



SVAZ PRŮMYSLU A DOPRAVY
ČESKÉ REPUBLIKY

AGENTURY PRÁCE

Analytická studie agentur práce a využívání
agenturního zaměstnávání v ČR



2020 © TREXIMA, spol. s r.o.

Obsah

SEZNAM OBRÁZKŮ	4
SEZNAM TABULEK	9
ÚVOD	10
1 DATOVÉ ZDROJE A METODIKA	12
1.1 STRUKTURA AGENTUR PRÁCE A AGENTURNÍCH ZAMĚSTNANCŮ	12
1.2 STRUKTURA ZAMĚSTNANCŮ A MEZD	13
1.3 DIFERENCIACE UKAZATELŮ	14
2 VÝVOJ A LEGISLATIVNÍ RÁMEC AGENTURNÍHO ZAMĚSTNÁVÁNÍ	15
2.1 MEZINÁRODNÍ PRÁVNÍ ÚPRAVA	15
2.2 LEGISLATIVNÍ RÁMEC V ČR.....	17
2.3 LEGISLATIVNÍ RÁMEC V ZAHRANIČÍ.....	19
3 AGENTURNÍ ZAMĚSTNÁVÁNÍ V MEZINÁRODNÍM SROVNÁNÍ	23
3.1 MOŽNOSTI A ROZSAH VYUŽÍVÁNÍ AGENTURNÍHO ZAMĚSTNÁVÁNÍ	23
3.2 FORMY AGENTURNÍHO ZAMĚSTNÁVÁNÍ	30
3.3 AGENTURNÍ ZAMĚSTNÁNÍ JAKO PROSTŘEDEK K DOSAŽENÍ FLEXICURITY	31
3.4 UDĚLOVÁNÍ POVOLENÍ AGENTURÁM PRÁCE	35
3.5 POVINNOST PŘÍSPÍVAT DO VEŘEJNÝCH FONDŮ.....	36
3.6 REGULACE OPAKOVANÉHO DOČASNÉHO PŘIDĚLENÍ K TÉMUŽ UŽIVATELI.....	39
3.7 OMEZENÍ AGENTURNÍHO ZAMĚSTNÁVÁNÍ	41
3.8 CERTIFIKACE KVALITY	43
4 KVANTITATIVNÍ ANALÝZA AGENTURNÍHO ZAMĚSTNÁVÁNÍ V ČR.....	47
4.1 AGENTURY PRÁCE V POZICI ZAMĚSTNAVATELŮ	48
4.2 POSTAVENÍ ZAMĚSTNANCŮ AGENTUR PRÁCE	58
4.3 VYUŽÍVÁNÍ SLUŽEB AGENTUR PRÁCE ZAMĚSTNAVATELI V ČR	68
5 ANALÝZA KLÍČOVÝCH HRÁČŮ NA TRHU AGENTUR PRÁCE	73
5.1 VELCÍ AGENTURNÍ ZAMĚSTNAVATELÉ	73
5.2 ZAMĚSTNANCI VELKÝCH AGENTURNÍCH HRÁČŮ	80
6 POSTAVENÍ AGENTURNÍCH ZAMĚSTNANCŮ V DOBĚ PANDEMIE.....	97
7 ZÁVĚRY A DOPORUČENÍ.....	113
PŘÍLOHA 1	119

Seznam obrázků

<i>Obrázek 1.1: Interpretace výsledků zobrazených formou krabicových grafů (boxplotů)</i>	<i>14</i>
<i>Obrázek 3.1: Procentuální podíl agenturních zaměstnanců na celkovém počtu zaměstnaných v roce 2019 v zemích EU, podle pohlaví (ve věku 20-64 let)</i>	<i>25</i>
<i>Obrázek 3.2: Procentuální podíl agenturních zaměstnanců na celkovém počtu zaměstnaných v roce 2019 v EU (ve věku 20-64 let)</i>	<i>26</i>
<i>Obrázek 3.3: Počty zaměstnaných agenturních zaměstnanců během roku 2018 celkem</i>	<i>28</i>
<i>Obrázek 3.4: Míra rozšíření agenturní práce vybraných zemí v roce 2018.....</i>	<i>29</i>
<i>Obrázek 3.5: Historický vývoj míry rozšíření agenturní práce mezi lety 1998 až 2018</i>	<i>30</i>
<i>Obrázek 4.1: Struktura agentur práce podle odvětví dle sekce klasifikace CZ-NACE v roce 2019</i>	<i>49</i>
<i>Obrázek 4.2: Podíl agentur práce podle roku vzniku a míra volných pracovních míst.....</i>	<i>50</i>
<i>Obrázek 4.3: Struktura agentur práce a ostatních subjektů podle vlastnictví v roce 2019</i>	<i>51</i>
<i>Obrázek 4.4: Struktura agentur práce a ostatních subjektů podle počtu zaměstnanců v roce 2019.....</i>	<i>51</i>
<i>Obrázek 4.5: Struktura agentur práce a ostatních subjektů podle regionů v roce 2019</i>	<i>52</i>
<i>Obrázek 4.6: Struktura povolení agentur práce podle formy zprostředkování a rozsahu činnosti v roce 2019</i>	<i>53</i>
<i>Obrázek 4.7: Struktura povolení agentur práce a ostatních subjektů podle formy zprostředkování a rozsahu činnosti v roce 2019</i>	<i>53</i>
<i>Obrázek 4.8: Struktura forem zprostředkování podle rozsahu činnosti v roce 2019</i>	<i>54</i>
<i>Obrázek 4.9: Struktura forem zprostředkování agentur práce a ostatních subjektů podle rozsahu činnosti v roce 2019</i>	<i>55</i>
<i>Obrázek 4.10: Struktura agentur práce podle předmětů povolení v roce 2019.....</i>	<i>56</i>
<i>Obrázek 4.11: Existence kolektivní smlouvy u agentur práce a ostatních subjektů v roce 2019</i>	<i>56</i>
<i>Obrázek 4.12: Postavení agentur práce podle hospodářského výsledku v roce 2018</i>	<i>57</i>

<i>Obrázek 4.13: Vývoj hospodářského výsledku všech subjektů s povolením agentury práce v letech 2013–2018</i>	<i>58</i>
<i>Obrázek 4.14: Struktura zaměstnanců agentur práce podle pohlaví a věku (mzdová sféra ČR, 2019).....</i>	<i>59</i>
<i>Obrázek 4.15: Struktura zaměstnanců agentur práce podle státního občanství (mzdová sféra ČR, 2019)</i>	<i>60</i>
<i>Obrázek 4.16: Struktura zaměstnanců agentur práce podle nejvyššího dosaženého vzdělání (mzdová sféra ČR, 2019).....</i>	<i>61</i>
<i>Obrázek 4.17: Struktura zaměstnanců agentur práce podle hlavních tříd zaměstnání dle klasifikace CZ-ISCO (mzdová sféra ČR, 2019)</i>	<i>61</i>
<i>Obrázek 4.18: Struktura zaměstnanců agentur práce podle místa výkonu práce (mzdová sféra ČR, 2019)</i>	<i>62</i>
<i>Obrázek 4.19: Postavení zaměstnanců agentur práce dle úrovně odměňování (mzdová sféra ČR, 2019)</i>	<i>63</i>
<i>Obrázek 4.20: Diferenciace mezd agenturních zaměstnanců v nejzastoupenějších hlavních třídách CZ-ISCO a zaměstnanců celé mzdové sféry (mzdová sféra ČR, 2019).....</i>	<i>64</i>
<i>Obrázek 4.21: Úroveň odměňování zaměstnanců agentur práce podle hlavních tříd zaměstnání klasifikace CZ-ISCO (mzdová sféra ČR, 2019)</i>	<i>65</i>
<i>Obrázek 4.22: Úroveň odměňování zaměstnanců agentur práce podle státního občanství (mzdová sféra ČR, 2019).....</i>	<i>65</i>
<i>Obrázek 4.23: Počet agenturních zaměstnanců (dočasně přidělených fyzických osob v letech 2016–2019)</i>	<i>68</i>
<i>Obrázek 4.24: Dvouletý klouzavý průměr vývoje podílu agenturních zaměstnanců v odvětvích dle skupin sekcí klasifikace CZ-NACE v letech 2010–2019.....</i>	<i>69</i>
<i>Obrázek 4.25: Tržby z prodeje výrobků a služeb a za prodej zboží, mzdy bez ostatních osobních nákladů a výsledek hospodaření běžného účetního období agentur práce v letech 2008–2018</i>	<i>70</i>
<i>Obrázek 4.26: Podíl tržeb z prodeje výrobků a služeb a za prodej zboží agentur práce na 1 fyzickou osobu v letech 2008–2018.....</i>	<i>71</i>
<i>Obrázek 4.27: Podíl průměrné hrubé měsíční mzdy zaměstnanců agentur práce na 1 fyzickou osobu v letech 2008–2018.....</i>	<i>72</i>
<i>Obrázek 4.28: Podíl výsledku hospodaření na 1 fyzickou osobu v letech 2008–2018.....</i>	<i>72</i>

<i>Obrázek 5.1: Vymezení klíčových hráčů podle počtu umístěných osob a volných pracovních míst</i>	<i>74</i>
<i>Obrázek 5.2: Počet agentur, které umístily více než 1 000 a méně než 1000 osob</i>	<i>75</i>
<i>Obrázek 5.3: Velikostní skupiny agentur podle umístěných českých pracovníků a cizinců.....</i>	<i>76</i>
<i>Obrázek 5.4: Velcí agenturní zaměstnavatelé podle velikostní kategorie</i>	<i>77</i>
<i>Obrázek 5.5: Velcí agenturní zaměstnavatelé podle vlastnictví</i>	<i>77</i>
<i>Obrázek 5.6: Velcí agenturní zaměstnavatelé podle krajů.....</i>	<i>78</i>
<i>Obrázek 5.7: Pobočky velkých agenturních zaměstnavatelů podle okresů (% podíl)</i>	<i>79</i>
<i>Obrázek 5.8: Velikostní struktura specialistů na agenturní zaměstnávání Čechů, občanů EU/EHP a Švýcarska a cizinců ze třetích zemí</i>	<i>80</i>
<i>Obrázek 5.9: Struktura zaměstnanců podle státního občanství a klasifikace CZ-ISCO</i>	<i>81</i>
<i>Obrázek 5.10: Medián hrubé měsíční mzdy zaměstnanců velkých agenturních zaměstnavatelů podle státního občanství</i>	<i>82</i>
<i>Obrázek 5.11: Průměrná odpracovaná doba zaměstnanců velkých agenturních zaměstnavatelů podle státního občanství.....</i>	<i>83</i>
<i>Obrázek 5.12: Průměrná neodpracovaná doba zaměstnanců velkých agenturních zaměstnavatelů podle státního občanství.....</i>	<i>84</i>
<i>Obrázek 5.13: Medián hrubé měsíční mzdy zaměstnanců velkých agenturních zaměstnavatelů podle klasifikace zaměstnání CZ-ISCO</i>	<i>85</i>
<i>Obrázek 5.14: Průměrná odpracovaná doba zaměstnanců velkých agenturních zaměstnavatelů podle klasifikace zaměstnání CZ-ISCO</i>	<i>86</i>
<i>Obrázek 5.15: Průměrná neodpracovaná doba zaměstnanců velkých agenturních zaměstnavatelů podle klasifikace zaměstnání CZ-ISCO</i>	<i>87</i>
<i>Obrázek 5.16: Struktura zaměstnanců velkých agenturních zaměstnavatelů podle vzdělání. 88</i>	
<i>Obrázek 5.17: Medián hrubé měsíční mzdy zaměstnanců velkých agenturních zaměstnavatelů podle vzdělání.....</i>	<i>89</i>
<i>Obrázek 5.18: Průměrná odpracovaná doba a přesčas zaměstnanců velkých agenturních zaměstnavatelů podle vzdělání</i>	<i>90</i>
<i>Obrázek 5.19: Průměrná neodpracovaná doba zaměstnanců velkých agenturních zaměstnavatelů podle vzdělání</i>	<i>91</i>

<i>Obrázek 5.20: Podíl věkových kategorií zaměstnanců velkých agenturních zaměstnavatelů podle pohlaví</i>	<i>92</i>
<i>Obrázek 5.21: Medián hrubých měsíčních mezd zaměstnanců velkých agenturních zaměstnavatelů dle věkových kategorií a pohlaví.....</i>	<i>94</i>
<i>Obrázek 5.22: Průměrná odpracovaná doba zaměstnanců velkých agenturních zaměstnavatelů podle věkových kategorií a pohlaví</i>	<i>95</i>
<i>Obrázek 5.23: Průměrná neodpracovaná doba zaměstnanců velkých agenturních zaměstnavatelů podle pohlaví a věku</i>	<i>96</i>
<i>Obrázek 6.1: Meziroční index počtu zaměstnanců, odpracované a neodpracované doby a odměňování mezi pololetím 2019 a pololetím 2020.....</i>	<i>98</i>
<i>Obrázek 6.2: Meziroční index počtu zaměstnanců mezi pololetím 2019 a pololetím 2020 dle pohlaví a věku.....</i>	<i>99</i>
<i>Obrázek 6.3: Meziroční index počtu zaměstnanců mezi pololetím 2019 a pololetím 2020 dle státního občanství</i>	<i>100</i>
<i>Obrázek 6.4: Meziroční index počtu zaměstnanců mezi pololetím 2019 a pololetím 2020 dle stupně dosaženého vzdělání.....</i>	<i>100</i>
<i>Obrázek 6.5: Meziroční index počtu zaměstnanců mezi pololetím 2019 a pololetím 2020 dle zaměstnání podle hlavních tříd klasifikace CZ-ISCO</i>	<i>101</i>
<i>Obrázek 6.6: Meziroční index odpracované doby mezi pololetím 2019 a pololetím 2020 dle pohlaví a věku.....</i>	<i>102</i>
<i>Obrázek 6.7: Meziroční index odpracované doby mezi pololetím 2019 a pololetím 2020 dle státního občanství</i>	<i>103</i>
<i>Obrázek 6.8: Meziroční index odpracované doby mezi pololetím 2019 a pololetím 2020 dle stupně dosaženého vzdělání.....</i>	<i>104</i>
<i>Obrázek 6.9: Meziroční index odpracované doby mezi pololetím 2019 a pololetím 2020 dle zaměstnání podle hlavních tříd klasifikace CZ-ISCO</i>	<i>105</i>
<i>Obrázek 6.10: Meziroční index neodpracované doby mezi pololetím 2019 a pololetím 2020 dle pohlaví a věku.....</i>	<i>106</i>
<i>Obrázek 6.11: Meziroční index neodpracované doby mezi pololetím 2019 a pololetím 2020 dle státního občanství</i>	<i>107</i>
<i>Obrázek 6.12: Meziroční index neodpracované doby mezi pololetím 2019 a pololetím 2020 dle stupně dosaženého vzdělání.....</i>	<i>108</i>

<i>Obrázek 6.13: Meziroční index neodpracované doby mezi pololetím 2019 a pololetím 2020 dle zaměstnání podle hlavních tříd klasifikace CZ-ISCO</i>	<i>109</i>
<i>Obrázek 6.14: Meziroční index mediánu a podílu náhrad mezi pololetím 2019 a pololetím 2020 dle pohlaví a věku.....</i>	<i>110</i>
<i>Obrázek 6.15: Meziroční index mediánu a podílu náhrad mezi pololetím 2019 a pololetím 2020 dle státního občanství</i>	<i>111</i>
<i>Obrázek 6.16: Meziroční index mediánu a podílu náhrad mezi pololetím 2019 a pololetím 2020 dle stupně dosaženého vzdělání.....</i>	<i>111</i>
<i>Obrázek 6.17: Meziroční index mediánu a podílu náhrad mezi pololetím 2019 a pololetím 2020 dle zaměstnání podle hlavních tříd klasifikace CZ-ISCO</i>	<i>112</i>

Seznam tabulek

<i>Tabulka 2.1: Legislativní rámec agenturního zaměstnávání vybraných zemí světa</i>	<i>19</i>
<i>Tabulka 3.1: Opatření k zajištění rovného zacházení s agenturními zaměstnanci v porovnání s kmenovými zaměstnanci.....</i>	<i>33</i>
<i>Tabulka 3.2: Opatření jednotlivých států regulující možnosti dočasného přidělení k témuž uživateli</i>	<i>39</i>
<i>Tabulka 3.3: Restrikce agenturního zaměstnávání ve vybraných zemích světa</i>	<i>42</i>
<i>Tabulka 4.1: Charakteristiky nejzastoupenějších typických zaměstnání agenturních pracovníků ve srovnání se mzdovou sférou (mzdová sféra ČR, 2019)</i>	<i>67</i>

Úvod

Odborná diskuse o agenturním zaměstnávání v České republice nesplňuje požadavky na politiku založenou na důkazech (*evidence-based policy*), neboť není **založena na komplexních datových zdrojích** a je do velké míry ovlivňována jednotlivými excesy v oblasti agenturního zaměstnávání. Z tohoto důvodu se studie věnuje obecnému ukotvení agenturního zaměstnávání v ČR a zahraničí a jeho zasazení do legislativního rámce. Důležitou součástí studie je komplexní analýza zaměřená jak na využívání služeb agentur práce ze strany zaměstnavatelů, tak na postavení agenturních pracovníků na trhu práce v České republice. Analýza vychází z respektovaných, standardně používaných datových zdrojů. Součástí analýzy je popis aktuální situace i zhodnocení vývoje sledovaných ukazatelů v čase.

Cílem studie je poskytnout **komplexní pohled** na problematiku agenturního zaměstnávání v **České republice** i v **zahraničí** a shrnout **informace o struktuře a rozsahu** agenturního zaměstnávání v České republice.

Služby agentur práce se dělí na dvě hlavní oblasti. Jedná se o zprostředkování zaměstnání pro uživatele, kdy agentura práce pomáhá zaměstnavatelům najít kmenové zaměstnance a druhou oblast tvoří dočasné agenturní zaměstnávání, tedy pronájem agenturních pracovníků uživatelské firmě. V této studii je věnována pozornost především dočasnému agenturnímu zaměstnávání.

Struktura studie je následující.

První kapitola se věnuje popisu metodiky, a především využitých datových zdrojů při zpracování jednotlivých kapitol.

Druhá kapitola obsahuje úvodní vymezení problematiky a právní úpravy agenturního zaměstnávání v ČR a na mezinárodní úrovni.

Třetí kapitola se zaměřuje na mezinárodní srovnání agenturního zaměstnávání především v zemích Evropské unie a ve vybraných hospodářsky vyspělých mimounijních zemích. Předmětem analýzy jsou smluvní formy, možnosti a rozsah využívání agenturního zaměstnávání, koncept flexicurity, proces certifikace agentur práce a omezování agenturního zaměstnávání v podobě předcházení řetězení agenturního zaměstnávání či stanovení kvót.

Čtvrtá kapitola se věnuje kvantitativní analýze agenturního zaměstnávání v ČR. Cílem analýzy je popsat agenturní zaměstnávání v ČR, a to na obou stranách trhu práce (tzn. jak na straně zaměstnavatelů, tak na straně zaměstnanců). Jedná se zejména o analýzu struktury pracovních agentur podle různých hledisek, jako je počet zaměstnanců, regionální příslušnost, české nebo zahraniční vlastnictví, doba působení na trhu, ekonomické ukazatele např. v podobě hospodářského výsledku, formy zprostředkování, rozsahu činnosti na území ČR a do zahraničí apod. Z hlediska zaměstnanců je předmětem analýzy struktura zaměstnanců agentur práce

podle pohlaví, věku, občanství, zaměstnání, vzdělání a místa výkonu práce. Zároveň byla hodnocena i úroveň odměňování a srovnávána mzdová úroveň agenturních pracovníků s úrovní charakteristickou pro danou skupinu zaměstnání v ČR. Dále byly sledovány objemy zprostředkování zaměstnání (odvětvová struktura, finanční objemy, volná místa a umístěné osoby).

