personálními agenturami existují solidní a neseriózní společnosti. Podle konkrétních zkušeností s nimi pak zaměstnavatelé obecně hodnotí agenturní zaměstnávání. Vzhledem k tomu, že v naší firmě působí odborová organizace, máme v kolektivní smlouvě sjednanou omezenou výši počtu agenturních zaměstnanců v procentech, jejíž kapacitu v současné době ani nevyužíváme.

-eve-

## KLADY A ZÁPORY

### KDY VYUŽÍT AGENTURU PRÁCE

Firma neboli uživatel služeb personální agentury nepřijímá zaměstnance do pracovního poměru, ale pouze si je „pronajímá“ prostřednictvím uzavřené Dohody o dočasném přidělení zaměstnance.

#### Výhody pro firmy:

- neexistuje povinnost hlásit dočasně přidělené pracovníky na úřadech a přihlašovat je k platbě zdravotního

- a sociálního pojištění a daně
- odpadá administrativa spojená s uzavíráním smluv a dohod, vypočítáváním mezd, odváděním pojistného a daně, s výpovědí a podobně
- flexibilní způsob najmutí pracovníků, kdy je možné získat v případě nutnosti pracovníky i téměř okamžitě, se zkušenostmi s daným typem práce a v potřebném počtu
- firma nemusí vynakládat prostředky na hledání a výběr pracovníků, agentura totiž většinou nabízí brigádníky již prověřené z jiných brigád

- není-li firma spokojená s pracovníkem, lze jej relativně rychle a snadno vyměnit za jiného

#### Nevýhody pro firmy:

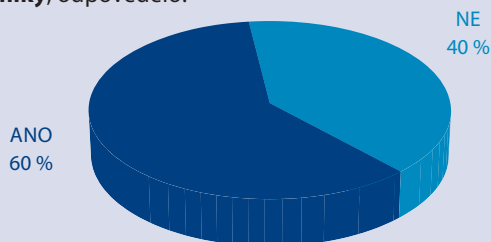
- firma dopředu neví, jaký pracovník přijde a zda se na danou práci hodí, neboť brigádníky vybírá agentura na základě případně poskytnutých kritérií
- agenturní pracovníci jsou relativně dražší oproti „klasickým“ brigádníkům zaměstnaným na základě dohody

Zdroj: [www.podnikatel.cz](http://www.podnikatel.cz)

-eve-

## ANKETA

V hlasování na webu Sociálního dialogu [www.socialnidialog.cz](http://www.socialnidialog.cz) na otázku, **zda firmy zaměstnávají nebo nezaměstnávají agenturní pracovníky**, odpovědělo:



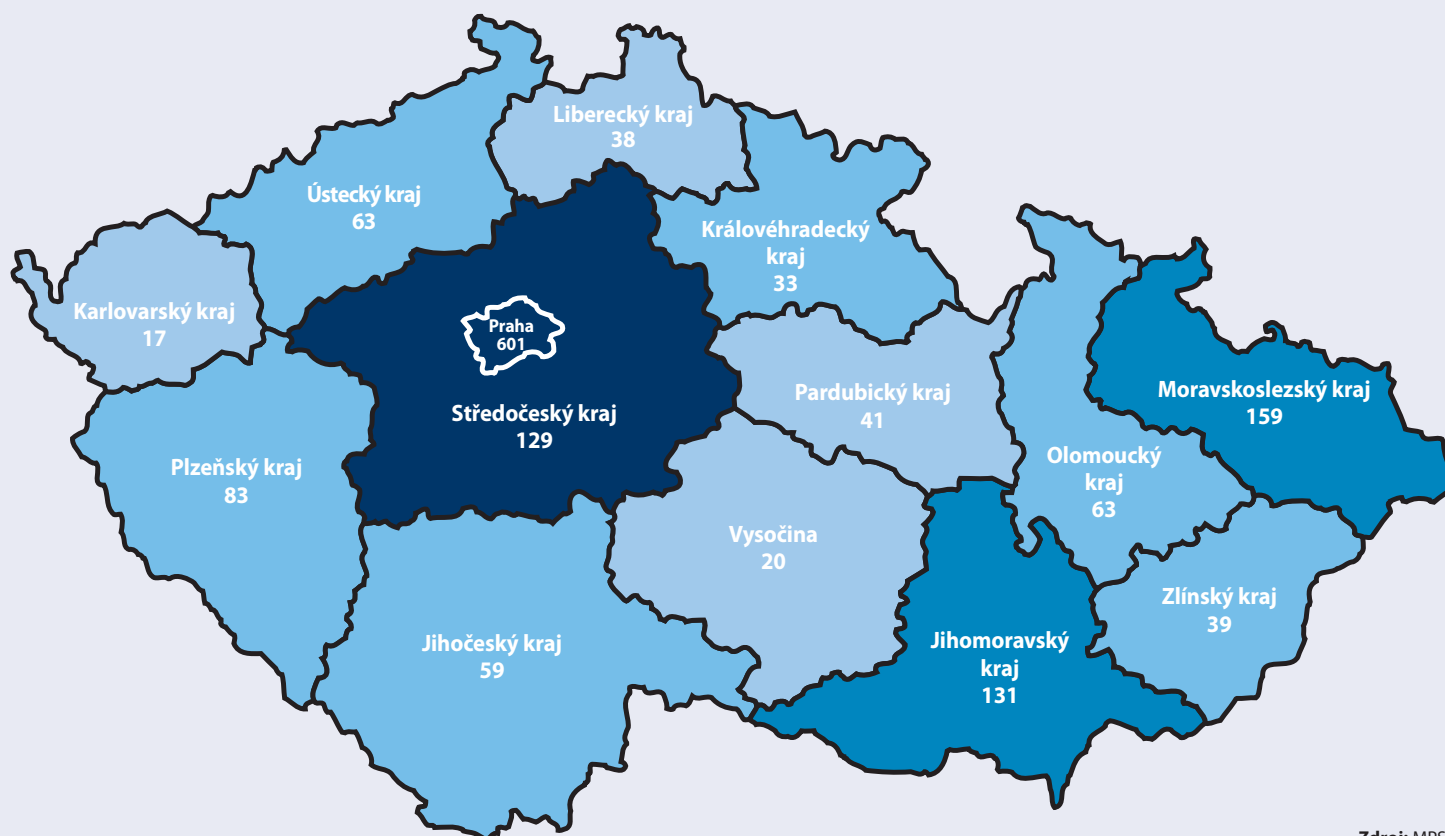
Hlasování v anketě naznačuje, že agenturní zaměstnávání není v České republice zcela okrajovou záležitostí, přestože statisticky činí jeho podíl na celkové zaměstnanosti pouze zhruba 0,7 %. Zkušenosti s agenturami práce mají zaměstnanci i zaměstnavatelé různé – na trhu práce se pohybují seriózní i neseriózní společnosti. Jistou „záruku kvality“ skýtají pracovní agentury, které jsou sdružené v Asociaci poskytovatelů personálních služeb.

Příště hlasujte na [www.socialnidialog.cz](http://www.socialnidialog.cz) v anketě na otázku o tom, zda se v okolí vaší firmy nachází nějaký brownfield.

-eve-



## POČET AGENTUR PRÁCE PODLE SÍDLA V JEDNOTLIVÝCH KRAJÍCH



Zdroj: MPSV

**Poznámka:** MPSV evidovalo k 31. 1. 2013 celkem 1476 agentur práce.

Dostupná data vycházejí z údajů, které byly pořízeny při podání žádosti či v případě, kdy agentura práce nahlásila změnu sídla. MPSV vychází z toho, co nahlásí agentury práce v rámci svých oznamovacích povinností. Data se proto mohou lišit od jiných evidencí.