Pátá kapitola na základě analýzy definuje skupinu agentur práce dle nejvyššího podílu dočasně přidělovaných agenturních zaměstnanců na celém trhu agentur práce v ČR. Tuto skupinu agentur práce lze považovat za klíčové hráče. Rovněž je v kapitole hodnoceno postavení zaměstnanců velkých agenturních zaměstnavatelů podle úrovně odměňování a dále struktura těchto zaměstnanců podle zaměstnání, státního občanství a stupně vzdělání.

Šestá kapitola je věnována vlivu koronavirové pandemie na postavení agenturních zaměstnanců dle analýzy dat Informačního systému o průměrném výdělku (ISPV).

V závěru jsou shrnuta hlavní zjištění studie.

1 Datové zdroje a metodika

Kvantitativní analýza agenturního zaměstnávání vychází z **několika datových zdrojů**. Především se jedná o databázi agentur práce, která je v gesci Úřadu práce ČR, databázi účetních závěrek (Albertina) a Informační systém o průměrném výdělku (dále také ISPV), jehož gestorem je Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV). Údaje o agenturách práce získané z těchto komplexních datových zdrojů mají své výhody, ale také omezení. Tato kapitola je proto věnována definování metodiky a ukazatelů použitých dále v této studii.

1.1 Struktura agentur práce a agenturních zaměstnanců

Úřad práce ČR vede **evidenci agentur práce podle povolení** ke zprostředkování zaměstnání. Databáze agentur práce tak obsahuje identifikační údaje agentury práce a dále také povolení ke zprostředkování, formu zprostředkování, druhy prací, pro které je zprostředkování zaměstnání povoleno a dobu, po kterou povolení trvá. Evidence obsahuje i údaj o územní působnosti (tzn. zprostředkování zaměstnání na území ČR, nebo z území ČR do zahraničí a ze zahraničí na území ČR). Vzhledem k charakteru evidence agentur práce, která obsahuje záznamy o agenturách práce podle povolení, jsou ukazatele rozsahu činnosti, formy zprostředkování a předmětu povolení vypočteny jako podíl daného povolení na celkovém počtu povolení. Nejedná se tedy o podíl agentur práce, ale podíl povolení na celkovém počtu povolení v příslušné skupině. Údaje vycházející z tohoto datového zdroje jsou platná k 31. 5. 2019.

Z **Registru ekonomických subjektů** (ČSÚ) pak budou převzaty některé ukazatele a díky tomu lze zkoumat například hlavní odvětvovou činnost subjektů dle sekce klasifikace CZ-NACE, české nebo zahraniční vlastnictví, rok vzniku, velikostní kategorii a kraj. Tyto údaje jsou k dispozici za rok 2019. Pro analýzu ekonomické výkonnosti podniků budou využity **údaje z účetních závěrek** (databáze Albertina). Pro účely této studie tak bude analyzován ukazatel hospodářského výsledku. Údaje z účetních závěrek jsou k dispozici za rok 2018.

Dále jsou v kvantitativní analýze uvedeny údaje o počtech zaměstnanců agentur práce podle Úřadu práce ČR. Jedná se o **počet volných míst**, na která bylo požadováno zprostředkování zaměstnání, **počet umístěných fyzických osob** a počet zaměstnanců, kteří byli dočasně přiděleni k výkonu práce u uživatele. Přičemž je zvlášť zkoumán počet občanů České republiky, počet občanů Evropské unie, počet občanů ostatních členských států Evropského hospodářského prostoru a Švýcarska a počet ostatních cizinců podle státní příslušnosti. Tyto údaje jsou dostupné za rok 2019.

1.2 Struktura zaměstnanců a mezd

Pro analýzu struktury zaměstnanců, úrovně odměňování a rozsahu pracovní doby byly využity údaje z **Informačního systému o průměrném výdělku (ISPV)**. V analýze jsou použity data za rok 2019. Výsledky šetření ISPV (**strukturální statistiky**) mají za cíl poskytovat co nejpodrobnější informace **o mzdách jednotlivých zaměstnanců** a odpracované době v třídění podle osobnostních charakteristik zaměstnanců (např. věk, pohlaví, nejvyšší ukončené vzdělání, zaměstnání podle klasifikace CZ ISCO) i znaků zaměstnavatelů (např. odvětví ekonomické činnosti CZ NACE, velikost ekonomického subjektu, sídlo subjektu). Hlavními sledovanými ukazateli jsou z hlediska výdělkové úrovně hrubá měsíční mzda (plat) a hodinový výdělek. Kromě diferenciací hrubé měsíční mzdy (platu) jsou zjišťovány i složky mzdy (platu), tj. odměny, příplatky a náhrady. U pracovní doby je sledována úroveň i struktura odpracované (např. přesčas) a neodpracované doby (např. nemoc a dovolená).

ISPV obsahuje údaje z pravidelného statistického šetření, které je pod názvem Čtvrtletní šetření o průměrném výdělku zařazeno do programu statistických zjišťování vyhlášených Českým statistickým úřadem ve Sbírce zákonů pro příslušný kalendářní rok. Čtvrtletní šetření o průměrném výdělku je **harmonizováno se strukturálním šetřením Evropské Unie** pod názvem *the Structure of Earnings Survey* (viz nařízení Komise (ES) č. 1916/2000 ve znění pozdějších předpisů).

Výsledky šetření ISPV jsou rozlišeny podle sféry, o které vypovídají. V ISPV se zařazují do **mzdové sféry** ekonomické subjekty, které **odměňují mzdou** podle § 109 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů. Ekonomické subjekty, které přísluší do **platové sféry**, **odměňují platem** podle § 109 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

Pro účely této studie jsou zaměstnanci agentur práce definováni prostřednictvím hlavní činnosti podniku dle **klasifikace CZ-NACE (oddíl 78)**. V rámci statistiky ISPV však při analýze **nelze rozlišit¹** přímo kmenové **zaměstnance agentur práce** a zaměstnance, kteří jsou přidělováni k výkonu práce u jiného uživatele (agenturní zaměstnanci). Což je nutné brát na zřetel při interpretaci výsledků. Dalším omezením analýzy agenturních zaměstnanců v rámci dat ISPV pak může být, že statistika ISPV není primárně zaměřena na reprezentativnost výsledků za skupinu agenturních zaměstnanců. **Výsledky tak zastupují 53 400 zaměstnanců** přepočtených na plné pracovní úvazky.

Podrobný popis ISPV i výsledky jsou publikovány na stránkách www.ispv.cz.

¹ Odborní pracovníci pracovních agentur patří převážně do 3. hlavní třídy dle klasifikace zaměstnání CZ-ISCO a další zaměstnanci agentur práce lze řadit rovněž do 1., 2. nebo 4. hlavní třídy klasifikace CZ-ISCO.

1.3 Diferenciace ukazatelů

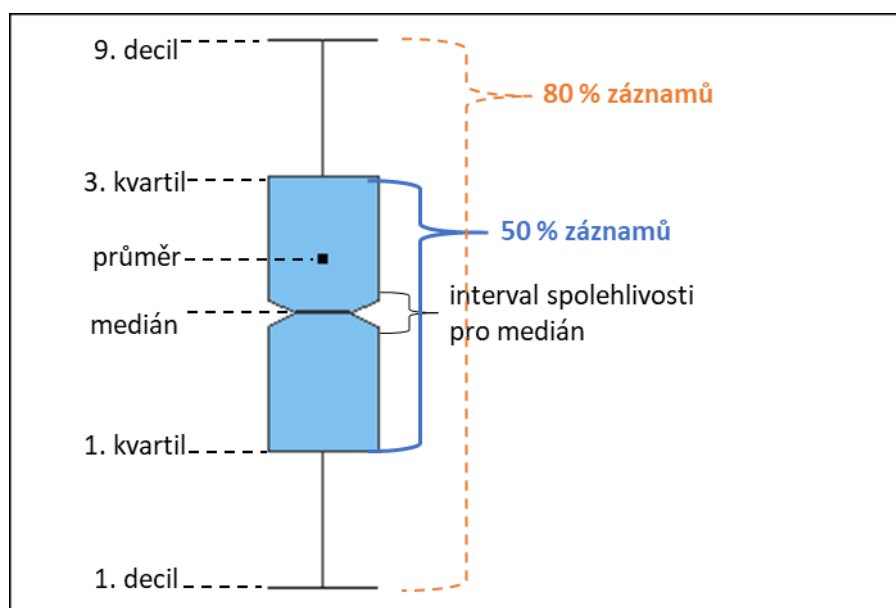
Diferenciace ukazatelů je sledována pomocí následujících statistických charakteristik:

- **Medián.** Medián je hodnota, jež dělí uspořádanou řadu čísel na dvě stejně početné poloviny. Platí, že nejméně 50 % hodnot je menších, nebo rovných, a nejméně 50 % hodnot je větších, nebo rovných mediánu. Základní výhodou mediánu jako statistického ukazatele je skutečnost, že není ovlivněný extrémními hodnotami jako průměr;
- **Kvartily.** Kvartily jsou hodnoty, které dělí vzestupně uspořádanou řadu čísel na čtvrtiny. **První kvartil** je hodnota, pod kterou leží 25 % nejnižších hodnot uspořádané řady. **Třetí kvartil** je hodnota, nad kterou leží 25 % nejvyšších hodnot uspořádané řady. Druhý kvartil je rovný mediánu;
- **Decily.** Decily jsou hodnoty, které rozdělují vzestupně uspořádanou řadu čísel na deset částí. **První decil** je hodnota, pod kterou leží 10 % nejnižších hodnot uspořádané řady. **Devátý decil** je hodnota, nad kterou leží 10 % nejvyšších hodnot uspořádané řady.

Interval spolehlivosti pro medián slouží k porovnání skupin. Pokud se zářezy dvou krabicových grafů nepřekrývají, naznačuje to, že mediány jsou výrazně odlišné. Vyobrazené intervaly spolehlivosti pro medián odpovídají hladině významnosti $\alpha = 0,05$, která určuje, že medián je právě takový s 95% pravděpodobností.

Výše uvedené statistické charakteristiky mohou být znázorněny formou krabicových grafů (*boxplot*). Popis krabicového grafu uvádí obrázek níže.

Obrázek 1.1: Interpretace výsledků zobrazených formou krabicových grafů (*boxplotů*)



Zdroj: vlastní zpracování, TREXIMA.

2 Vývoj a legislativní rámec agenturního zaměstnávání

S rostoucí popularitou agenturního zaměstnávání napříč zeměmi světa sílí také snaha toto odvětví trhu práce více regulovat. Zároveň vidíme rozdíly v tom, jakou formu a jaký cíl by mělo agenturní zaměstnávání sledovat. Ať už by tedy mělo sloužit spíše jako jakýsi odrazový můstek pro dosažení klasických forem zaměstnávání (smlouvy uzavřené přímo se zaměstnávající společností), či by mělo sloužit jako paralelní a doplňková forma zaměstnávání ke klasickým formám. Přičemž rozdíly mezi nimi se, co do délky smluv či integrace zaměstnanců do struktur společnosti, mohou postupem času rozmazávat.

V této kapitole nejprve vymezujeme nejdůležitější mezinárodní právní úpravu. Dále se kapitola věnuje problematice a úpravě právního rámce agenturního zaměstnávání v ČR. Poslední část kapitoly se zaměřuje na stručný popis legislativního vymezení agenturního zaměstnávání ve vybraných zemích světa.

2.1 Mezinárodní právní úprava

Za nejdůležitější mezinárodní dokument v oblasti agenturního zaměstnávání lze považovat **Úmluvu Mezinárodní organizace práce (International Labour Organization, ILO) č. 181 o soukromých agenturách práce**. Úmluva byla přijata 19. 7. 1997 na 85. zasedání Generální konference Mezinárodní organizace práce a vstoupila v platnost 10. 5. 2000. Ze zemí, které jsou uváděny dále v této studii tuto úmluvu ratifikovala Francie, Nizozemsko, Polsko, Slovensko, Japonsko i Česká republika. Naopak úmluvu neratifikovaly například Dánsko, Rakousko, Německo, Švédsko, Spojené Království, Spojené státy americké či Kanada.

Na základě této úmluvy musí členský stát stanovit podmínky, jimiž se řídí činnost soukromých agentur práce, prostřednictvím systému udělování licencí nebo povolení, s výjimkou případů, kdy jsou tyto podmínky řízeny nebo stanoveny příslušnými národními předpisy nebo praxí jinak.

Z hlediska ochrany zaměstnanců musí mít členské státy dle článku 11 této úmluvy opatření k zajištění odpovídající ochraně pracovníků zaměstnávaných soukromými agenturami práce v oblastech svobody sdružování, kolektivního vyjednávání, minimální mzdy, pracovní doby a jiných pracovních podmínek, dávek podle zákonných systémů sociálního zabezpečení, přístupu k výcviku, ochrany zdraví a bezpečnost při práci, náhrad při pracovních úrazech nebo nemocích z povolání, náhrad v případě platební neschopnosti a ochrany nároků pracovníků a ochran a dávek v mateřství a ochran a dávek v rodičovství.

V rámci úmluvy jsou stanoveny možnosti omezování agenturního zaměstnávání za účelem ochrany zaměstnanců. Členské státy mohou dle odstavce 4 článku 2 za určitých okolností zakázat činnost soukromých agentur práce ve vztahu k určitým kategoriím pracovníků nebo odvětvím ekonomické činnosti a rovněž za určitých okolností vyloučit pracovníky v některých odvětvích ekonomické činnosti, nebo částí těchto odvětví, z rozsahu působnosti této úmluvy, nebo z některých jejích ustanovení, za předpokladu, že odpovídající ochrana příslušných pracovníků je zajištěna jinak.

Rovněž musí mít členský stát dle odstavce 1 článku 8 opatření v rámci své pravomoci, a tam kde je to vhodné ve spolupráci s jinými členskými státy, aby poskytl migrujícím pracovníkům najatým nebo umístěným na jeho území soukromými agenturami práce dostatečnou ochranu před zneužitím a aby takovému zneužití zabránil.

Nejdůležitějším pramenem práva v Evropské unii je **Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES o agenturním zaměstnávání**. Směrnice byla přijata 19. 11. 2008. Cílem této směrnice je zabezpečit ochranu zaměstnanců agentur práce a zlepšit kvalitu agenturního zaměstnávání tím, že je ve členských státech zajištěno uplatňování zásady rovného zacházení na zaměstnance agentur práce a že jsou agentury práce uznány za zaměstnavatele s cílem účinně přispět k vytváření pracovních míst a k rozvoji pružných forem práce.

Za důležitou část této směrnice lze považovat článek 5 odst. 1. o zásadách rovného zacházení, který stanovuje, že základní pracovní podmínky a podmínky zaměstnávání zaměstnanců agentur práce jsou po dobu trvání jejich přidělení k uživateli přinejmenším stejné jako podmínky, jež by se na tyto zaměstnance vztahovaly, pokud by je tento uživatel zaměstnal přímo na stejném pracovním místě. Národní úpravy zákonů členských států odráží právě toto ustanovení.

Směrnice dále stanovuje, že v zájmu pružného přístupu k rozmanitosti trhů práce a vztahů mezi sociálními partnery mohou členské státy umožnit sociálním partnerům, aby stanovovali pracovní podmínky a podmínky zaměstnávání za předpokladu, že bude zachována celková úroveň ochrany zaměstnanců agentur práce. Některé členské státy tak využívají i této možnosti (viz analýza jednotlivých zemí dále v této kapitole).

Z hlediska podpory zaměstnanosti agenturních pracovníků je důležitou součástí směrnice článek 6. V odstavci 1. je uvedeno, že zaměstnanci agentur práce jsou informováni o všech volných pracovních místech u uživatele, aby měli stejnou možnost jako ostatní zaměstnanci tohoto uživatele najít trvalé zaměstnání. Tyto informace mohou být poskytnuty formou obecného oznámení umístěného na vhodném místě u uživatele, ke kterému byli zaměstnanci agentur práce přiděleni a pod jehož dohledem pracují.

Dále pak v oblasti odborného rozvoje agenturních pracovníků směrnice uvádí, že členské státy přijmou vhodná opatření nebo podpoří dialog mezi sociálními partnery s cílem zlepšit přístup zaměstnanců agentur práce k odborné přípravě a k zařízením pro péči o děti v agenturách práce, a to i v obdobích mezi jejich pracovním přidělením, v zájmu podpory jejich profesního

rozvoje a zvýšení jejich zaměstnatelnosti. A dále také s cílem zlepšit přístup zaměstnanců agentur práce k odborné přípravě určené pro zaměstnance uživatele.

2.2 Legislativní rámec v ČR

Rámec pro agenturní zaměstnávání byl v právním řádu **zakotven v roce 2004** a to přijetím nového **zákona o zaměstnanosti** (č. 435/2004 Sb.). Podle § 14 odst. 1 písm. b) se zprostředkováním zaměstnání rozumí také zaměstnávání fyzických osob za účelem výkonu jejich práce pro uživatele, kterým se rozumí jiná právnická nebo fyzická osoba, která práci přiděluje a dohlíží na její provedení (dále jen "uživatel").

Zákoník práce (č. 262/2006 Sb.) pro agenturní zaměstnávání dále podle § 307a ustanovuje, že za závislou práci podle § 2 se považují také případy, kdy zaměstnavatel na základě povolení podle zvláštního právního předpisu (dále jen „agentura práce“) dočasně přiděluje svého zaměstnance k výkonu práce k jinému zaměstnavateli na základě ujednání v pracovní smlouvě nebo dohodě o pracovní činnosti, kterým se agentura práce zaváže zajistit svému zaměstnanci dočasný výkon práce podle pracovní smlouvy nebo dohody o pracovní činnosti u uživatele a zaměstnanec se zaváže tuto práci konat podle pokynů uživatele a na základě dohody o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce, uzavřené mezi agenturou práce a uživatelem. Výkon práce prostřednictvím agentury práce je tedy vždy považován za výkon závislé práce.

Z právní teorie je agenturní zaměstnávání považováno za výkon práce s **nižší ochranou zaměstnance**. Pro agenturní zaměstnance je však udělena výjimka z omezení sjednávání opakovaného pracovního poměru na dobu neurčitou.

Platí však, že podle § 309 odst. 6 zákoníku práce **nemůže** agentura práce téhož zaměstnance dočasně přidělit k výkonu práce u téhož uživatele **na dobu delší než 12 kalendářních měsíců** po sobě jdoucích. Tento limit 12 měsíců neplatí v případech, kdy sám zaměstnanec požádá agenturu práce nebo jestliže se jedná o výkon práce po dobu náhrady za zaměstnankyni čerpající mateřskou nebo rodičovskou dovolenou. Pokud by byl uživatel s prací agenturního zaměstnance natolik spokojen, že by si jej po 12 po sobě jdoucích kalendářních měsících chtěl ponechat, musel by jej zaměstnat přímo. Takový scénář je pak brán jako ideální a v duchu se zprostředkovací povahou agenturního zaměstnání.

Na agenturní zaměstnance se však nevztahuje zákaz řetězení pracovního poměru na dobu určitou (§ 39 odst. 6). S agenturními zaměstnanci je tedy možné **pracovní poměr na dobu určitou sjednat a prodloužit nebo opakovat**. Zákoník práce dle §307b **zakazuje souběžné dočasné přidělení k témuž uživateli více agenturami**. Dle § 309 odst. 8 zákoníku práce dále platí, že rozsah agenturního zaměstnávání **lze omezit jen v kolektivní smlouvě** uzavřené u uživatele.

Zákoník práce také upravuje pracovní a mzdové podmínky agenturních zaměstnanců. Z důvodu, aby agenturní zaměstnanci nebyli využíváni jako levná pracovní síla (dle směrnice 2008/104/ES o agenturním zaměstnávání), je v něm zakotven **nárok na pracovní a mzdové podmínky** srovnatelné s pracovními a mzdovými podmínkami **srovnatelného kmenového zaměstnance** uživatele. Odpovědnost za splnění nároku leží na straně agentury a uživatele. V praxi může být však obtížné výše zmíněné podmínky vymezit a často může být jejich vymezení z pohledu zaměstnance spíše restriktivní.²

V roce 2016 vydal Státní úřad inspekce práce (SUIP) **Metodický pokyn generálního inspektora SUIP č. 2/2016 s názvem Zásady hodnocení srovnatelných pracovních a mzdových podmínek agenturního zaměstnance a zaměstnance uživatele**. Tímto metodickým pokynem se při kontrolách řídí zaměstnanci inspekce práce za účelem sjednocení kontrolních postupů. V dokumentu je uvedeno, že pracovní podmínky dočasně přiděleného (agenturního) zaměstnance nesmí být horší než pracovní podmínky srovnatelného zaměstnance uživatele za splnění podmínek, kdy musí být tyto podmínky upraveny pracovněprávní předpisy a jsou daňově uznatelným nákladem zaměstnavatele. V oblasti mzdových podmínek dokument uvádí, že mzdové podmínky dočasně přiděleného (agenturního) zaměstnance nesmí být horší než mzdové podmínky srovnatelného zaměstnance uživatele za podmínky, že se jedná o odměnu přímo související s výkonem práce. Zde neplatí podmínka, že se musí bezpodmínečně jednat o plnění vysloveně upravené pracovněprávními předpisy.

Od novelizace zákoníku práce a zákona o zaměstnanosti v roce 2017 došlo k několika změnám ve fungování agentur práce. Jednou z hlavních změn bylo zavedení **povinné kauce** 500 000 Kč, kterou musí agentura práce složit Úřadu práce bez ohledu na to, zda povolení udělené již má nebo o něj žádá. Také udělování povolení doznalo změny, kdy je možné **po uplynutí 3 let**, po kterých agentura práce měla povolení, vydat **povolení na neurčito**. Před novelizací bylo možné povolení vždy prodloužit jen o 3 roky.

Dle § 60 odst. 2 zákona o zaměstnanosti platí, že podmínkou udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání fyzické osobě je dosažení věku 18 let, plná svéprávnost, bezúhonnost, odborná způsobilost, bydliště na území České republiky a skutečnost, že fyzická osoba v posledních 3 letech nevykonávala funkci odpovědného zástupce u právnické osoby, statutárního orgánu nebo orgánu právnické osoby, které bylo odejmuto povolení ke zprostředkování zaměstnání z důvodů podle § 63 odst. 2 písm. a) až f) nebo § 63 odst. 3, a to v době, kdy u této právnické osoby nastaly nebo trvaly skutečnosti, které vedly k odejmutí tohoto povolení.

²DOLEČEK, Marek. Využití služeb agenturního zaměstnávání pro zaměstnavatele. In: *businessinfo.cz* [online]. 1. 2. 2019 [cit. 6. 9. 2020]. Dostupné z: <https://www.businessinfo.cz/navody/vyuziti-sluzeb-agenturniho-zamestnavani-pro-zamestnavatele-ppbi>.

2.3 Legislativní rámec v zahraničí

Právní ukotvení agenturního zaměstnávání se napříč zeměmi světa značně liší. Silnější tendence k regulacím je vidět především u zemí Evropské unie, které se řídí směrnicemi Evropské unie. Časté rozdíly vidíme v implementaci právní ochrany agenturních zaměstnanců, která v jiných zemích, než zemích Evropské unie často chybí nebo je její legislativní zakotvení spíše vágní a jeho naplňování značně variabilní. Stručný přehled přináší Tabulka 2.1.

Tabulka 2.1: Legislativní rámec agenturního zaměstnávání vybraných zemí světa

Země	Legislativní rámec agenturního zaměstnávání
Francie	Ve Francii je pracovněprávní vztah mezi zaměstnancem a agenturou práce regulován převážně francouzským zákoníkem práce (zejména čl. L1251-1 až L1251-58) a řadou meziodvětvových, odvětvových a podnikových kolektivních smluv. Francouzské pracovní právo definuje dočasnou agenturní práci, jako práci uspokojující dočasné potřeby uživatelské společnosti (čl. L1251-5). Smlouva mezi dočasným pracovníkem a agenturou musí obsahovat dobu trvání agenturní práce. Jedná se tedy o smlouvu na dobu určitou. Pokud uživatel zaměstnává agenturního pracovníka déle, než je sjednáno ve smlouvě, má zaměstnanec právo stát se zaměstnancem na dobu neurčitou. Agentura práce musí vždy uzavřít tzv. smlouvu o přidělení (<i>contrat de mise à disposition</i>) s klientskou společností (obsahující určité informace např. o délce trvání přidělení) a smlouvu o přidělení na dobu určitou (<i>contrat de mission</i>) se zaměstnancem. Smlouva může stanovit zkušební dobu, obvykle však není delší než pět dní a závisí na době trvání smlouvy. Agentury práce mohou zaměstnávat pracovníky i na dobu neurčitou na základě zvláštní pracovní smlouvy. V tomto systému platí, že během doby, kdy zaměstnanec není přidělen ke konkrétnímu uživateli, má zaměstnanec nárok na garantovanou minimální měsíční mzdu. Tou je úroveň zákonné minimální mzdy pro většinu zaměstnanců, nejméně však 15 % nad touto úrovní pro kontrolní a technické pracovníky a 25 % a více pro manažerské a odborně kvalifikované zaměstnance.
Německo	Dočasná práce je upravena zákonem o částečném pracovním úvazku a zákonem o dočasném zaměstnání (<i>Teilzeit- und Befristungsgesetz</i>, dále také TzBfG) transponujícím evropskou Směrnicí Rady 1999/70/ES. Definice dočasné práce je v § 3 odst.1 TzBfG, jako pracovní smlouva omezená buď odkazem na konkrétní časové

Země	Legislativní rámec agenturního zaměstnávání
	období nebo úkol. Dočasná agenturní práce je upravena zákonem o dočasném zaměstnání (<i>Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, AÜG</i>), který byl předmětem opakovaných legislativních aktualizací (zejména v roce 2003 a 2011). Agentury pro dočasnou práci musí mít licenci ministerstva práce (§1). Pokud agentura práce provozuje agenturní zaměstnávání bez příslušného povolení, stává se agenturní pracovník zaměstnancem uživatele z důvodu neplatnosti ostatních smluvních ujednání v trojstranném vztahu (§ 10 odst. 1). Dočasní agenturní pracovníci jsou chráněni zásadou nediskriminace v § 4 odst. 2 TzBfG. § 9 č. 2 AÜG, který stanovuje zásadu rovného odměňování a rovného zacházení pro dočasné agenturní pracovníky ve srovnání s pracovními podmínkami uživatelského podniku. Výjimky stanovuje kolektivní smlouva (BAG 14.12.2010 - 1 ABR 19/10. TA). Pracovníci mají právo být informováni uživatelem o jeho srovnatelných pracovních podmínkách (§ 13).
Nizozemsko	Práce pro agentury dočasného zaměstnávání vytváří trojstranný pracovní vztah. Od 1. ledna 1999 je vztah mezi dočasným pracovníkem a agenturou výslovně klasifikován jako pracovní smlouva (čl. 7: 690 DCC), což znamená, že se na ně aplikují všechny pracovněprávní zákony. Dočasná agenturní práce je v Nizozemsku upravena zákonem o přidělení pracovníků zprostředkovateli z roku 1998 (WAADI). Dále jsou pro ně platná některá ustanovení občanského zákoníku a zároveň existují úpravy v rámci příslušných odvětví prostřednictvím kolektivních smluv. Regulační rámec pro agentury práce v Nizozemsku tedy zahrnuje kombinaci právních a smluvních opatření, která byla přijata v právních předpisech, smlouvách a kolektivních smlouvách (CLA) do konce 90. let. Od roku 1999 jsou agentury práce považovány za řádné zaměstnavatele a po uplynutí určité doby zaměstnání jsou agenturní pracovníci považováni za řádné zaměstnance, kterým náleží stejná práva jako jiným zaměstnancům v Nizozemsku.
Rakousko	§ 3 odst. 1 zákona o agenturní práci (<i>Arbeitskräfteüberlassungsgesetz– AÜG</i>) nevyužívá pojem agentura dočasného zaměstnání, ale tzv. pronájem (leasing) pracovníků a definuje jej jako přiřazení pracovníků pro práci k třetí straně. Agentura pro dočasnou práci tedy postoupí většinu práv zaměstnavatele (zejména oprávnění vydávat příkazy) přímo uživateli a umožňuje mu tak využívat dočasného agenturního pracovníka, jako by byl přímo zaměstnán v uživatelském podniku. Tento koncept se vztahuje nejen na zaměstnance, ale také na zaměstnanci podobné osoby, které vykonávají práci/slужby na příkaz jiné osoby a na účet jiné osoby bez toho, aby byly

Země	Legislativní rámec agenturního zaměstnávání
	v pracovním poměru, ale mohou být vzhledem ke své ekonomické závislosti považovány za zaměstnance. Pro uzavření pracovní smlouvy mezi uživatelskou firmou (zaměstnavatelem) a dočasným agenturním pracovníkem však neexistují žádné formální požadavky. Mezi zaměstnancem a firmou tak nemusí být uzavřena písemná smlouva. Musí však být vydáno písemné prohlášení, že obě strany s touto formou práce souhlasí. Pokud k tomu nedojde, nebude dočasný agenturní pracovník povinen pro uživatelský podnik pracovat. Zákon o dočasné agenturní práci říká, že zaměstnanec nemůže být najat uživatelským podnikem bez jeho výslovného souhlasu. Smlouva musí rovněž obsahovat alespoň 11 aspektů vyjmenovaných v čl. 11 odst. 1 AÜG, včetně místa výkonu práce, pracovní doby atd. Naopak některá ustanovení jsou zakázána. Jedná se například o omezení práva na odměnu po dobu práce pro uživatelský podnik, ukončení smlouvy na dobu určitou bez odůvodnění, zkrácení promlčecích lhůt apod.
Spojené království	Ve Spojeném království je poskytování dočasné agenturní práce (stejně jako činnost agentur práce) regulováno velmi mírně a před přijetím směrnice EU 2008/104 nebyla právní úprava práv a nároků dočasných agenturních pracovníků téměř žádná. Činnost agentur práce a práva dočasných agenturních pracovníků jsou upraveny zejména nařízeními o chování agentur práce (<i>employment businesses</i>) z roku 2003 (a do jisté míry zákonem o agenturách práce z roku 1973), zákonem o deregulaci a uzavírání smluv z roku 1994, předpisy pro pracovníky agentur práce z roku 2010 a řadou klíčových soudních rozhodnutí. Vliv kolektivních smluv je v této oblasti minimální. Co se týče zásad rovného zacházení, omezení vychází z nařízení v oblasti agenturního zaměstnávání z roku 2010 (<i>Agency workers regulation 2010 - AWR</i>). Dle bodu 5 tohoto nařízení mají agenturní pracovníci právo na mzdové a pracovní podmínky srovnatelné se zaměstnanci v běžném pracovním poměru na stejné či podobné pracovní pozici. Tyto podmínky jsou definovány jako předpisy týkající se odměňování (bez výjimečných plateb a odměn (regulace 6(2)–(4) AWR), pracovní doby, noční práce, doby odpočinku a množství dovolené za kalendářní rok a vztahují se na zaměstnance po 12 týdnech nepřetržitého zaměstnání (regulace 7(3)).
Spojené státy americké	Podle zákona o veřejném zdraví a péči (§ 2000e 42 U. S. Code, chapter 21, subchapter VI) pod agenturu práce spadá jakákoli osoba, která se pravidelně zavazuje za úplatu nebo bez úplaty zajistit zaměstnance pro zaměstnavatele nebo zajistit

Země	Legislativní rámec agenturního zaměstnávání
	zaměstnancům práci a stává se zástupcem takové osoby. Činnosti agentur práce a práva dočasných agenturních pracovníků nejsou téměř vůbec regulovány. Povolení pro agentury práce se vydávají v souladu zákony upravujícími povolovací řízení jednotlivých států. Tyto právní předpisy často delegují pravomoc na příslušný úřad, který rozhoduje o vydání povolení na základě individuálního posouzení žadatele* na určitou dobu trvání její platnosti (například dva roky), přičemž je nutné ji poté obnovit. Ve federálním právu USA nejsou stanovena speciální pravidla pro zacházení s agenturními zaměstnanci. Vztahují se na ně standardy platné pro všechny zaměstnance. Obě skupiny pracovníků (kmenoví i agenturní) mohou využívat kolektivní vyjednávání ke zlepšení svých pracovních podmínek. Některé státy však mohou rovné zacházení vyžadovat ve svých předpisech. Například dne 6. srpna 2012 stát Massachusetts přijal zákon, který mimo jiné zakládá povinnost agenturám práce seznámit zaměstnance s tím, kdo je jejich zaměstnavatel (uživatelská firma), jakou práci budou konat, za jakou mzdu, datum nástupu a ukončení a očekávané trvání zaměstnání**.

*Obecně musí agentury dodržet zásady bezpečnosti a ochrany zdraví (*health and safety*) v pracovním prostředí a musí pracovníka řádně zaškolit (dle tzv. *OSHA standarts*)³.

**Agenturní zaměstnanci jsou v pracovněprávním vztahu s agenturou nikoli s uživatelskou firmou, je tedy možné, že na federální úrovni není sdělení zmíněných informací při přidělení zaměstnance předem vyžadováno, a proto je tedy v případě Massachusetts regulováno na státní úrovni⁴.

Zdroj: Report on temporary employment agencies and temporary agency work (ILO, 2016), Restatement to Labour Law in Europe: Vol II (Bernd Waas a Guus Heerma van Voss, 2020), Employment Law in France: In-depth (Croner-I Limited, 2020), zpracování TREXIMA.

³ Podrobnější informace uvádí např. U.S. DEPARTMENT OF LABOR, dostupné zde: <https://www.osha.gov/temporaryworkers>.

⁴ Podrobnější informace uvádí např. GENERAL COURT OF THE COMMONWEALTH OF MASSACHUSETTS dostupné zde: <https://malegislature.gov/Laws/GeneralLaws/PartI/TitleXX/Chapter140/Section46D> a webové stránky COMMONWEALTH OF MASSACHUSETTS, dostupné zde: <https://www.mass.gov/doc/c8-ma-notice-of-temporary-workers-rights-english/download>.

3 Agenturní zaměstnávání v mezinárodním srovnání

Agenturní zaměstnávání se stává v evropském i světovém kontextu oblíbenou formou zaměstnávání jak zaměstnanci, tak zaměstnavateli. Nehledě na to, vidíme stále značné rozdíly co do míry využívání této formy zaměstnávání, ale také v tom, jakou úlohu a cíle na trhu práce plní. Stručně již tato problematika byla nastíněna v kapitole předešlé. Některými jejími níže popsanými aspekty se budeme zabývat nyní.

Kapitola srovnává mezinárodní agenturní zaměstnávání, a to jak v zemích Evropské unie, tak i v jiných vybraných mimo unijních zemích. Tyto země jsou analyzovány na základě míry a možnosti využívání agenturních pracovníků ve srovnání s kmenovými zaměstnanci. Dále pak jsou vybrané země zkoumány z hlediska využívaných smluvních typů a jsou srovnány hlavní trendy mezi zeměmi.

Pozornost je také věnována konceptu flexicurity, tedy kombinaci flexibility a jistoty (*security*) pro zaměstnance a jeho implementaci vzhledem k agenturnímu zaměstnávání napříč zeměmi Evropské unie. Před hospodářskou krizí v roce 2008 byl tento koncept jedním z předních konceptů agendy EU. Následkem hospodářské krize však upadl poněkud v zapomnění. Byl znovu oživen během posledních let a jeho prvky flexibility a jistoty se staly se opět důležitým článkem strategie Evropské unie (strategie Evropa 2020).

Dále se kapitola věnuje povinnostem, které jsou agenturám práce v jednotlivých zemích ukládány, a to jak certifikační procesy a povolovací postupy, tak také povinnosti přispívat do veřejných fondů, kde jsou detailněji popsány modely fungující v Rakousku a Nizozemsku. Navíc je rozebrána problematika opakovaného přidělení agenturních zaměstnanců k témuž uživateli a související legislativní opatření v jednotlivých zemích. Závěrem jsou zmíněna možná omezení, kterým agentury práce v jednotlivých vybraných zemích čelí.

3.1 Možnosti a rozsah využívání agenturního zaměstnávání

Dočasné agenturní zaměstnávání se liší napříč zeměmi co do rozsahu či možnosti využívání takovýchto zaměstnanců. Příslušná data v této kapitole vychází z evropských zdrojů, jako je EUROSTAT či Světová konfederace zaměstnanosti (WEC Europe), ale také mezinárodních zdrojů, jakými jsou Mezinárodní organizace práce (ILO), Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (OECD) či WEC Global.

Nicméně datové zdroje a jejich metodiky se mohou napříč zeměmi značně lišit. Některé studie⁵ zmiňují, že ačkoli jsou základní statistiky pro získání přehledu o důležitosti agenturního zaměstnávání užitečné, **dostupnost kvalitních, spolehlivých a srovnatelných dat je omezená**. Proto je třeba brát tuto skutečnost vždy na zřetel při vyvozování jakýchkoli úsudků ze zmíněných dat. V této kapitole je tedy kladen důraz na detailní popis zdrojových dat a vysvětlení či poukázání na možné disparity.