## STANE SE...

### Tipy na několik zajímavých akcí v regionech

#### BŘEZEN – DUBEN 2013

##### ● Hodonínská zahrada – jaro 2013

Pro domácí kutily a milovníky práce na domácí zahrádce jsou určeny výstavní trhy Hodonínská zahrada. Návštěvníci se mohou těšit na široký sortiment prodejců z celé republiky i ze zahraničí, kteří nabídnou veškerou myslitelnou zahradní techniku, rozmanité rostlinstvo, ovocné stromky, chemické substráty a další doplňky pro zahradu. Akce se bude konat ve dnech 22. až 24. března v objektu hodonínského výstaviště. Více na [www.dkhodonin.eu](http://www.dkhodonin.eu)

##### ● Gotické umění na Ústecku

Severočeská galerie výtvarného umění v Litoměřicích nabízí až do 7. dubna ojedinělou výstavu s názvem Gotické umění na Ústecku, která mapuje všechna dosud zachovalá gotická sochařská díla z celého regionu. Zatímco jiné výstavy obvykle prezentují jednotlivá výtvarná díla s důrazem na to nejlepší a ostatní pomíjejí, tato expozice ukazuje i díla, která jsou vystavena vůbec poprvé, například madona z Trmic nebo madona ze zámku Velké Březno. Více na [www.galerie-ltm.cz](http://www.galerie-ltm.cz)

## DALŠÍ AKCE V REGIONECH

##### ● Krojované panenky

Až do 7. dubna je v Lašském muzeu v Kopřivnici k vidění výstava s názvem Krojované panenky aneb Kroje prosté i sváteční. Dospělým i dětem nabízí ukázky pestrobarevných krojů z různých koutů České republiky. Folklórní oblečení „předvádějí“ vyzdobené panenky různých velikostí. Více na [www.tatramuseum.cz](http://www.tatramuseum.cz)

##### ● Den sokolnictví a lovectví na hradě Hauenštejn

13. duben bude na hradě Hauenštejn v Karlovarském kraji zasvěcen sokolnictví a lovectví. Návštěvníci uvidí celou řadu dravců a sov rozmístěných po celém hradě či letové ukázky s přednáškami. Budou mít také možnost podržet si dravce na ruce. Připraveny jsou rovněž hry a soutěže pro děti i dospělé, lukostřelba, lovečtí psi, kuna nebo expozice sokolnických potřeb. Při vstupu dostane každé dítě „Listinu adepta královského sokolníka“, díky níž bude moci soutěžit o titul sokolníka. Více na [www.hornhrad.cz](http://www.hornhrad.cz)

-eve-

## ROZHOVOR S...

JAROSLAVOU REZLEROVOU

PREZIDENTKOU ASOCIACE POSKYTOVATELŮ PERSONÁLNÍCH SLUŽEB



**N**avzdory velmi vysokému počtu agentur práce tvoří agenturní zaměstnávání v České republice jen malý podíl na celkové zaměstnanosti – necelé jedno procento. Nejvíce přidělených zaměstnanců je ve výrobě, automobilovém průmyslu, call centrech, servisních střediscích a v administrativě.

### Kolik agentur práce působí v České republice?

V současné době je v České republice vydáno 1480 platných povolení ke zprostředkování. Vzhledem k tomu, že některé z agentur vlastní více než jedno povolení, jejich počet je nižší, přibližně 1200. V roce 2009 bylo evidováno přes 2500 agentur. Z celosvětového měřítka patříme k zemím s nejvyšším počtem agentur práce na počet aktivních obyvatel.

### Můžete odhadnout, kolik z nich je seriózních a kolik se jich podílí na vykořisťování pracovníků?

To by byl opravdu jen odhad. Jedinou statistikou ministerstva práce a sociálních věcí je přehled činnosti za uplynulý rok – agentura vyplní počty volných míst a vyhledaných a přidělených zaměstnanců. Už ale nikdo nekontroluje správnost údajů, či zda počty zaměstnaných lidí a předpokládané odvody zdravotního a sociálního pojištění korespondují s údaji v ročních závěrkách, které často v obchodním rejstříku chybí. Mezi nejméně seriózní řadíme družstva, tedy společnosti, které zaměstnávají lidi převážně na živnostenské listy. Zde je kontrola srovnatelných pracovních podmínek a mzdového ohodnocení velmi těžko proveditelná.