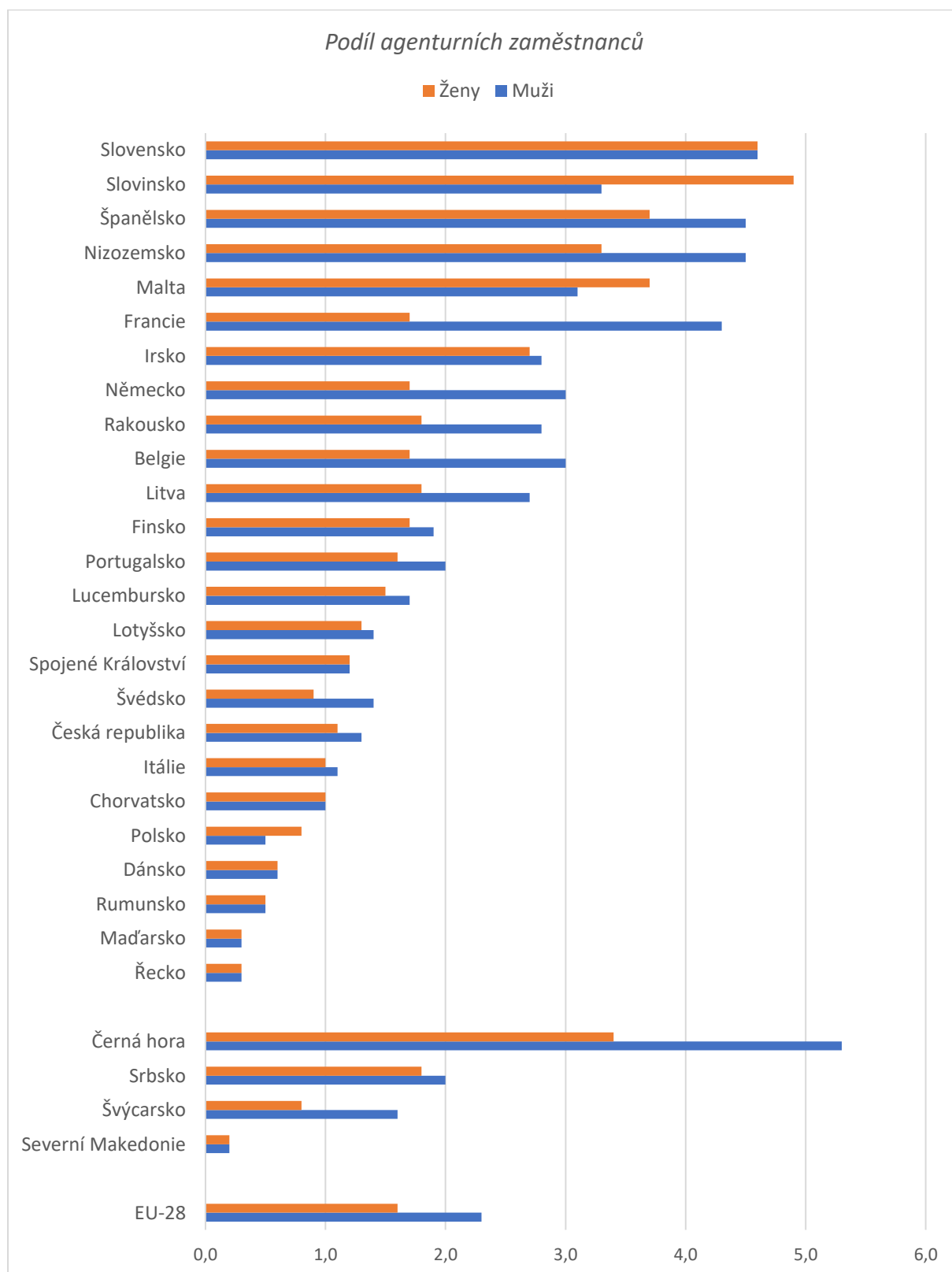
Statistické údaje o dočasném agenturním zaměstnávání v zemích Evropy (především Evropské unie), dostupné v databázi EUROSTATU, jsou získávány skrze Výběrové šetření pracovních sil (*Labour Force Survey – LFS*). Jedná se o průběžný a harmonizovaný čtvrtletní průzkum prováděný členskými státy Evropské unie, čtyřmi kandidátskými zeměmi (Srbsko, Turecko, Severní Makedonie, Černá Hora), třemi zeměmi Evropského sdružení volného obchodu ESVO (Island, Norsko, Švýcarsko) a Velkou Británií.

Z těchto šetření EUROSTATU plyne, že procentuální zastoupení agenturních zaměstnanců je v **Evropské unii na úrovni cca 2 %; v roce 2019 činil podíl agenturních zaměstnanců 2,3 % u mužů a 1,6 % u žen ve věku 20–64 let** (viz Obrázek 3.1), což je v obou případech nárůst o jednu desetinu p. b.ve srovnání s předchozím rokem. Nejméně je forma agenturního zaměstnávání využívána v Řecku a Maďarsku, a to u pouhých 0,3 % mužů i žen. **Nejvíce pak na Slovensku s 4,6 % mužů i žen** a ve Slovinsku s 3,3 % mužů a 4,9 % žen.

Obecně jsou v EU v tomto ohledu **více zastoupeni muži než ženy**, přičemž je tento rozdíl nejvíce patrný ve Francii s 1,7 % žen a 4,3 % mužů, kteří jsou zaměstnáváni skrze agentury. Výjimkami, kdy je procentuální zastoupení agenturních zaměstnanců vyšší u žen než u mužů, je již zmíněné Slovinsko, ale také Malta a Polsko.

⁵ EICHHORST, Werner, Michela BRAGA, Andrea BROUGHTON, et al. *The role and activities of employment agencies* [online]. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2013, s. 23 [cit. 07.10. 2020]. ISBN 978-92-823-4593-1. Dostupné z: <https://doi.org/10.2861/28240>.

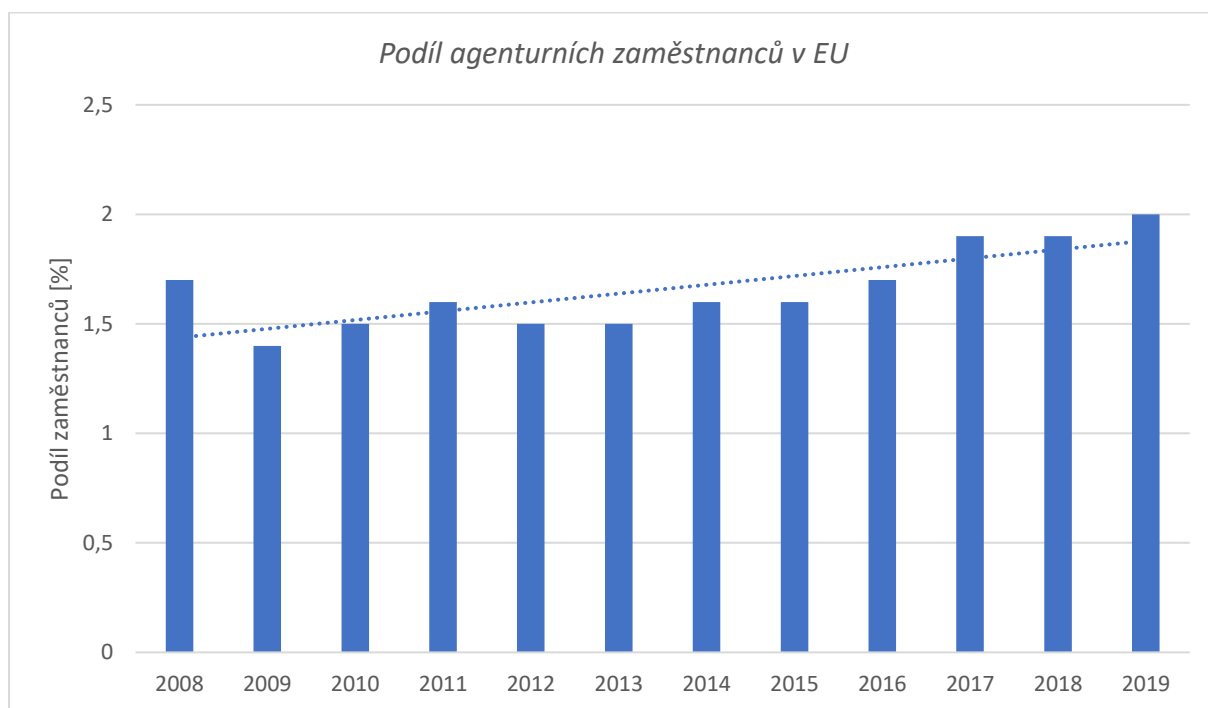
Obrázek 3.1: Procentuální podíl agenturních zaměstnanců na celkovém počtu zaměstnaných v roce 2019 v zemích EU, podle pohlaví (ve věku 20-64 let)



Zdroj: EUROSTAT (ukazatel Temporary employment agency workers), zpracování TREXIMA.

Celkově je pak možné pozorovat, že po útlumu v zaměstnanosti agenturních pracovníků po roce 2008 a částečně v roce 2013, nastává opět **pozvolný růst** procentuálního zastoupení agenturních pracovníků na celkovém počtu zaměstnaných v rámci Evropské unie, přičemž **nejvyšší růst byl mezi lety 2016 a 2017 a to až o 0,2 p. b.** (Obrázek 3.2). Lze tedy říct, že vývoj agenturního zaměstnávání je do určité míry ovlivněn ekonomickým cyklem a lze proto v nadcházejících letech očekávat pokles podílu agenturních zaměstnanců⁶.

Obrázek 3.2: Procentuální podíl agenturních zaměstnanců na celkovém počtu zaměstnaných v roce 2019 v EU (ve věku 20-64 let)



Zdroj: EUROSTAT (Temporary employment agency workers), zpracování TREXIMA.

Pro srovnání postavení evropských zemí v celosvětovém kontextu je potřeba hledat komplexnější datový zdroj. V **celosvětovém srovnání** pak ale existuje **značná nesourodost dat** o podílech či počtech agenturních zaměstnancích v daných zemích. Mezinárodní organizace

⁶ Dle údajů EUROSTATU se hrubý domácí produkt EU28 ve druhém čtvrtletí 2020 meziročně propadl o 11,4 %. Podíl agenturních zaměstnanců dosud krátkodobě reagoval na klesající HDP poklesem. Dlouhodobě je však podíl agenturních pracovníků rostoucí a hospodářský pokles přináší pouze výkyvy krátkodobého charakteru.

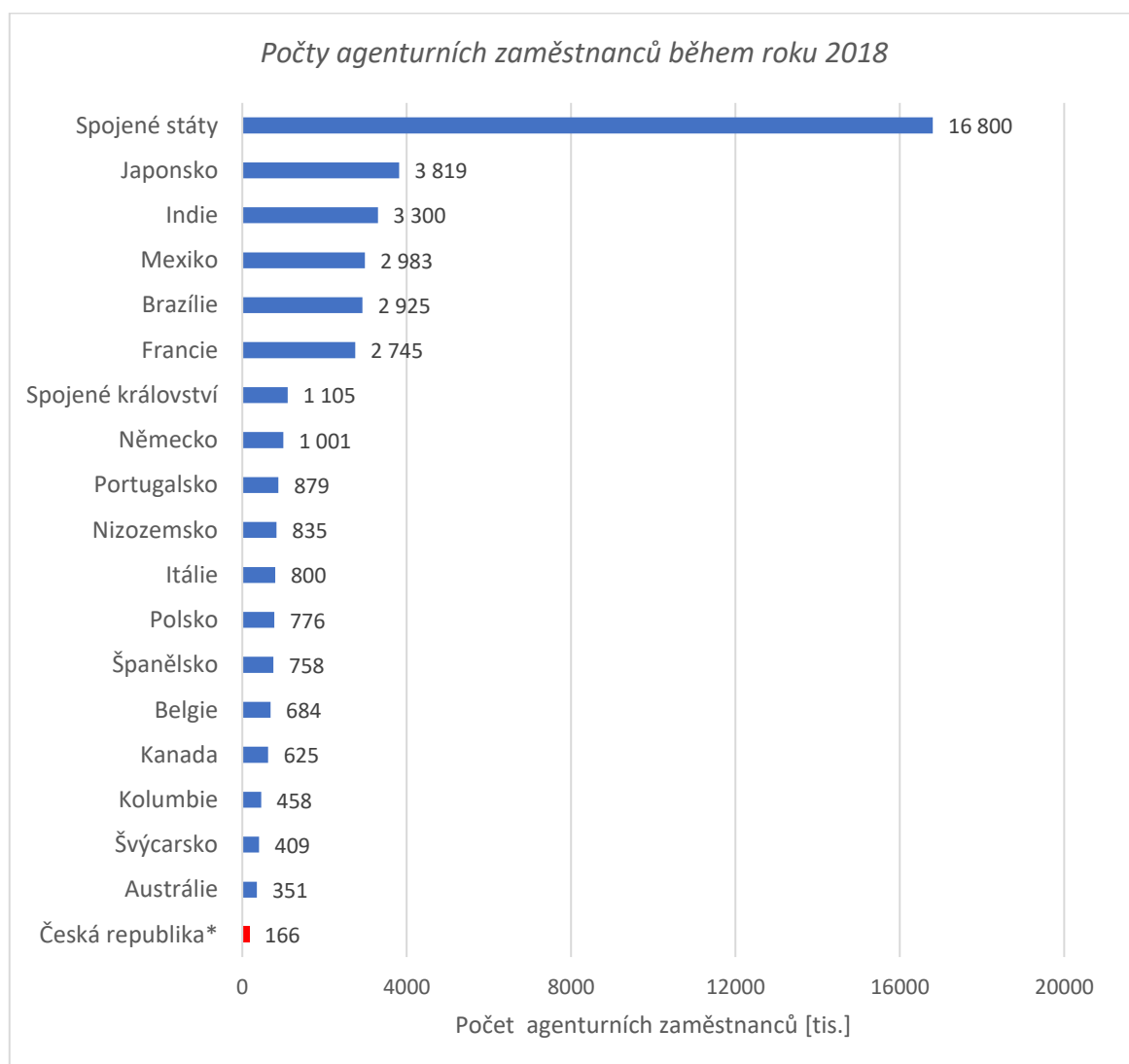
práce⁷ upozorňuje na to, že při srovnávání ukazatelů je potřebné tuto skutečnost brát v úvahu. Nedostatky v datech mají několik důvodů. Agenturní zaměstnávání je někdy řazeno mezi nestandardní formu zaměstnání. Tento koncept je však velmi obecný. Pro některé z jeho podkategorií (dočasná práce, vícestranné pracovní právní vztahy nebo závislá samostatná výdělečná činnost) však existují mezinárodní statistické standardy, jako je například mezinárodní klasifikace stavu v zaměstnání (ICSE-93), která umožňuje srovnatelný sběr dat a eliminuje koncepční nejasnosti. Existují však i nedostatky při implementaci mezinárodních standardů. Některé země nepoužívají standardy ICSE-93 systematicky nebo používají upravené ukazatele, které pak nejsou srovnatelné mezi dalšími zeměmi.

Jedním ze zdrojů dat v oblasti agenturního zaměstnávání ve světovém kontextu je organizace WEC (*World Employment Confederation*, původně CIETT), která své data sbírá z národních zaměstnavatelských organizací (v případě ČR se jedná o Asociaci poskytovatelů personálních služeb), **tedy pouze od svých členů** a publikuje je skrze jejich každoroční ekonomický report (*Economic report*). Zdroje těchto dat se však mohou lišit napříč národními organizacemi, ať už je sbírají přímo od svých členů, veřejně dostupných zdrojů či výzkumných partnerských organizací.

WEC sleduje počty agenturních zaměstnanců, které ukazuje Obrázek 3.3. Jedná se o počty pracovníků, kteří byli za celý rok 2018 zaměstnáni prostřednictvím agentur práce v dané zemi. Zdaleka **nejvíce vykazují Spojené státy americké, kde se jejich počet blíží 17 mil.** S velkým odstupem je druhé Japonsko blížící se 4 mil. **Nejvyšší počet ze všech evropských zemí má v tomto ohledu Francie s 2,7 miliony.** Nutno podotknout, že v případě hodnot vykázaných u Německa a Spojeného království se jedná pouze o zaměstnance s plnými pracovními úvazky. Data ohledně České republiky jsou v tomto zdroji uvedena za rok 2017, kde tento počet činil 166 000 agenturních zaměstnanců.

⁷ILO. *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects* [online]. Geneva: ILO, 2016, s. 111-113 [cit. 07. 10. 2020]. ISBN 978-92-2-130386-2. Dostupné z: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_534326.pdf.

Obrázek 3.3: Počty zaměstnaných agenturních zaměstnanců během roku 2018 celkem



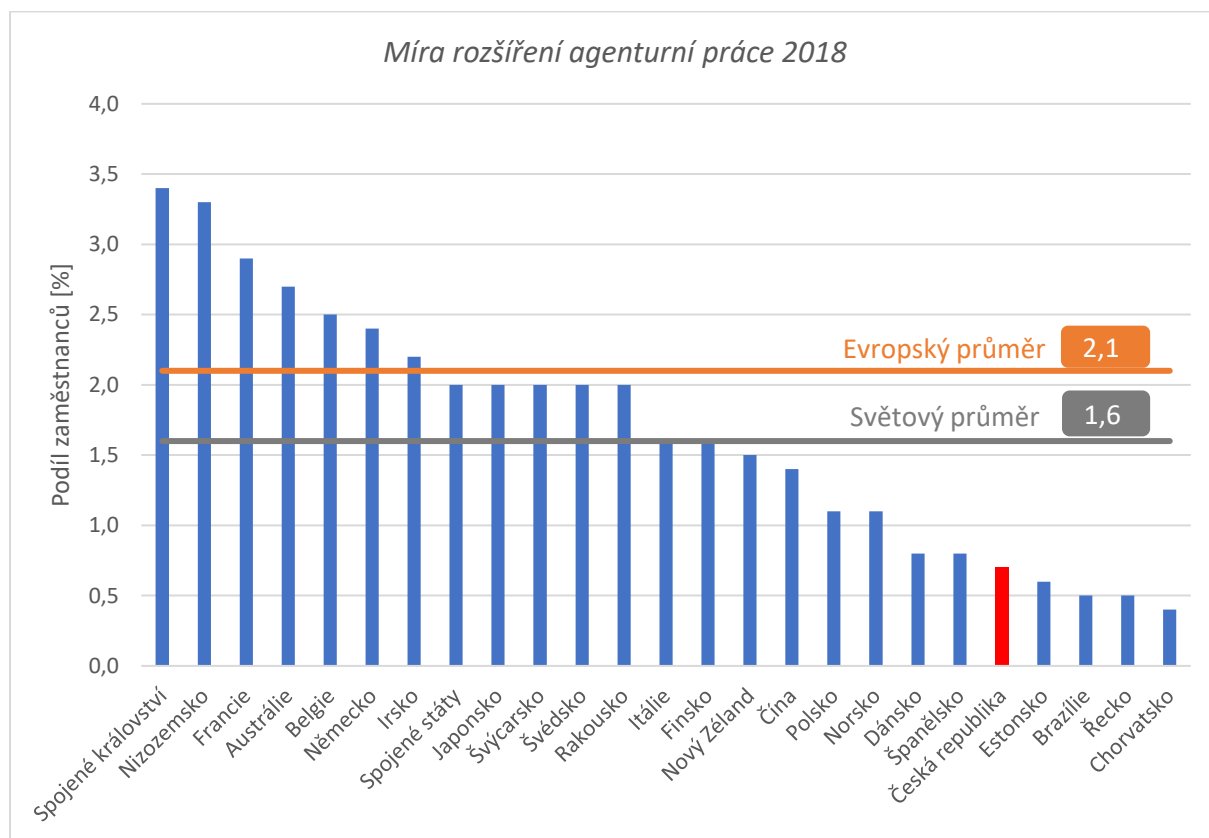
Pozn.: *Údaje o počtech agenturních zaměstnanců jsou za rok 2017

Zdroj: WEC (Economic Report 2020), zpracování TREXIMA.

Důležitým ukazatelem ve spojitosti s počty agenturních zaměstnanců je tzv. **míra rozšíření agenturní práce (*penetration rate*)**, ukazatel publikovaný WEC každoročně v jejich ekonomickém reportu. Jedná se o **denní průměrný počet agenturních zaměstnanců** (přepočtených na plnou pracovní dobu) **vydělen pracující populací** (Obrázek 3.4). Je vidět, že agenturní zaměstnanci průměrně dosahují **nejvyššího zastoupení mezi pracující populací ve Spojeném království, kde podíl činí 3,4 %**. V případě Spojených států amerických je podíl agenturních pracovníků 2 %. Vzhledem k tomu, že je ve Spojených státech amerických ve srovnání s ostatními státy násobně vyšší celkový počet zaměstnanců, je podíl agenturních pracovníků nižší než například ve Spojeném království. Přesto však reflektuje vysoký počet

agenturních pracovníků a pohybuje se nad celosvětovým průměrem (1,6 %). Data týkající se **České republiky** jsou opět vztažena k datům z roku **2017**, kdy zmíněný **ukazatel činil 0,7 %**, což **spadá hluboko pod průměr Evropy**.

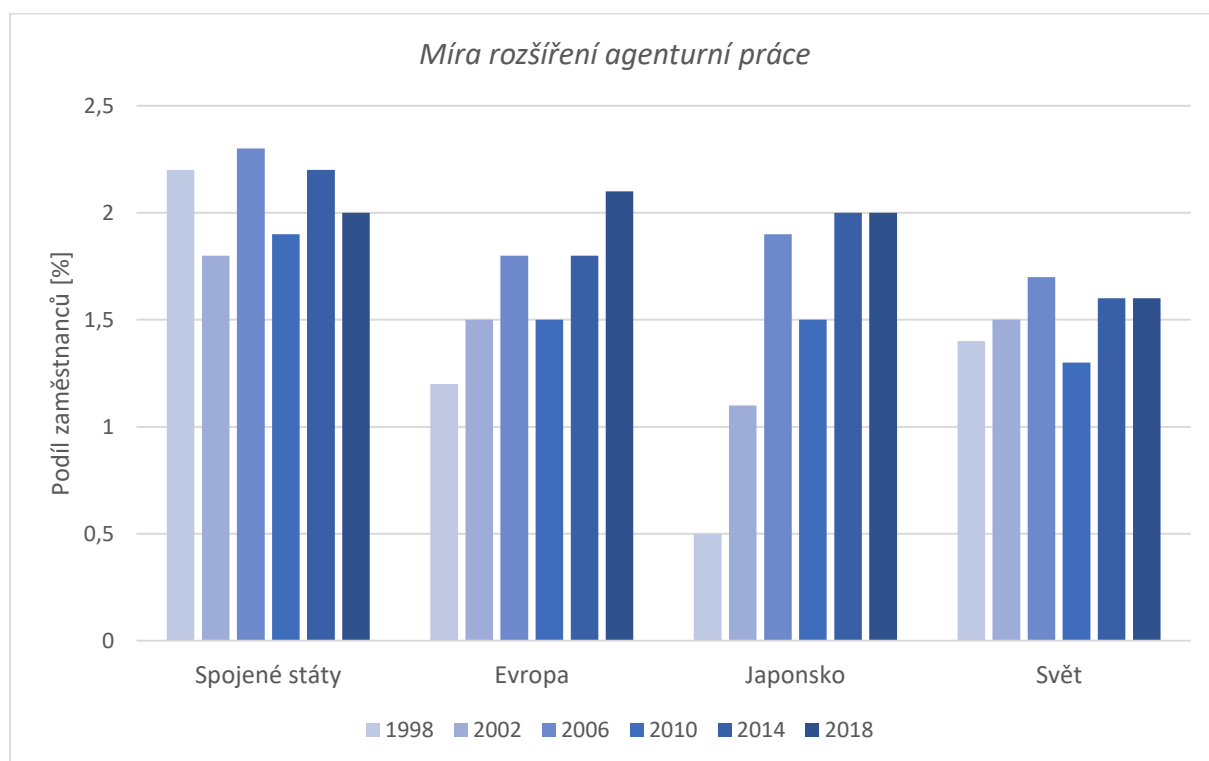
Obrázek 3.4: Míra rozšíření agenturní práce vybraných zemí v roce 2018



Zdroj: WEC (Economic Report 2020), zpracování TREXIMA.

Historický pohled na sledovaný ukazatel ukazuje Obrázek 3.5. Dle obrázku lze ve světě od roku 1998 pozorovat **růst až do propadu mezi lety 2006–2010** a následnou **stagnaci na úrovni 1,6 % během posledních dvou sledovaných období**. Pozorovaný růst byl poháněn především **růstem v Evropě či Japonsku**, které se po roce 2018 dostaly na podobnou úroveň jako Spojené státy americké. Ve Spojených státech amerických naopak docházelo k cyklickým výkyvům tohoto ukazatele.

Obrázek 3.5: Historický vývoj míry rozšíření agenturní práce mezi lety 1998 až 2018



Zdroj: WEC (Economic Report 2020), zpracování TREXIMA.

3.2 Formy agenturního zaměstnávání

Z hlediska smluvních typů existují napříč Evropou stále rozdíly mezi jednotlivými členskými zeměmi. Evropská unie však usiluje o postupnou konvergenci těchto podmínek. Různé legislativní rámce jednotlivých zemí umožňují odlišné druhy smluvních vztahů. Lze pozorovat rozdílné přístupy v řešení vztahů zaměstnanec s agenturou a zaměstnanec s uživatelskou firmou. Informace o jednotlivých zemích v této podkapitole vychází ze Zprávy o dočasném agenturním zaměstnávání ILO z roku 2016, který se opíral informace poskytnuté národními experty.

Přístup států ke smluvnímu řešení vztahů mezi agenturou práce a zaměstnancem lze rozčlenit do několika skupin. První skupina zemí (např. Belgie nebo Francie) předepisuje, aby smlouvy mezi agenturou a pracovníkem byly uzavírány jako pracovní smlouvy na dobu určitou. Jako důvod uvádí fakt, že **dočasná práce má být prostředkem k uspokojení dočasných potřeb zaměstnavatele, nikoli trvalých**. Pracovní vztah mezi agenturním pracovníkem a agenturou by měl tuto skutečnost odrážet. Tyto systémy se ve skutečnosti snaží přimět zaměstnavatele, kteří potřebují najmout pracovníky, aby řešili trvalé výrobní potřeby prostřednictvím dvoustranných a flexibilních pracovních smluv (např. zkrácené pracovní úvazky, pracovní

oměry na dobu určitou, pružná pracovní doba apod.) a nevyužívali k těmto účelům agenturní zaměstnávání.

Druhou, větší skupinou jsou země s právními systémy (např. Estonsko, Maďarsko, Itálie, Portugalsko, Švédsko a Spojené království), které **umožňují uzavírat** smlouvy na dobu určitou **i na dobu neurčitou**. Například Itálie a Portugalsko původně umožňovaly agenturní práci pouze na dobu určitou. V posledních letech ale došlo ke změně podmínek a bylo tak umožněno vytvářet smlouvy s agenturními zaměstnanci i na dobu neurčitou.

Některé státy (např. Německo) přešly z modelu se smlouvami na dobu neurčitou, na dočasné přidělování k zaměstnavatelům (smlouvy na dobu určitou). Jedná se tak o hybridní model, který nyní umožňuje oba typy smluv. V dalších státech existuje několik podobných systémů. Ve **Švédsku** jsou častější smlouvy dočasného agenturního zaměstnávání **na dobu neurčitou**, zatímco v **Estonsku, Španělsku nebo Spojeném království, převládají smlouvy na dobu určitou**. Navíc se často jedná o velmi krátkodobé smlouvy.

3.3 Agenturní zaměstnání jako prostředek k dosažení flexicity

Jak již bylo zmíněno na začátku kapitoly, pojem flexicity je přetrvávajícím aspektem agendy Evropské unie. Samotný pojem flexicity byl poprvé použit v Nizozemsku v polovině devadesátých let, odkud společně s jeho dánskou obdobou byla čerpána inspirace pro celoevropskou strategii flexicity z roku 2007. Známy je model implementovaný v Dánsku, kde jej charakterizují tři základní elementy: flexibilita na trhu práce, relativně šetrný systém podpory v nezaměstnanosti a aktivní politika trhu práce, nazývaný též jako „zlatý trojúhelník“ flexicity⁸.

Vývoj na národní úrovni **ostatních států** byl obecně vnímán jako posun směrem k **větší flexibilitě**, avšak byl často **opomíjen aspekt jistoty zaměstnání**⁹. Jednalo se o reformy, které prodlužovaly u smluv na dobu určitou maximální dobu, po kterou může být jednotlivec zaměstnán u stejného zaměstnavatele (jako tomu bylo i v případě České republiky, Řecka či Španělska), zvýšily maximální počet obnovení smluv na dobu určitou (Nizozemsko, Polsko) nebo došlo ke kombinaci obou opatření (Slovensko).

⁸ MADSEN, Per Kongshøj. *The Danish model of 'flexicity': experiences and lessons*. Transfer: European Review of Labour and Research [online]. 2004, 10(2), 187-207 [cit. 07. 10. 2020]. ISSN 1024-2589. Dostupné z: doi:10.1177/102425890401000205.

⁹ LÓPEZ, Julia, Alexandre DE LE COURT a Sergio CANALDA. *Breaking the Equilibrium between Flexibility and Security*. European Labour Law Journal [online]. 2014, 5(1), 18-42 [cit. 07.10.2020]. ISSN 2031-9525. Dostupné z: doi:10.1177/201395251400500104.

Definici pojmu flexicurity, která se opakovaně používá v odborném diskurzu, zavedli Wilthagen s Trosem (2004)¹⁰. Flexikurita **poskytuje míru jistoty práce, zaměstnanosti, příjmu a jistoty sladění pracovního a soukromého života**, která umožňuje pracovníkům s relativně slabým postavením na trhu práce kariérní uplatnění a usnadňuje jejich sociální začlenění, zatímco **současně poskytuje míru numerické¹¹, funkční a mzdové flexibility**, která umožňuje trhům práce (a jednotlivým zaměstnavatelům) včasné a odpovídajícím způsobem reagovat na měnící se podmínky za účelem udržení a zvýšení konkurenceschopnosti a produktivity.

Dle studie Håkansson et al. (2012)¹² by se **při zaměstnávání agenturních zaměstnanců** dalo hovořit o tom, že **část flexibility je dle výše zmíněné definice splněna**. Problematickou částí je však **implementace aspektu jistoty**, kterou je třeba zkoumat více do hloubky. Dle definice se aspekt jistoty člení na jistotu práce, zaměstnanosti a příjmů. **Jistota práce odkazuje na možnost udržet si konkrétní práci u stejného zaměstnavatele**. Tato pojistka je stanovena v zákonech a dohodách jednotlivých států a obvykle se na agenturní zaměstnance vztahuje stejná míra ochrany jako na zaměstnance kmenové. **Jistota zaměstnanosti se týká možnosti zůstat v placeném zaměstnání**. To nesouvisí s jedním konkrétním zaměstnáním, ale s možností zaměstnance zůstat aktivní na trhu práce. Školení a rozvoj kompetencí zvyšují jistotu práce. Jistota práce je tedy spojena se současným zaměstnáním, zatímco jistota zaměstnanosti nebo zaměstnatelnost odkazuje na budoucí zaměstnání.

Jistota příjmu znamená udržení stabilní a bezpečné úrovně příjmu po celou dobu pracovního života. Tato bezpečnost tedy souvisí s finančními výhodami systému sociálního zabezpečení dané země. Souvisí jak s garancí srovnatelných mezd s kmenovými zaměstnanci, tak se zabezpečením příjmů v obdobích, kdy zaměstnanci vyprší krátkodobá smlouva s agenturou práce. A konečně, **jistoty sladění pracovního a soukromého života se týkají** možnosti zaměstnance kombinovat pracovní a jiné povinnosti.

Zmiňovaná studie zabývající se dočasnou **agenturní prací jako prostředkem k dosažení flexicurity** pracovala s daty švédských agenturních zaměstnanců z oblasti administrativy, IT služeb a financí (účetnictví). Data byla sbírána v letech 2009 a 2010, přičemž předpokladem bylo, že zúčastnění respondenti budou pociťovat vyšší míru jistoty zaměstnání ve srovnání s agenturními zaměstnanci, kteří v důsledku finanční krize přišli o zaměstnání. Zkoumání byli podrobeni agenturní zaměstnanci, kteří již nějakou dobu pracovali v daném odvětví a kteří by mohli pociťovat určitou stabilitu v práci i zaměstnání. Rovněž jsou díky švédské legislativě agenturním pracovníkům zajištěny podmínky umožňující vysokou úroveň jistoty práce a příjmů. Navzdory těmto podmínkám však **mezi agenturními pracovníky převládal pocit**

¹⁰ WILTHAGEN, Ton a Frank TROS. *The concept of 'flexicurity': a new approach to regulating employment and labour markets*. Transfer: European Review of Labour and Research [online]. 2004, 10(2), 166-186 [cit. 07. 10. 2020]. ISSN 1024-2589. Dostupné z: [doi:10.1177/102425890401000204](https://doi.org/10.1177/102425890401000204).

¹¹ Flexibilita při zvyšování či snižování počtu zaměstnanců dle krátkodobých změn v potřebě pracovní síly.

¹² HÅKANSSON, Kristina, Tommy ISIDORSSON a Hannes KANTELIUS. *Temporary Agency Work as a Means of Achieving Flexicurity?* Nordic Journal of Working Life Studies [online]. 2012, 2(4), 153-169 [cit. 07. 10. 2020]. ISSN 2245-0157. Dostupné z: [doi:10.19154/njwls.v2i4.2309](https://doi.org/10.19154/njwls.v2i4.2309).

nejistoty. Studie dále ukázala, že **pohlaví, vzdělání a národnost při vysvětlování pocitu jistoty nehrály hlavní roli.** Avšak **důležitým aspektem je věk.** Ve srovnání s nejmladšími věkovými skupinami byla u nejstarší věkové skupiny pětikrát větší pravděpodobnost pocitu jistoty práce. **Smlouvy na dobu neurčitou** se také ukázaly jako důležité hledisko při pociťování jistoty práce. Smlouva na dobu neurčitou je rovněž důležitá, pokud jde o vnímání jistoty zaměstnanosti, i když v menší míře. **Školení nabízené přímo firmou má dopad na všechny části jistot.** Také školení nabízené agenturou práce má významný dopad na jistotu, nikoli však na jistotu zaměstnanosti. Dalším zjištěním této studie je, že **agenturní zaměstnanci, kteří jsou integrováni mezi zaměstnanci uživatelské firmy, se ve vnímání jistot podobají kmenovým pracovníkům.** V případech, kdy je agenturní pracovník přiřazen k různým uživatelským firmám, lze pozorovat nepříznivý dopad na sladování pracovního a rodinného života.

Ze studie je patrné, že míra pociťované jistoty souvisí s rozsahem zajištění rovného zacházení agenturních zaměstnanců v porovnání s kmenovými zaměstnanci dané firmy. Tabulka 3.1 ukazuje jaká opatření platí v tomto ohledu v jednotlivých vybraných zemích. U členských zemí regulace na národní úrovni odráží transpozici Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES o agenturním zaměstnávání.

Tabulka 3.1: Opatření k zajištění rovného zacházení s agenturními zaměstnanci v porovnání s kmenovými zaměstnanci

Země	Regulace zajištění rovného zacházení
Česká republika	Rovné zacházení týkající se mezd a pracovních podmínek.
Dánsko	Platí rovné zacházení vztahující se ke mzdám a pracovním podmínkám.
Francie	Platí rovné zacházení týkající se mezd a pracovních podmínek.
Japonsko	Dle zákona by se firmy měly snažit přijmout nezbytná opatření zajišťující vhodné pracovní podmínky apod. Na firmy se vztahují části příslušných zákonů o ochraně práce a sdílení odpovědnosti mezi agenturou práce a uživatelskou firmou.
Kanada	Obecně neexistuje regulace. Jednotlivá teritoria však mohou mít vlastní předpisy.
Německo	Základním principem je rovné zacházení v odměňování a rovné pracovní podmínky. Během prvních devíti měsíců přidělení agenturního zaměstnance mohou mít zaměstnanci rozdílné mzdové podmínky, které však musí být součástí kolektivní smlouvy. Odchylka mezd delší, než devět měsíců je povolena pouze

Země	Regulace zajištění rovného zacházení
	v případě, že existuje kolektivní smlouva (<i>Zuschlagstarifvertrag</i>), která postupně zvyšuje mzdy agenturních pracovníků na stejnou úroveň ve srovnání se zaměstnanci kmenovými. Tyto kolektivní smlouvy musí splňovat následující podmínky: k prvnímu zvýšení platu musí dojít po šesti týdnech a nejpozději po 15 měsících musí pracovníci dosáhnout stejného platu, který definují kolektivní smlouvy (<i>Arbeitnehmerüberlassungsgesetz</i>).
Nizozemsko	Platí rovné zacházení týkající se odměňování a pracovních podmínek, ale mohou existovat výjimky, které ale musí být ukotveny v kolektivní smlouvě. Odchytky se mohou vztahovat na příplatky, jako je třináctý plat, nemocenská a některé jiné příplatky (ukotveno v článku 19 kolektivní smlouvy pro dočasné agenturní zaměstnance).
Polsko	Dočasný zaměstnanec nemůže mít méně příznivé pracovní podmínky, než mají kmenoví zaměstnanci uživatelské společnosti na stejné nebo podobné pracovní pozici (včetně odměny).
Rakousko	Předpisy zajišťují rovné zacházení týkající se odměňování a dalších pracovních podmínek.
Slovensko	Pracovní i mzdové podmínky dočasných pracovníků agentur práce, musí být přinejmenším stejně příznivé jako podmínky srovnatelných pracovníků v příslušné firmě.
Spojené království	Po 12 týdnech kvalifikačního období musí mít agenturní pracovníci stejné základní pracovní podmínky, jako kmenoví zaměstnanci uživatele.
Spojené státy	Obecně není stanoveno pravidlo rovného zacházení nad rámec minimálních standardů zaručených všem pracovníkům. Některé státy však mohou rovné zacházení se zaměstnanci vyžadovat.
Švédsko	Dle zákona jsou základní mzdové a pracovní podmínky dočasných agenturních zaměstnanců alespoň takové, jaké by pro ně platily, pokud by byli přímo zaměstnáni daným podnikem při práci na stejné pozici. Podmínky mohou být rovněž upraveny v kolektivních smlouvách.

Zdroj: OECD (Indicators of Employment Protection, 2019), zpracování TREXIMA.

3.4 Udělování povolení agenturám práce

Podle čl. 4 odst. 1 směrnice 2008/104/ES jsou zákazy nebo omezení používání dočasné agenturní práce povoleny pouze z důvodu obecného zájmu týkajícího se zejména ochrany dočasných agenturních pracovníků, požadavků na zdraví a bezpečnost v práci nebo potřeby zajistit řádné fungování trhu práce a zabránit zneužívání. Podle čl. 4 odst. 4 směrnice však tímto předpisem nejsou dotčeny vnitrostátní požadavky na registraci, udělování licencí, osvědčení, finanční záruky nebo kontrolu agentur práce. I přes tyto pravomoci členských států existuje mnoho podobných předpisů, pokud jde o pravidla týkající se registrace, udělování licencí, certifikace, finančních záruk a dohledu nad agenturami práce.