### Kolik je v ČR odhadem agenturních zaměstnanců a jaký podíl představují na trhu práce?

Údaj za rok 2011 hovoří o přibližně 160 tisících přidělených. Asociace poskytovatelů personálních služeb z tohoto počtu přidělila přes 72 tisíc lidí, za loňský rok se jedná o zhruba 80 tisíc lidí.

APPS sdružuje největší personální agentury. Naopak polovina trhu je roztržena mezi malé subjekty, případně se jedná o přidělování mezi dceřinými společnostmi velkých korporací. Co se týká podílu na celkové zaměstnanosti u nás, je nižší než v okolních zemích – činí přibližně 0,7 %. V Evropě má agenturní zaměstnávání největší podíl na celkové zaměstnanosti s hodnotou 3,6 % Velká Británie, 2,8 % Francie, 1,7 % Německo a průměr EU činí 1,5 %.

### Jaký podíl agenturních zaměstnanců tvoří cizinci?

Poslední údaje z MPSV za rok 2011 hovoří o přibližně dvou tisících zaměstnancích ze třetích zemí, kteří byli přidělováni agenturami. Ovšem údaje ministerstva vnitra za rok 2011 uvádějí, že v ČR bylo 260 tisíc cizinců. My můžeme uvést pouze statistiky za APPS, kdy za rok 2011 bylo přiděleno našimi členy téměř 14 tisíc zaměstnanců ze zemí EU a cizinců ze třetích zemí, což bylo 20 % všech přidělených. V roce 2012 tvořili cizinci jen 14 % všech přidělených.

### V jakých oborech a v jakých profesích je nejvíce přidělených zaměstnanců?

Nejčastěji pracují ve výrobě, v automobilovém průmyslu, v call centrech a servisních centrech a na administrativních pozicích. Obory, které

nikdy nepřekypovaly agenturními zaměstnanci, jsou především stavebnictví, farmacie, gastronomie a hotelnictví. V tom se poměrně lišíme od jiných zemí, kde jsou právě stavebnictví a hotelnictví velmi silné segmenty pro agenturní zaměstnávání. V ČR si ale velké firmy zajišťují flexibilitu lidských zdrojů pomocí sítě malých subdodavatelů a odpovědnost za legální přístup k zaměstnancům nechávají na nich.

### Kolik zaměstnavatelé zhruba zaplatí za přidělení jednoho agenturního zaměstnance?

Cena se odvíjí od řady podmínek, jako je délka přidělení, počet přidělených zaměstnanců, obtížnost obsazení pozice, nároky na odbornost uchazeče. Samozřejmě ke mzdě, která je srovnatelná se mzdou kmenových zaměstnanců, je nutné připočítat náklady na sociální a zdravotní pojištění, zákonné pojištění, náklady na dovolenou, náklady související s pořízením osobních ochranných pracovních pomůcek a podobně. A také marže agentury.

### Jaká nebezpečí hrozí na jedné straně zaměstnavatelům a na druhé straně zaměstnancům od neseřízných agentur?

Uživatel je spoludpovědný za dodržování srovnatelných podmínek, což mnoho firem využívajících agenturní zaměstnance vůbec neřeší nebo obchází. Dochází ke kontrolám agentur i firem, které s agenturami spolupracují. Firma také může ztratit prestiž, pokud její dodavatel – agentura – neplní své závazky vůči odběratelům – zaměstnancům. Pro zaměstnance je hrozbou neodvedení sociálního a zdravotního pojištění, což mnohdy zaměstnanec zjistí, až když je v pracovní neschopnosti. Dále nevyplacení mzdy, nedodržení srovnatelných podmínek či vyplacení mzdy takzvané načerno, což se může velmi negativně projevit na pozdější výši příspěvku v nezaměstnanosti, ale samozřejmě i v budoucnu ve výši státního důchodu. Neseřízní agentury často nevydávají ani základní doklady, tedy pracovní smlouvu, písemný pokyn, výplatní pásky nebo zápočtové listy.