Podnikání agentury dočasného zaměstnání **vyžaduje úřední povolení, licenci nebo alespoň registraci ve většině evropských zemích** (Rakousko, Belgie, Bulharsko, Chorvatsko, Česká republika, Kypr, Německo, Maďarsko, Irsko, Itálie, Lotyšsko, Lucembursko, Černá Hora, Polsko, Portugalsko, Rumunsko, Rusko, Slovensko, Slovinsko, Španělsko, Švýcarsko a Turecko). Ve většině uvedených zemí je předpokladem pro zahájení činnosti agentury práce registrace do veřejného registru. **V mnoha zemích je povolení udělováno pouze společností, které splňují určité podmínky týkající se vztahu k zaměstnancům.** Například na Kypru patří mezi podmínky pro udělení povolení provozovat agenturu dočasného zaměstnání mimo jiné dodržování zásady rovného zacházení a přístupu dočasných pracovníků k informacím o volných pracovních místech v daném podniku. **V některých zemích je také vyžadováno složení kauce nebo doložení existence minimální finanční rezervy¹³.**

V některých zemích (např. v Litvě) musí agentury o dočasné práci informovat státní inspektorát práce. Agentury musí poskytovat informace o počtu dočasných zaměstnanců při zahájení pracovní činnosti těchto zaměstnanců¹⁴. Mezi další země, ve kterých se agentury práce musí registrovat, patří například Nizozemsko. Dále například v Norsku platí, že se agentury dočasného zaměstnání musejí zaregistrovat a zároveň předložit finanční záruku. V Srbsku musí agentura práce vlastnit pracovní povolení vydané ministerstvem odpovědným za zaměstnání a musí být zapsána do registru. Dočasnou agenturní práci však vykonávají také nelicencované agentury, které se pouze registrují pro „dočasné zaměstnávání“.

Existují však i státy (např. Dánsko, Finsko, Malta, Spojené království a Estonsko), kde pro provozování agentury dočasného zaměstnání **není nutná žádná licence ani povolení.** Například v Estonsku není vyžadována licence. Neplatí zde ani žádná zvláštní pravidla týkající

¹³ V České republice musí být agentura práce, která provádí zprostředkování zaměstnání podle § 14 odst. 1 písm. b) zákona o zaměstnanosti, také pojištěna (agentura, která bude dočasně přidělovat nebo již přiděluje své zaměstnance za účelem výkonu práce u uživatele).

¹⁴ Podrobnější znění litevského zákona dostupné například zde: <https://www.global-regulation.com/law/lithuania/12510658/law-on-guarantees-for-posted-workers.html>.

se finančních záruk nebo zvláštního pojištění. Rovněž ve Švédsku neexistují žádná zvláštní opatření pro zákonnou registraci, udělování licencí nebo povolení.

Ve Spojených státech se povolení pro agentury práce vydávají v souladu se zákony jednotlivých států. Tyto zákony často delegují pravomoc na úřad udělující povolení, který rozhoduje o vydání povolení na základě individuálního posouzení žádosti. Obecně musí agentury dodržet zásady bezpečnosti a ochrany zdraví (*health and safety*) v pracovním prostředí a musí pracovníka řádně zaškolit (*dle tzv. OSHA standards*). Povolení může mít krátkou dobu trvání, například dva roky, a je nutné jej obnovovat. Podobným způsobem to funguje také v Kanadě, kde je vydávání povolení a jejich povinnost v pravomoci jednotlivých teritorií¹⁵.

3.5 Povinnost přispívat do veřejných fondů

V některých zemích se můžeme setkat s povinností agentur práce přispívat do různých typů veřejných fondů, které většinou **slouží k ochraně či vzdělávání a obecně ku prospěchu agenturních zaměstnanců**. Obvykle však taková povinnost ve světě není normou a **je vlastní spíše státům Evropy**. Níže jsou uvedeny případy Rakouska (WKO: Der Sozial-und Weiterbildungsfonds, 2020) a Nizozemska (ABU: CLA for Temporary Agency Workers, 2019–2021), jakožto příklady fondů vzniklých na základě bilaterálních jednání¹⁶, závazných pro celé odvětví agenturního zaměstnávání.

3.5.1 Rakousko

Úkolem tzv. fondu sociálního zabezpečení a dalšího vzdělávání je podporovat pracovníky agentur dočasného zaměstnávání v obdobích, kdy nejsou zaměstnáni kvůli nedostatku dočasných pracovních příležitostí nebo k zabránění nezaměstnanosti v obdobích bez umístění u uživatelské společnosti.

¹⁵ WAAS, Bernd, HEERMA van Voss, Guus. *Restatement of Labour Law in Europe: Vol II*. Hart Publishing, Oxford, 2020. ISBN: 9781509912452.

¹⁶ V případě Nizozemí se jedná na jedné straně o Federaci soukromých agentur práce (*Algemene Bond Uitzendondernemingen*) a na straně druhé o Nizozemskou konfederaci odborových svazů (*FNV*), Národní federaci křesťanských odborových svazů v Nizozemsku (*CNV Vakmensen.nl*), De Unii a Národní zájmovou skupinu (*LBV, Landelijke Belangen Vereniging*). Viz: abu.nl/app/uploads/2020/01/Collective-Labour-Agreement-CLA-2019-2021-january-2020-EN.pdf. V případě Rakouska na jedné straně stojí Rakouská hospodářská komora (*WKÖ*) a na straně druhé Rakouská federace odborových svazů (*ÖGB*). V roce 2013 byl fond přímo zakotven v zákoně o agenturním zaměstnávání (*AÜG*) novelizací BGBl. I Nr. 98/2012.

Fond je zaměřen na osoby, které jsou aktuálně v pracovním vztahu s agenturou práce, ale také na osoby, které se staly nezaměstnanými po ukončení pracovního poměru s agenturou práce. Za tímto účelem jsou evidována jména a data narození zaznamenaných nezaměstnaných osob, které byly zaměstnány agenturou práce.

Od 1. ledna 2014 je fond schopen plnit následující služby:

- příspěvky (bývalým) zaměstnancům,
- dávky k financování dalšího vzdělávání,
- dávky pro agentury práce k prodloužení doby zaměstnání agenturního pracovníka.

Fond sociálního zabezpečení a dalšího vzdělávání tak **poskytuje výhody jak agenturním zaměstnancům, tak společnostem poskytujícím dočasné zaměstnání.**

Podrobnosti o službách, zejména druh, částka, doba trvání, ale také pravidla pro poskytování a vymáhání dávek, jsou stanoveny písemně. Na dávky fondu není právní nárok. Dávky fondu jsou osvobozeny jak od příspěvků do sociálního zabezpečení, tak od daně ze mzdy.

Příspěvek do fondu sociálního a dalšího vzdělávání **hradí pouze agentura práce a činí 0,35 % z obecného příspěvkového základu** až do maximálního vyměřovacího základu (hodnota v roce 2020 činí 5 370,00 EUR) pro pronajaté pracovníky a zaměstnance od dubna 2017.

Agentury práce, které **nemají sídlo v Rakousku, musí rovněž platit příspěvky přímo do fondu zaměstnancům najatým ze zahraničí do Rakouska.** Příspěvek nevybírá rakouský fond zdravotního pojištění, ale BUAK (*Bauarbeiter-Urlaubs-und Abfertigungskasse* – Fond dovolené a náhrad pro pracovníky ve stavebnictví).

Pokud zahraniční agentura tyto povinnosti nesplní, může fond žalovat nezaplacené příspěvky u pracovního a sociálního soudu ve Vídni. Pokud agentura práce **poruší povinnost platit příspěvky** do fondu sociálního zabezpečení a dalšího vzdělávání, může příslušný **okresní správní orgán udělit pokutu** ve výši 1 000 až 5 000 EUR za první porušení, v případě opakování od 2 000 do 10 000 EUR.

3.5.2 Nizozemsko

Soukromá agentura práce **je povinna každý rok odvádět alespoň 1,02 % součtu mezd všech dočasných agenturních pracovníků pracujících v tzv. fázi A¹⁷ na zlepšení jejich udržitelné**

¹⁷ Fáze A je definována jako prvních 78 týdnů práce pro agenturu. V případě přerušení 26 a více týdnů se doba 78 týdnů počítá znovu.

zaměstnatelnosti. Tyto prostředky musí být vynaloženy nejpozději v kalendářním roce následujícím po roce, na který se povinnost vztahuje.

Část 1,02 %, kterou agentura práce nevyčerpá na zlepšení zaměstnatelnosti dočasných agenturních pracovníků, **je povinná věnovat nadaci DOORZAAM¹⁸.** Tento dar je povinná poskytnut nejpozději dva roky po roce, na který se povinnost vztahuje.

Povinnost vynakládat prostředky tímto způsobem platí pro každý finanční rok. Na žádost SNCU (Nadace pro dodržování kolektivních smluv pro dočasné agenturní pracovníky) předkládá soukromá agentura práce SNCU finanční výkaz nebo zprávu auditora.

Povinnost vynakládat tímto způsobem finanční prostředky může rovněž probíhat na úrovni skupin soukromých agentur práce. Skupina je definována v článku 2:24b nizozemského občanského zákoníku.

Udržitelná zaměstnatelnost je definována jako každá činnost, která je zaměřena na:

- získávání, rozšiřování nebo prohlubování znalostí dočasných agenturních pracovníků nebo získávání dovedností pro další rozvoj svého současného zaměstnání nebo pro nové zaměstnání prostřednictvím stejné soukromé agentury práce,
- zvýšení šancí dočasných agenturních pracovníků na získání (trvalé) práce a přechod na trh práce, poskytnutí nástrojů pro další rozvoj a plánování kariéry, předcházení nezaměstnanosti nebo pomoc dočasnému agenturnímu pracovníkovi při přechodu z jednoho zaměstnání na jiné zaměstnání mimo soukromé pracovní agentury.

Činnosti, které pomáhají zvýšit udržitelnou zaměstnatelnost zahrnují:

- odborné vzdělávání zaměřené na rekvalifikaci nebo zvyšování kvalifikace související s prací,
- výzkum, který se zaměřuje na specifikaci postavení agenturních pracovníků na trhu práce a jejich možností odborného vzdělávání a rozvoje,
- odborné vzdělávání zaměřené na osobní rozvoj nebo sociální dovednosti,
- kariérové poradenství.

¹⁸Nadace vznikla v roce 2019 sloučením vzdělávacího fondu (STOOF) a fondu bezpečnosti a pracovních podmínek (STAF) přičemž fond se věnuje podpoře v oblastech udržitelné zaměstnatelnosti: kultura, zdraví, postavení na trhu práce a kariéra.

3.6 Regulace opakovaného dočasného přidělení k témuž uživateli

Anglický termín *Temporary agency work*, čili dočasná agenturní práce, již ze svého názvu předpokládá dobu, kterou pracovník práci vykonává, jako dočasnou, a tedy v nějakém datu konečnou. Ovšem není tomu tak vždy. **Často jsou tito agenturní pracovníci zaměstnáváni i po dobu několika let u stále stejné firmy**, tedy může v těchto případech docházet **k opakovanému dočasnému přidělení k témuž uživateli**. Obecně se země dají v tomto ohledu rozdělit do tří skupin.

První skupinou jsou země, kde **neplatí žádná omezení pro dobu, po kterou může být agenturní pracovník k uživatelské společnosti přidělen** (např. Rakousko, USA, Velká Británie, Kanada). Délka dočasného přidělení agenturního zaměstnance může být libovolně dlouhá (také na neurčito) a neplatí **žádná omezení pro opakované přidělení** agenturních pracovníků k jedné a té **samé uživatelské společnosti**.

Druhá skupina jsou státy, kde existují **limity pro délku dočasného přidělení agenturního zaměstnance** (např. Česká republika a Francie). Avšak **neexistuje zde karenční lhůta**, po kterou zaměstnanec po uplynutí daného limitu nemůže opět začít pracovat pro stejného uživatele. **Může zde tedy docházet k opakovanému dočasnému přidělení k témuž uživateli**, tedy případu, kdy je agenturní zaměstnanec po uplynutí maximální možné délky jeho přidělení opět přidělen ke stejné uživatelské společnosti.

S tímto problémem se vypořádává třetí skupina zemí (např. Německo, Polsko, Slovensko), **kde jistá karenční doba existuje**. Zde se co do doby trvání této lhůty či maximální délky dočasného přidělení mohou opatření výrazně lišit. Obvykle je však uvedena maximální délka, po kterou může agenturní zaměstnanec u uživatelské společnosti pracovat, přičemž může být stanoven i maximální počet možných prodloužení jeho přidělení. Po uplynutí této doby nebo dosažení maximálního počtu prodloužení začíná běžet **karenční doba**, po kterou daný agenturní zaměstnanec **nemůže být přidělen ke stejné uživatelské společnosti**.

Specifická opatření jednotlivých vybraných zemí shrnuje Tabulka 3.2.

Tabulka 3.2: Opatření jednotlivých států regulující možnosti dočasného přidělení k témuž uživateli

Země	Opatření
Česká republika	Maximální délka dočasného přidělení k témuž uživateli činí 12 po sobě jdoucích kalendářních měsíců. Toto omezení neplatí v případech, kdy o to agenturu práce požádá zaměstnanec agentury práce, nebo jde-li o výkon práce na dobu náhrady za zaměstnankyni uživatele, která čerpá mateřskou

Země	Opatření
	nebo rodičovskou dovolenou, nebo za zaměstnance uživatele, který čerpá rodičovskou dovolenou.
Dánsko	Dánská konfederace odborových svazů uvádí, že neexistuje žádné omezení, pokud dojde k přerušení zaměstnání mezi po sobě následujícími dočasnými přiděleními.
Francie	18 měsíců obecně, ale za určitých okolností se může pohybovat od 9 měsíců do 3 let.
Japonsko	Maximální doba přidělení agenturního pracovníka ke stejné uživatelské firmě je v zásadě tři roky. Pokud uživatelská firma požaduje další přidělení téhož agenturního zaměstnance nad tříletý limit, měla by se poradit se zástupcem/odborovou organizací většiny zaměstnanců.*
Kanada	Žádný limit.
Německo	Platí zákonný limit na dobu 18 po sobě jdoucích měsíců (možná úprava v rámci kolektivní smlouvy). Po uplynutí této doby nemůže být po dobu 3 měsíců zaměstnanec dočasně přidělen ke stejné uživatelské společnosti. Tato karenční doba je přenosná i při změně agentury práce.
Nizozemsko	Žádné omezení pro dobu přidělení ke stejnému uživateli.
Polsko	Po dobu 36 po sobě jdoucích kalendářních měsíců nesmí agenturní zaměstnanec pracovat u jedné uživatelské firmy déle než 18 měsíců.
Rakousko	Zákon o agenturní práci (AÜG) neomezuje dobu trvání pracovních smluv ani dobu trvání dočasného přidělení k jednomu uživateli.
Slovensko	Maximálně na 2 roky v rámci nichž je možné přidělení prodloužit či sjednat znovu maximálně čtyřikrát. Po uplynutí 6 měsíců je možné zaměstnance opět přidělit ke stejné uživatelské společnosti.
Spojené království	Žádný limit.

Země	Opatření
Spojené státy	Žádný limit.
Švédsko	Žádný limit pro dočasné přidělení. Smlouvy jsou často uzavírány na dobu neurčitou.

*Více informací na stránkách OECD (2019) zde: <https://www.oecd.org/els/emp/Japan.pdf>.

Zdroj: OECD (Indicators of Employment Protection, 2019), zpracování TREXIMA.

3.7 Omezení agenturního zaměstnávání

Ačkoli je stále rostoucí odvětví agenturního zaměstnávání již povětšinou legislativně akceptovanou formou zaměstnávání na trhu práce, existuje několik zemí, kde stále platí **restriktivnější omezení pro provozování agenturního zaměstnávání než jinde**.

Pomineme-li certifikační proces, který, je-li příliš přísný (konkrétní příklady viz kapitola 3.4), může fungovat jako omezující faktor, dochází většinou k **zákazům dočasného přidělování zaměstnanců se zdravotním postižením, pokud jde o riziková povolání**, jak je tomu v případě Slovenska a také České republiky (viz Tabulka 3.3). Dále se mohou tyto **zákazy vztahovat na některá hospodářská odvětví**. V tomto duchu najdeme omezení v Německu, Nizozemsku či Japonsku.

V Polsku nebo Francii je možné **zaměstnat agenturního zaměstnance pouze jako dočasnou náhradu za stálého zaměstnance** nebo pokud jde o sezónní práce či došlo ke **skokovému zvýšení pracovní zátěže**.

Mimořádně může být zákonem stanovena maximální kvóta pro poměr agenturních zaměstnanců ku kmenovým. Příkladem země, kde taková **kvóta byla zavedena, je Slovinsko**, kde může být zaměstnáno **pouze 25 %** agenturních zaměstnanců z celkového počtu všech zaměstnanců v dané společnosti. Tato kvóta byla ve Slovinsku zavedena v roce 2013. U jiných zemí se většinou můžeme setkat pouze s možností nastavení kvót skrze **kolektivní smlouvy**, jako například v Německu, Rakousku či také v České republice.

Přehled konkrétních restrikcí ve vybraných zemích je prezentován níže (Tabulka 3.3).

Tabulka 3.3: Restrikce agenturního zaměstnávání ve vybraných zemích světa

Země	Restrikce
Česká republika	Zákazy pro osoby se zdravotním postižením a cizince ze třetích zemí (s výjimkami pro cizince uvedených v nařízení vlády č. 64/2009 Sb.). Rozsah agenturního zaměstnávání lze omezit také kolektivní smlouvou.
Dánsko	Žádné restrikce.
Francie	Pouze pro dočasné nahrazení stálého zaměstnance při zvýšení pracovní zátěže nebo pro sezónní zaměstnání.
Japonsko	Zakázáno ve stavebnictví, přístavní dopravě, bezpečnostních službách a zdravotnictví.
Kanada	Žádné restrikce.
Německo	Zákaz platí v oboru stavebnictví s výjimkou případů, které stanovuje kolektivní smlouva.
Nizozemsko	Obecně neplatí žádné restrikce s výjimkou námořníků.
Polsko	Pouze za dočasnou výměnu stálého zaměstnance, sezónních zaměstnání a neodkladné práce.
Rakousko	V podniku může existovat předpis, který stanovuje poměr stálých zaměstnanců k dočasným zaměstnancům. Dochází tak k omezení využívání dočasných zaměstnanců na úrovni jednotlivých společností.
Slovensko	Dočasné přidělení nelze dohodnout na výkon prací, které dle stupně rizikovitosti příslušný orgán veřejného zdravotnictví zařadí do 4. kategorie (nejrizikovější typy prací).
Slovinsko	Je stanovena kvóta 25 % pro podíl agenturních zaměstnanců na celkovém počtu zaměstnaných. Může být pozměněno kolektivní smlouvou.

Země	Restrikce
Spojené království	Obecně neplatí žádné omezení. Pouze v případě stávky není možné zaměstnat agenturní zaměstnance.
Spojené státy	Žádné restrikce.
Švédsko	Zaměstnání agenturních pracovníků je povoleno ve všech odvětvích trhu práce. Uživatelský podnik je povinen konzultovat přidělení agenturních pracovníků s příslušnými odbory. Odborový svaz s kolektivní smlouvou má možnost vetovat využívání agenturního zaměstnání, pokud hrozí porušení zákonů a kolektivních smluv (dle sekce 38 a 39 Švédského zákona o zaměstnanosti tzv. <i>Codetermination act</i>).*

* Více informací na webových stránkách GOVERNMENT OFFICES OF SWEDEN, například zde: <https://www.government.se/4ac87f/contentassets/bea67b6c1de2488cb454f9acd4064961/sfs-1976580-employment-co-determination-in-the-workplace-act>.

Zdroj: OECD (Indicators of Employment Protection, 2019), zpracování TREXIMA.

3.8 Certifikace kvality

Možným, a ze zkušeností z praxe potvrzeným problémem u agentur práce bývá nedostatečná kontrola kvality jejich fungování. Často jsou podmínky udělení povolení k provozu agentury práce příliš formalizované a kontrola dodržování podmínek rovného zacházení, či jiných povinností, mnohdy leží na bedrech samotných zaměstnanců, či je založena čistě na důvěře¹⁹. Z těchto důvodů vznikla v několika zemích iniciativa postavit se tomuto problému definováním různých certifikátů kvality. Tyto snahy jsou často iniciovány samotnými agenturami práce nebo svazy, ve kterých se sdružují.

V této kapitole budou popsány dva případy, kde takové certifikáty vznikly. Jedná se o případ Německa, kde je certifikát udělován poradenskou a auditorskou společností zaměřující se na

¹⁹ EUROPEAN FOUNDATION FOR THE IMPROVEMENT OF LIVING AND WORKING CONDITIONS. 2008. *Temporary agency work and collective bargaining in the EU*. Str. 38-42. Dostupné z: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef0899en.pdf.

agenturní zaměstnávání (IQZ). Původně byl rozsah certifikace využíván převážně ve spolkové republice Severní Porýní Westfálsko, postupem času se však rozšiřuje na národní úroveň.

Druhým příkladem je pak certifikace udělována ve Švýcarsku asociací poskytovatelů personálních služeb ve Švýcarsku tzv. *Swissstaffing* (*Verband der Personaldienstleister der Schweiz, swissstaffing*). Jedná se o snahu vnitřní regulace odvětví agenturního zaměstnávání.

3.8.1 Německo

V případě Německa existuje tzv. **Značka kvality agenturního zaměstnávání** (*Qualitätssiegel Zeitarbeit*) udělovaná **poradenskou a auditorskou společností** (IQZ) na základě splňování spravedlivých pracovních podmínek a **souladu s kolektivní smlouvou Federální asociace zaměstnavatelů a poskytovatelů personálních služeb** a Německého **odborového svazu** (*Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister, Deutscher Gewerkschaftsbund*).²⁰

Základním předpokladem pro agentury dočasného zaměstnání je řádné dodržování platných zákonných předpisů a ujednání kolektivních a pracovních smluv. Zkušenosti však dle IQZ ukazují, že existují „černé ovce“, které normy nerespektují. Z tohoto důvodu byly do katalogu kritérií zahrnuty také charakteristické prvky z oblasti zákonných a kolektivních předpisů.

Auditoři IQZ odebírají náhodný vzorek 15 % příslušných obchodních transakcí (personální a mzdové záznamy a smlouvy agenturního zaměstnávání) a kontrolují je podle stanovených kritérií, kterými jsou:

1. Výhradní dodržování stejných mzdových podmínek a podmínek v kolektivních smlouvách platných pro dočasnou/agenturní práci (odvětvové, skupinové nebo firemní tarify).
2. Správné odměňování během výkonu práce v souladu s platnými odvětvovými příplatky a stanovenými minimálními mzdami v příslušném odvětví.
3. Správné uvádění vykonávaného zaměstnání do pracovní smlouvy a správné odměňování v souladu s předpisy obsaženými v kolektivních smlouvách.
4. Správné a srozumitelné uplatňování předpisů o kontech pracovní doby, vyplácení hodin podle aktuálně platné hodinové mzdy.
5. Plnění zákonných nároků na cestovní náklady podle skutečných výdajů doložených zaměstnancem.

²⁰ IQZ. *Das Qualitätssiegel Zeitarbeit*. iq-z.de [online]. [cit. 12. 10. 2020]. Dostupné z: <https://www.iq-z.de/f%C3%BCr-personaldienstleister>.

6. Důkladná diskuse o pracovní smlouvě a příslušných nadcházejících úkolech, aby zaměstnanci měli osobní možnost vyjednávání podmínek. Předpokladem je také závazné a srozumitelné stanovení pracovní doby.
7. Pravidelný dohled a dodržování předpisů v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Zajištění vhodných pracovních podmínek u uživatelské společnosti (například možnost využívat potřebné zařízení, předávání pracovních inzerátů od uživatelské společnosti apod.).
8. Přesné a včasné zpracování mezd a platů s jasným mzdovým účetnictvím. Nárok na zálohy na konci měsíce (80 %).
9. Podpora dalšího vzdělávání a kvalifikačních příležitostí pro interní a externí zaměstnance. Zajištění přístupu dočasného pracovníka k dalším školením nabízených uživatelskou společností.
10. Dočasní zaměstnanci by měli mít možnost využívat služby podnikových rad uživatelských společnostech (odborových organizací na úrovni podniku – *Betriebsrat*).
11. Neexistence překážek, které by bránily převzetí zaměstnance uživatelskou společností. S výjimkou určitých regulací během prvních 12 měsíců zaměstnání u uživatelské společnosti.

Po absolvování auditu je agentura práce oceněna „Značkou kvality agenturního zaměstnávání“ a také obdrží osvědčení konformity (*Konformitätsbescheinigung*). Oba dokumenty jsou platné jeden rok. Agentury jsou během tohoto roku neustále monitorovány. Pokud dojde k porušení pravidel, značka kvality jim je odebrána.

3.8.2 Švýcarsko

Švýcarská **asociace pro systémy kvality a managementu** (*Schweizerische Vereinigung für Qualitäts - und Management - Systeme - SQS*) provádí **audit** členů Asociace poskytovatelů personálních služeb. Během certifikační procedury je **hodnoceno několik oblastí** (smlouvy, předpisy a ochrana údajů, pracovní podmínky dočasně přidělených pracovníků, bezpečnost práce apod.). Pokud splňují příslušné podmínky, získají certifikát kvality a stanou se členy asociace. Po třech letech se audit u agentur opakuje.

Značka kvality *Swissstaffing* ve Švýcarsku **zaručuje vysoké profesionální standardy a eticky korektní podnikání držitelů této certifikace**. Členství v asociaci má zaručit partnerům na trhu zkvalitnění jejich služeb.

Standardy se vztahují na všechny členy, jejich pobočky, přidružené společnosti a franšízy. Pokud člen poruší standardy kvality, je s ním vedeno interní kárné řízení. Při hrubém porušení

stanovených podmínek je člen vyloučen. Ve stručnosti se jedná především o tyto základní body, které členové musí dodržovat.²¹

1. Svou práci vykonávat s maximální profesionalitou.
2. Písemně zaznamenávat procesy ve společnosti.
3. Řádně plnit odvodové (a registrační) povinnosti v oblasti daní a sociálního zabezpečení.
4. Být spravedliví vůči zákazníkům a ostatním členům²².
5. Mít odpovídající vzdělání a školení pro svou práci²³.

²¹ SWISSSTAFFING. *Qualitätslabel*. Swisstaffing.ch [online]. [cit. 12. 10. 2020]. Dostupné z: <https://www.swisstaffing.ch/de/Verband-Mitglieder/Qualitaet/Partner.php>.

²² Členové se ve svých pracovních smlouvách zavazují dodržovat místní a oborové předpisy o mzdách a pracovní době i ustanovení o minimální mzdě v souladu s kolektivní smlouvami. Členové neprovádějí mzdový dumping. Členové se zdrží nekalých praktik na trhu i mezi sebou. Členové nepřijímají personální konzultanty od jiných členů sdružení pomocí nekalých metod. Členové švýcarského personálu jsou velmi opatrní ohledně doložky o nekonkurování v jejich pracovních smlouvách. Členové si navzájem poskytují úplné a pravdivé referenční informace o kandidátech a zaměstnancích. Podrobnější podmínky jsou uvedeny zde: https://www.swisstaffing.ch/docs/en/Quality_and_Ethics_Standards/Quality-and-Ethics-Standards-swisstaffing.pdf.

²³ Členové mají zaměstnance, kteří jsou kvalifikovaní v personální práci a byli vyškoleni v oblasti služeb. Vedoucí pobočky má alespoň jedno ukončené učení/učební obor/učňovství (*Berufslehre*) a 5 let školení a odborných zkušeností v oboru, pro který nabízí své služby. Zaměstnanci mají alespoň jedno ukončené učení/učební obor/učňovství (*Berufslehre*) nebo několikaletou odbornou praxi v oblasti nabízených služeb. Výkonný ředitel zajišťuje, aby zaměstnanci dosáhli a udržovali požadovaný standard školení.

4 Kvantitativní analýza agenturního zaměstnávání v ČR

V posledních letech se projevuje rostoucí trend ve využívání služeb agentur práce, a především agenturních zaměstnanců. Z analýzy v předchozích kapitolách vyplývá, že tyto formy zaměstnávání se stávají běžnějšími ve většině evropských zemích. V posledních letech tak zároveň roste potřeba získávat informace o trhu agentur práce založené na kvalitních datech, které dokážou popsat vývoj v této oblasti a umožní čelit problémům, které s sebou tato forma zaměstnávání přináší. Podle dat Ministerstva práce a sociálních věcí **počet agentur práce v České republice v posledních letech stále roste**²⁴. V souvislosti s rozmachem tohoto odvětví je proto nezbytné sledovat a vyhodnocovat dopady i na český trh práce.

Tato kapitola má proto za cíl identifikovat **strukturu pracovních agentur** podle různých hledisek. V rámci kapitoly je popsána struktura agentur práce podle velikosti, regionální příslušnosti, českého nebo zahraničního vlastnictví, doby působení na trhu, existence kolektivní smlouvy a ekonomických ukazatelů např. v podobě hospodářského výsledku. Dále budou analyzovány například formy zprostředkování, rozsah činnosti na území ČR a do zahraničí apod.

Na základě analýzy v této části bude rovněž zhodnoceno **postavení zaměstnanců agentur práce** na českém trhu práce a budou indikovány oblasti s potenciálním rizikem z hlediska znevýhodnění agenturních pracovníků. Hlavním cílem analýzy je identifikace typických skupin zaměstnanců, kterých se týká práce prostřednictvím agentur práce. Důležitým zjištěním má být, zda se jedná o zaměstnance na trhu práce zranitelnější, jakého objemu zaměstnanců se tato problematika týká a jaké je jejich postavení z hlediska úrovně odměňování ve srovnání se skupinou zaměstnanců se stejnými charakteristikami. Za tímto účelem byla proto analyzována struktura zaměstnanců agentur práce podle pohlaví, věku, občanství, zaměstnání, vzdělání či místa výkonu práce. Zároveň byla hodnocena i úroveň odměňování agenturních pracovníků ve srovnání se mzdovou úrovní charakteristickou pro danou skupinu zaměstnání v ČR.

Tato analýza vychází ze **dvou hlavních datových zdrojů**. Prvním datovým zdrojem je **databáze agentur práce** a druhý povolení (Úřad práce ČR). Tato databáze obsahuje údaje o formách zprostředkování zaměstnání a rozsahu činnosti jednotlivých agentur práce platných k 29. 5. 2019. Druhým zdrojem dat je pak **Informační systém o průměrném výdělku** (MPSV). Díky této statistice lze sledovat **informace o mzdách a struktuře zaměstnanců** v ČR. Metodika uvedených datových zdrojů je popsána v kapitole 1.

²⁴ V roce 2017 byla zavedena povinnost odvádět povinné kauce 500 000 Kč, kterou musí agentura práce složit Úřadu práce bez ohledu na to, zda povolení udělené již má nebo o něj žádá. Dle údajů MPSV počet agentur práce k 31. 12. 2017 meziročně mírně poklesl (3,6 %), ale v letech 2018 i 2019 jejich počet opět roste.

4.1 Agentury práce v pozici zaměstnavatelů

K polovině roku 2019 bylo celkem vydáno **3 706 platných povolení týkajících se zprostředkování zaměstnávání**. Povolení zprostředkovávat zaměstnání²⁵ nebo zaměstnávat fyzické osoby za účelem jejich dočasného přidělení k uživateli²⁶ mělo **2 116 ekonomických subjektů**. **Fyzické osoby tvoří 7 %** těchto subjektů. **92 %** agentur jsou **právnícké osoby**²⁷.

Hlavní ekonomická činnost subjektů s povolením zprostředkovávat zaměstnání nebo dočasně přidělovat zaměstnance není vždy v oblasti agenturního zaměstnávání. Strukturu ekonomických subjektů podle odvětví (sekce klasifikace CZ-NACE) ukazuje Obrázek 4.1. Činnosti agentur zprostředkujících zaměstnání (skupina 78.1 klasifikace CZ-NACE) a činnosti agentur zprostředkujících práci na přechodnou dobu (skupina 78.2 klasifikace CZ-NACE) patří do sekce N klasifikace CZ-NACE – **administrativa a podpůrné činnosti**, které tvoří téměř **polovina subjektů** s povolením zprostředkovávat zaměstnání nebo poskytovat dočasné agenturní zaměstnání. Mezi další odvětví, která jsou hlavní činností agentur práce patří například **profesní vědecké a technické činnosti** (sekce M, **13 %**), **velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel** (sekce G, **8 %**) nebo **zpracovatelský průmysl** (sekce C, **4 %**).

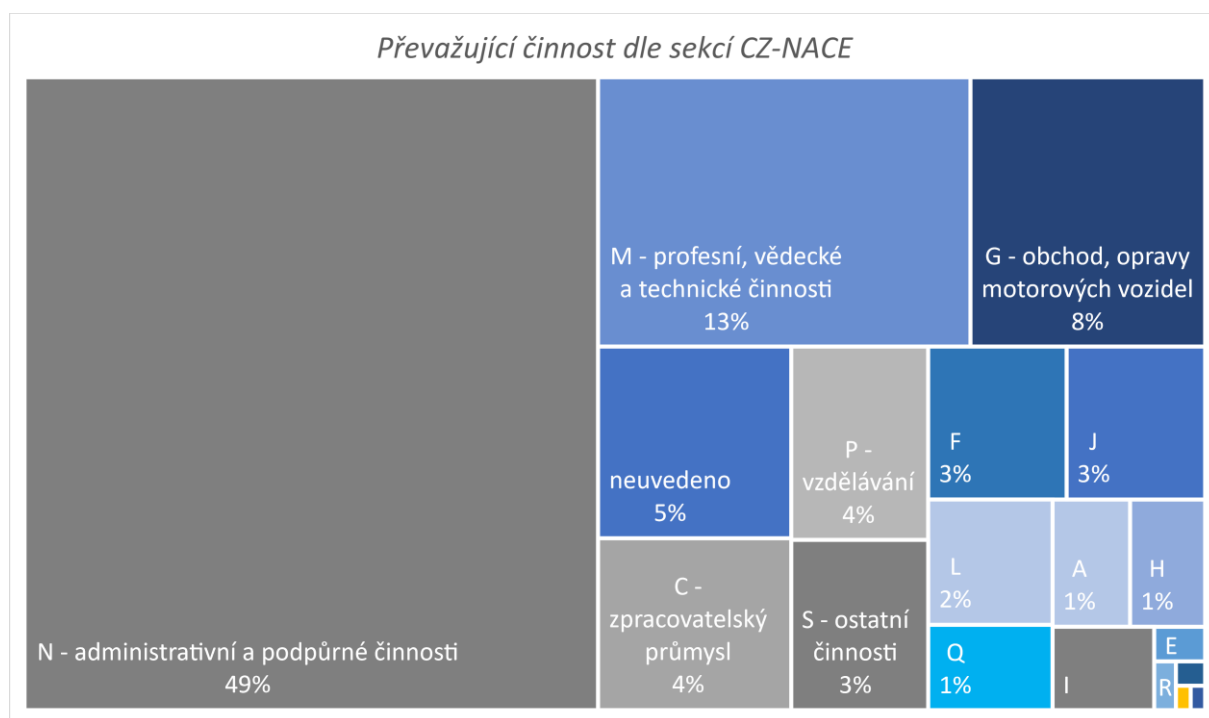
Další charakteristiky agentur práce tak byly v analýze zkoumány ve členění podle toho, zda jsou hlavní činností subjektu činnosti související se zaměstnáním (oddíl 78 klasifikace CZ-NACE) či nikoli. Agentury práce nespádající do tohoto oddílu klasifikace CZ-NACE budou dále v grafech označeny také jako „Ostatní subjekty“. Konkrétně se tedy jedná o 979 agentur práce a 1 042 ostatních subjektů s povolením zprostředkovávat zaměstnání nebo zaměstnávat fyzické osoby za účelem jejich dočasného přidělení k uživateli.

²⁵ Zprostředkováním zaměstnání podle § 14 odst. 1 písm. a) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů se rozumí vyhledání zaměstnání pro fyzickou osobu, která se o práci uchází, a vyhledání zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovní síly.

²⁶ Dočasné agenturní zaměstnávání podle § 14 odst. 1 písm. b) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů je zaměstnávání fyzických osob za účelem výkonu jejich práce pro uživatele, kterým se rozumí jiná právnická nebo fyzická osoba, která práci přiděluje a dohlíží na její provedení.

²⁷ 1 % ekonomických subjektů nemá v dostupných zdrojích uvedenou informaci o právní formě.

Obrázek 4.1: Struktura agentur práce podle odvětví dle sekce klasifikace CZ-NACE v roce 2019



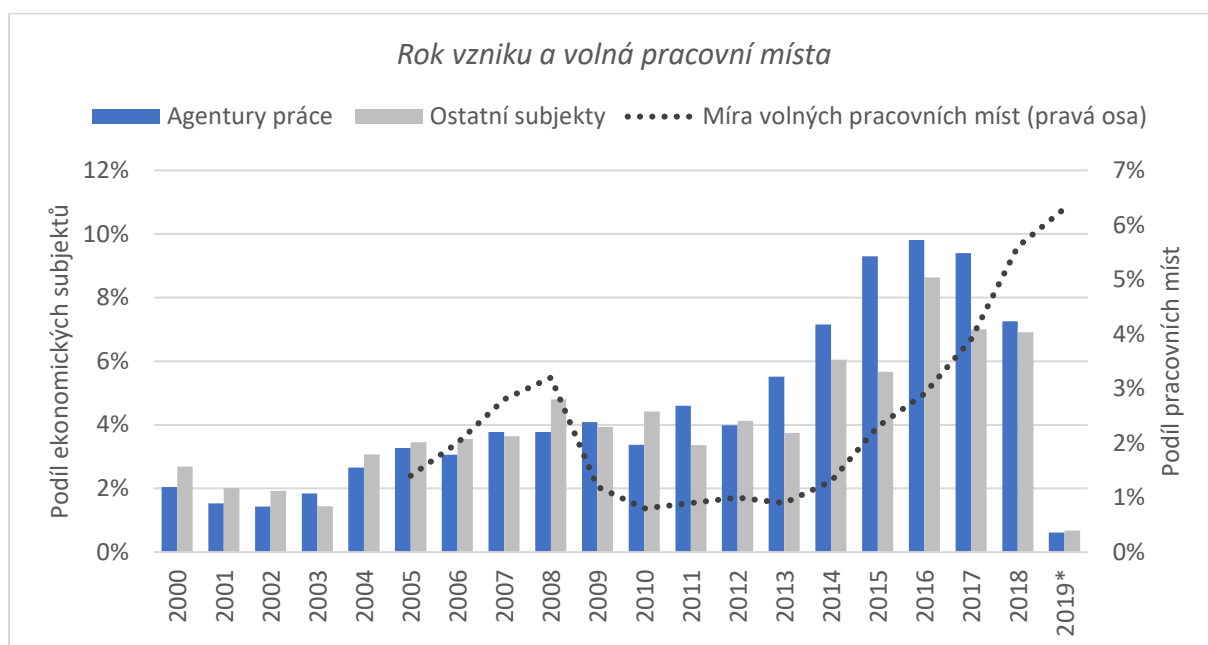
Pozn.: Názvy jednotlivých sekcí CZ-NACE uvádí tabulka I v příloze 1.