### Jak by se podle vás měla v ČR změnit legislativa v oblasti agenturního zaměstnávání?

Měla by se měnit v souladu s evropskou legislativou, po diskuzi s odbornou veřejností, čerpat i ze zahraničních zkušeností. Je zbytečné připravovat, schvalovat a poté zase novelizovat a měnit řadu zákonů, které způsobují různá omezení, nejsou provázaná s dalšími souvisejícími zákony a způsobují jen navýšení administrativy pro firmy a prostor pro korupci.

-eve-

## ZKUŠENOSTI FIREM S AGENTURNÍM ZAMĚŠTNÁVÁNÍM

**Kraj:** Plzeňský a Jihočeský kraj  
**Regionální manažer:** Michal Lehký



### Zjištění:

Agenturní zaměstnávání není již v této době tak výrazné. Ještě před hospodářskou recesí ho firmy hojně využívaly, nicméně nástupem krize, kdy došlo u většiny společností k potřebě úspor, byli agenturní zaměstnanci propouštěni jako první a výroba se stabilizovala prostřednictvím kmenových zaměstnanců. Nyní podniky využívají agenturní zaměstnance především pro operativní výpomoc, když se jim skokově navýší zakázky, které kmenoví zaměstnanci nezvládnou. Příkladem může být velká společnost na Borských polích, která zaměstnává 80 procent agenturních zaměstnanců proto, že výroba není pravidelná, ale nárazová. Obecně lze říci, že firmy více využívají kmenové zaměstnance a méně agenturní pracovníky.

**Kraj:** Liberecký, Královéhradecký a Pardubický kraj  
**Regionální manažer:** Markéta Heroutová



### Zjištění:

Agenturní pracovníky zaměstnávají především velké firmy, které tak mohou lépe regulovat výkyvy v dodávkách. Převážně se jedná o velké dodavatele automobilového průmyslu. Agenturní pracovníci se v 99 % vyskytují v dělnických profesích, kde je regulace provozu nejnужnějši a také je nejmenší potřeba investovat do jejich firemního vzdělání. Z oslovených firem používají agenturní zaměstnance dvě třetiny. Necelá čtvrtina agenturní pracovníky používala, nicméně s poklesem zakázek právě je propustila jako první. Zbylých 10 % firem nikdy agentury nepoužívalo a používat nehodlá (jedná se především o družstva a malé či mikrofirmy). Zhruba polovinu agenturních pracovníků tvoří čeští občané a druhou polovinu cizinci. Především v příhraničí to jsou občané Polska. Další nejčastější národnosti jsou Mongolové, Vietnamci a Ukrajinci.

**Kraj:** Jihomoravský kraj a Kraj Vysočina  
**Regionální manažer:** Ilona Staňková



### Zjištění:

Agenturní zaměstnance využívají spíše velké firmy, které potřebují vykrytí pracovní místa v počtech několika desítek. Jedná se o dělnické pozice. Agenturní zaměstnávání má své pro a proti. Nábor je velice rychlý, ale ne všichni pracovníci jsou odborně zdatní pro dané pozice. Někdy je potřeba zaučení, což je finančně náročnější.

**Kraj:** Moravskoslezský kraj  
**Regionální manažer:** Petr Holica



### Zjištění:

Agenturní zaměstnanci působí v Moravskoslezském kraji především v dělnických profesích. Jedná se například o svářeče kovů, zámečníky nebo obráběče kovů. Agentury práce dále obsazují pracovní místa v technických profesích, a to včetně vysokoškoláků.

**Kraj:** Olomoucký a Zlínský kraj  
**Regionální manažer:** Markéta Kalousková



### Zjištění:

Pokud firmy zaměstnávají agenturní pracovníky, je to především za účelem občasné výpomoci na krátkodobý pracovní poměr, například zástup za dovolenou, za nemocného stálého pracovníka a podobně. Některé firmy poté, co si takto zaměstnané osoby vyzkoušely a zapracovaly, je přijímají do stálého pracovního poměru. Podle firem je však nevhodné zaměstnávat agenturní pracovníky na vyšších pozicích a na specializovaných pracovištích, kde je nutná delší doba pro zapracování.

**Kraj:** Středočeský kraj  
**Regionální manažer:** Kateřina Budínková



### Zjištění:

Firmy ve Středočeském kraji využívají agenturní zaměstnávání jak pro odborné pracovní pozice a vyšší management, tak v dělnických profesích, a to zejména u problematických oborů nebo při nárazovém vykrývání nedostatku zaměstnanců při zvýšeném objemu zakázek. Řada firem dnes považuje agenturní pracovníky za nejlepší zdroj budoucích stálých zaměstnanců, protože má čas si je vyzkoušet. V řadě případů je pro firmy důležité, že zaměstnávání prostřednictvím agentur práce se jim nezapočítává do mzdových nákladů, protože jde v podstatě o nákup služby. Legislativa po novelizaci v roce 2012 přinesla v agenturním zaměstnávání změny, které podniky hodnotí negativně, například zákaz dočasného přidělování cizinců ze třetích zemí agenturami práce v ČR. Obecně lze také říci, že se významně navýšila administrativa a právě byrokracie je oblast, kterou zaměstnavatelé nejvíce kritizují.

**Kraj:** Karlovarský a Ústecký kraj  
**Regionální manažer:** Václav Pavelek



### Zjištění:

Větší zaměstnavatelé – převážně se to týká montoven a automobilového průmyslu – mají smlouvy s více agenturami, které jim dle požadavků, dodávají pracovní sílu. Jedná se o pracovníky k montážním linkám, a to převážně v době dovolených (letní měsíce) a na pokrytí výkyvů výroby. Velké firmy se snaží s agenturními zaměstnanci navázat dlouhodobější spolupráci, menší podniky, případně tradiční průmysl jako je slévárenství, chemický průmysl či keramický průmysl, využívá agenturních pracovníků podstatně méně. Firmy jsou v současné době opatrné a agenturní zaměstnanci znamenají jistou prevenci, aby nemuselo docházet k propouštění kmenových zaměstnanců.

-eve-

## ANALÝZA PRÁVNÍ ÚPRAVY AGENTURNÍHO ZAMĚŠTNÁVÁNÍ V ČESKÉ REPUBLICE

Agenturní zaměstnávání tvoří jedinečnou formu, kdy je vytvořena „trojstranná“ forma zaměstnání. Spojením agentury práce, dočasně přiděleného zaměstnance této agentury a uživatele vzniká jakýsi „triangl“ právních vztahů. Institut agenturního zaměstnávání lze zařadit mezi flexibilní formy zaměstnávání, neboť zaměstnavatelům poskytuje vyšší míru flexibility v případě náhlé potřeby dočasného zvýšení počtu zaměstnanců, které mohou zaměstnavatelé po přechodnou dobu zabezpečit prostřednictvím agentury práce. Agentura práce kromě zprostředkování zaměstnání zajišťuje dále veškerou agendu související se zaměstnáním zaměstnan- ce agentury.



V praxi je nejčastěji agenturní zaměstnávání realizováno prostřednictvím pracovního poměru na dobu určitou podle ustanovení § 39 zákoníku práce, v němž je upraven také zákaz tzv. řetězení pracovních poměrů na dobu určitou (ustanovení § 39 odst. 2 zákoníku práce). V této souvislosti je nezbytné zdůraznit, že tento zákaz se nevztahuje na agenturní zaměstnávání (ustanovení § 39 odst. 5 zákoníku práce).

Agenturní zaměstnávání v České republice lze označit za poměrně vysoce regulovanou oblast, která předpokládá kombinaci právních předpisů (zejména jde o zákon o zaměstnanosti a zákoník práce, kolektivní smlouvy i vnitřní předpi-

sy). K hlavním oblastem regulace patří zejména důvody a okolnosti, za jakých uživatelé mohou tento institut využívat, omezení podílu zaměstnanců zajištěných agenturou práce, zákaz agenturního zaměstnávání v některých odvětvích či povoláních.

Právní úpravu – pronajímání zaměstnanců agenturami práce – doplňují v ČR soubory norem neprávní povahy, jimiž jsou etické směrnice. Tyto směrnice jsou vypracovávány na úrovni asociací, které sdružují agentury práce na národním nebo mezinárodním principu. V České republice je takovou organizací Asociace poskytovatelů personálních služeb (APPS), na mezinárodní úrovni pak Mezinárodní konfederace soukromých agentur práce Ciett a na evropské úrovni Eurociett.

Důležitá je také skutečnost, že problematika agenturního zaměstnávání je upravena v rámci českého právního řádu relativně krátce, a i proto vykazuje určité nedostatky, které by bylo vhodné změnit. Legislativní změny by se měly týkat zejména problematiky absolutního zákazu zprostředkování zaměstnání formou dočasného přidělení osob se zdravotním postižením a cizinců ze třetích zemí, tedy států mimo Evropskou unii.

Agenturní zaměstnávání by mělo být ze strany státu více podporováno, neboť tato činnost se významně podílí na snižování počtu nezaměstnaných a působí tak pozitivně na trh práce i ekonomiku. Mnohdy však dochází zcela zbytečně a nedůvodně k omezování agenturního zaměstnávání. Aby agentury práce mohly zaměstnání zprostředkovávat, musí splnit zákonem stanovené podmínky a dodržovat přísná pravidla, která však mnohdy nejsou jednoznačně stanovena, přesto však hrozí za jejich porušení často neúměrně vysoké sankce.

Právní analýzu, jejímž zadavatelem byl Svaz průmyslu a dopravy ČR, zpracovala v říjnu 2012

FOTO: ČTK



rámci projektu „Udržitelnost sociálního dialogu v ČR – rozvoj kvality služeb zástupců zaměstnavatelů“ JUDr. Libuše Brádlarová. Najdete ji na internetových stránkách Sociálního dialogu [www.socialnidialog.cz](http://www.socialnidialog.cz) v sekci Analýzy.

-eve-

**Máte hlad po dalších informacích?  
Navštivte: [WWW.SOCIALNIDIALOG.CZ](http://WWW.SOCIALNIDIALOG.CZ)**

**Chcete pravidelně dostávat tento  
bulletin do své e-mailové schránky?**

**Objednejte si ho na adrese :  
[REDAKCE@SOCIALNIDIALOG.CZ](mailto:REDAKCE@SOCIALNIDIALOG.CZ)**

**Regionální kaleidoskop** – měsíčník přinášející informace z dění v regionech ČR

**Vydavatel:** Svaz průmyslu a dopravy České republiky, Freyova 948/11, 190 05 Praha 9

**Šéfredaktorka:** Eva Presová

**Redakční rada:** Ondřej Gbelec, Růžena Hejná, Milan Mostýn, Lucie Rezníčková

**Kontakt:** [redakce@socialnidialog.cz](mailto:redakce@socialnidialog.cz), [www.socialnidialog.cz](http://www.socialnidialog.cz)

**Grafická úprava, sazba a tisk:** Ottova tiskárna, s.r.o.

**Náklad:** 2100 ks

**Evidenční číslo:** MK ČR E 20104

**Uzávěrka vydání:** 28. 2. 2013

Tento bulletin je vydáván v rámci projektu Udržitelnost sociálního dialogu, který je financován z Evropského sociálního fondu prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a státního rozpočtu ČR.