Zdroj: Úřad práce ČR, ČSÚ, zpracování TREXIMA. Data platná k 26. 5. 2020.

Obrázek 4.2 ukazuje počet agentur práce **podle roku vzniku**. Z obrázku je patrné, že u subjektů s povolením vykonávat činnosti agentur práce převažuje **největší podíl** subjektů s rokem vzniku **v období 2014–2018**. Obrázek zároveň zobrazuje vývoj míry volných pracovních míst²⁸ a lze tak sledovat, že trend **vzniku pracovních agentur** do určité míry sleduje potřebu trhu práce obsazovat zaměstnanci **rostoucí počet volných pracovních míst** a vyhledávat tak služby agentur práce. **Nejvyšší počet** agentur práce vznikl **v roce 2016** (10 % agentur práce a 9 % ostatních subjektů s povolením agentury práce). **Více než třetina** (36 %) agentur práce tak vznikla **v posledních pěti letech**.

²⁸ Údaj dostupný za období 2005–2019 na webových stránkách Českého statistického úřadu. Jedná se o podíl volných míst na celkovém počtu obsazených a volných míst.

Obrázek 4.2: Podíl agentur práce podle roku vzniku a míra volných pracovních míst

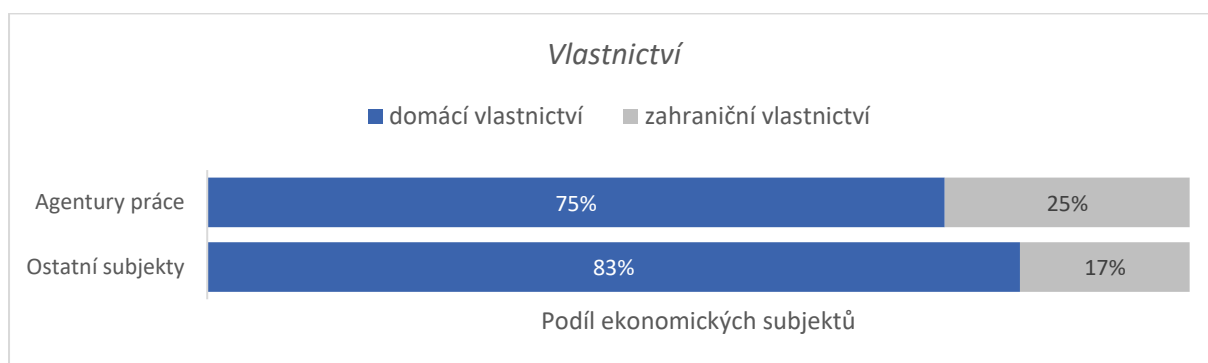


Pozn.: *Údaje o počtech agentur práce jsou platné k 29. 5. 2019 a míra volných pracovních míst v roce 2019 je uvedena za 3. čtvrtletí. Do výpočtů nevstupuje 95 subjektů s chybějícími informacemi o době působení na trhu.

Zdroj: Úřad práce ČR, ČSÚ, zpracování TREXIMA. Data platná k 26. 5. 2020.

Z Obrázek 4.3 vyplývá, že **čtvrtina agentur práce je v zahraničním vlastnictví**. U **ostatních subjektů** se jedná o **17 %** firem v zahraničním vlastnictví. Strukturu **agentur práce** podle **velikostních kategorií** pak zobrazuje Obrázek 4.4. **29 %** tvoří agentury práce v kategorii **50–249 zaměstnanců**. Více než **čtvrtinu** (26 %) představují agentury v kategorii **10–49 zaměstnanců** a pětina agentur je zařazena do kategorie 1–9 zaměstnanců. U **ostatních subjektů** s povolením agentury práce se z velké části jedná o malé podniky **do 9 zaměstnanců (43 %)**. Druhou početnou skupinou jsou podniky s 10–49 zaměstnanci (21 %).

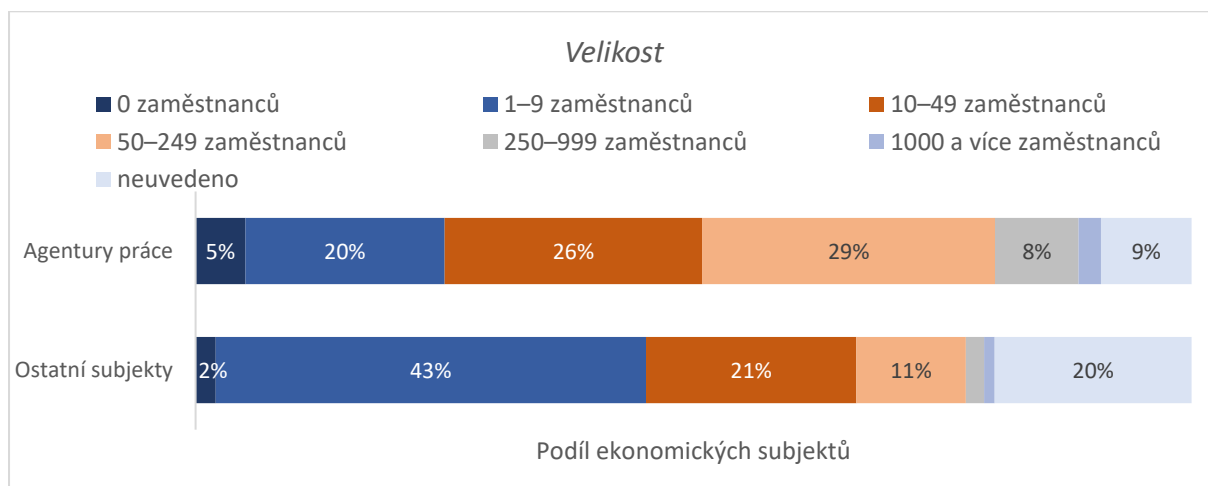
Obrázek 4.3: Struktura agentur práce a ostatních subjektů podle vlastnictví v roce 2019



Pozn.: Do výpočtů nevstupuje 95 subjektů s chybějícími informacemi o vlastnictví.

Zdroj: Úřad práce ČR, ČSÚ, zpracování TRIXIMA. Data platná k 26. 5. 2020.

Obrázek 4.4: Struktura agentur práce a ostatních subjektů podle počtu zaměstnanců v roce 2019

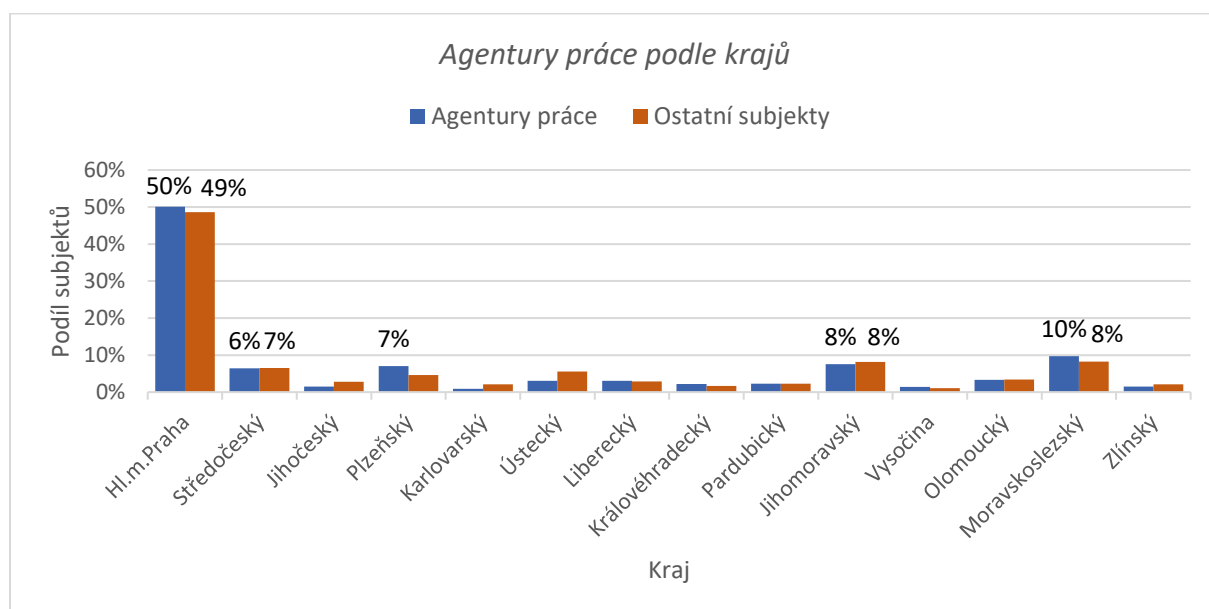


Pozn.: Do výpočtů nevstupuje 95 subjektů s chybějícími informacemi o velikosti.

Zdroj: Úřad práce ČR, ČSÚ, zpracování TRIXIMA. Data platná k 26. 5. 2020.

Pohled na **regionální strukturu** nabízí Obrázek 4.5. **Polovina** agentur práce i subjektů ostatních s povolením agentur práce sídlí v **hlavním městě Praze**. Mezi další kraje s podílem agentur práce od 6 do 10 % patří Moravskoslezský, Jihomoravský, Plzeňský a Jihočeský kraj. V ostatních krajích je ve srovnání s uvedenými kraji zastoupeno malé procento agentur práce.

Obrázek 4.5: Struktura agentur práce a ostatních subjektů podle regionů v roce 2019



Pozn.: Do výpočtů nevstupuje 95 subjektů s chybějícími informacemi o regionální příslušnosti.

Zdroj: Úřad práce ČR, ČSÚ, zpracování TREXIMA. Data platná k 26. 5. 2020.

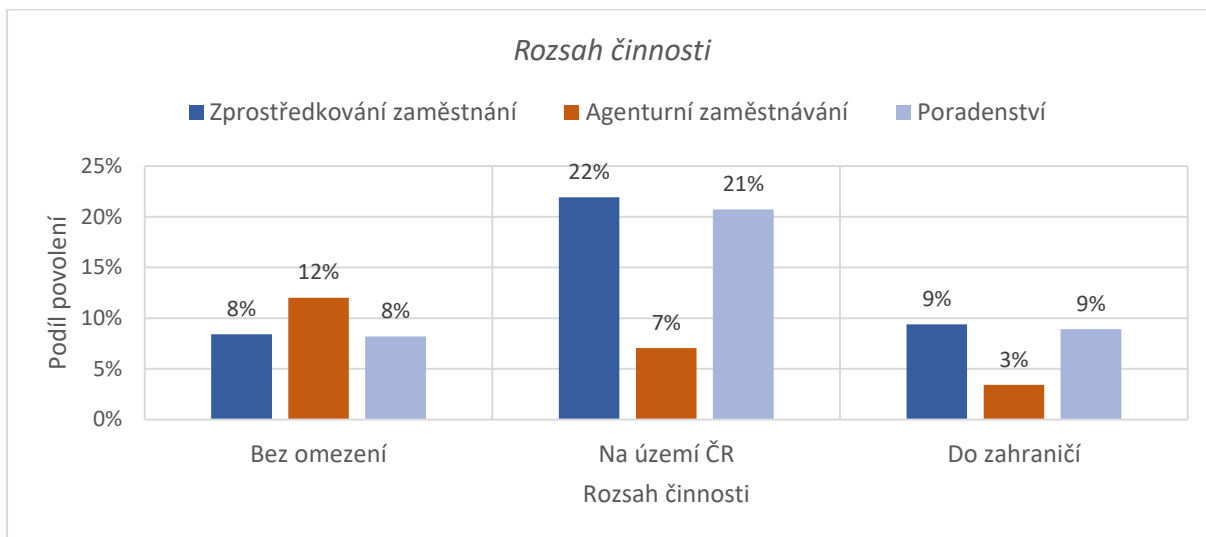
Z hlediska **druhu povolení** (Obrázek 4.6) tvoří největší podíl ze všech povolení právě **povolení pro zprostředkování zaměstnání (celkem 39 %)**. **Povolení pro agenturní zaměstnávání** tvoří **22 %**. Na **poradenství v oblasti zaměstnávání** pak připadá **38 %**. Obrázek 4.6 také ukazuje rozdělení povolení podle územní působnosti. **Polovina všech povolení připadá na území ČR, do zahraničí²⁹ pak 21 % povolení. Povolení bez omezení územní působnosti tvoří 28 % všech povolení.** Výsledky tak naznačují, že nejčastěji jsou vydávána povolení zprostředkovávat zaměstnání, a to převážně na území ČR (22 %). Přímo agenturnímu zaměstnávání se věnuje zhruba desetina povolení a jsou nejčastěji poskytována bez omezení územní působnosti (12 % všech povolení).

Rozdíl ve struktuře povolení podle toho, zda se jedná výhradně o agentury práce nebo subjekty zabývající se jinou činností ilustruje Obrázek 4.7. Z obrázku vyplývá, že **agentury práce** mají logicky větší podíl povolení k agenturnímu zaměstnávání, než mají ostatní subjekty. Celkově je ale jejich činnost z hlediska povolení rozložena rovnoměrně. **36 % povolení agentur práce je totiž v oblasti zprostředkování zaměstnání, 31 % v oblasti agenturního zaměstnávání a 34 % poradenství. Ostatní subjekty žádají převážně o povolení zprostředkovávat**

²⁹ Podle § 58 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, agentury práce mohou provádět zprostředkování zaměstnání na území České republiky nebo z území České republiky do zahraničí a ze zahraničí na území České republiky.

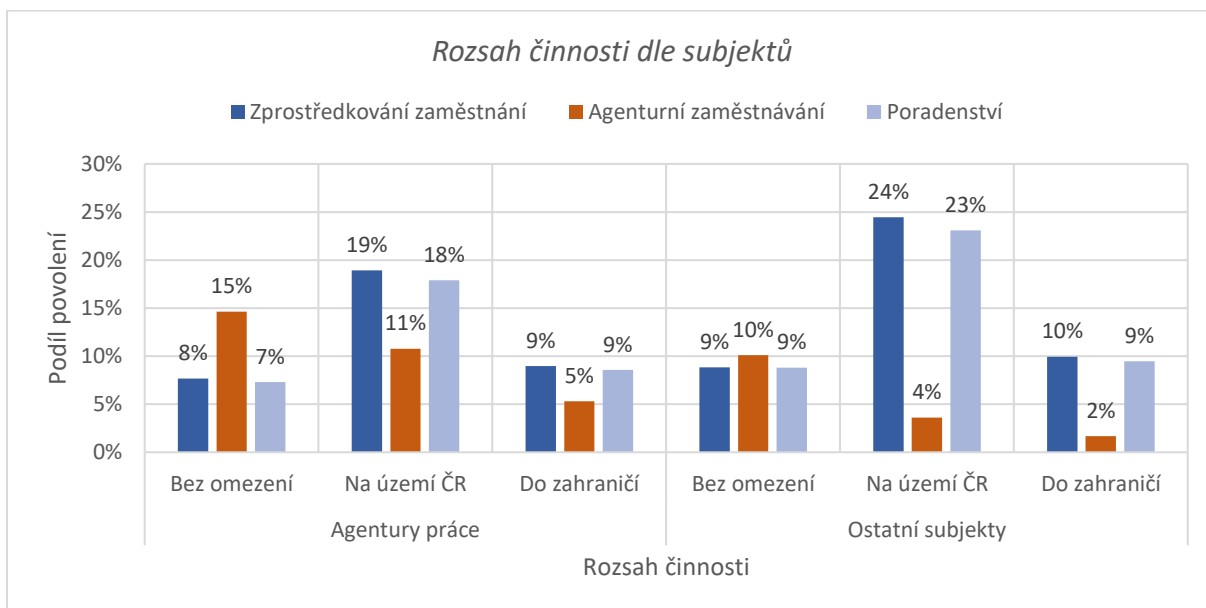
zaměstnání a poskytovat poradenství (43 a 41 %). Povolení provozovat agenturní zaměstnání tvoří pouze 16 %.

Obrázek 4.6: Struktura povolení agentur práce podle formy zprostředkování a rozsahu činnosti v roce 2019



Zdroj: Úřad práce ČR, zpracování TREXIMA. Data platná k 26. 5. 2020.

Obrázek 4.7: Struktura povolení agentur práce a ostatních subjektů podle formy zprostředkování a rozsahu činnosti v roce 2019

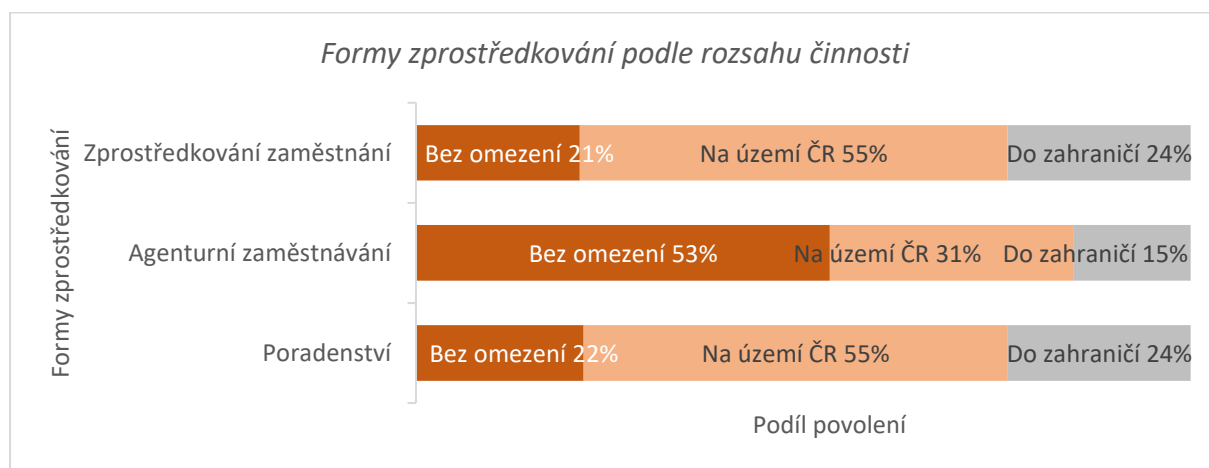


Zdroj: Úřad práce ČR, zpracování TREXIMA. Data platná k 26. 5. 2020.

Povolení **zprostředkovávat zaměstnání** je nejčastěji udělováno **na území ČR (55 %)**, **do zahraničí** jde pak **24 %** povolení. **Bez omezení územní působnosti** je vydávána zhruba **pětina povolení (21 %)**. Subjekty s povolením bez omezení působnosti působí jak v ČR, tak do zahraničí. Téměř stejnou strukturu pak mají povolení poskytovat poradenství v oblasti zaměstnávání. Naopak povolení provozovat **agenturní zaměstnávání** se nejčastěji uděluje **bez omezení územní působnosti (53 %)**. **31 %** povolení je vydáno **na území ČR** a **15 % do zahraničí** (viz Obrázek 4.8).

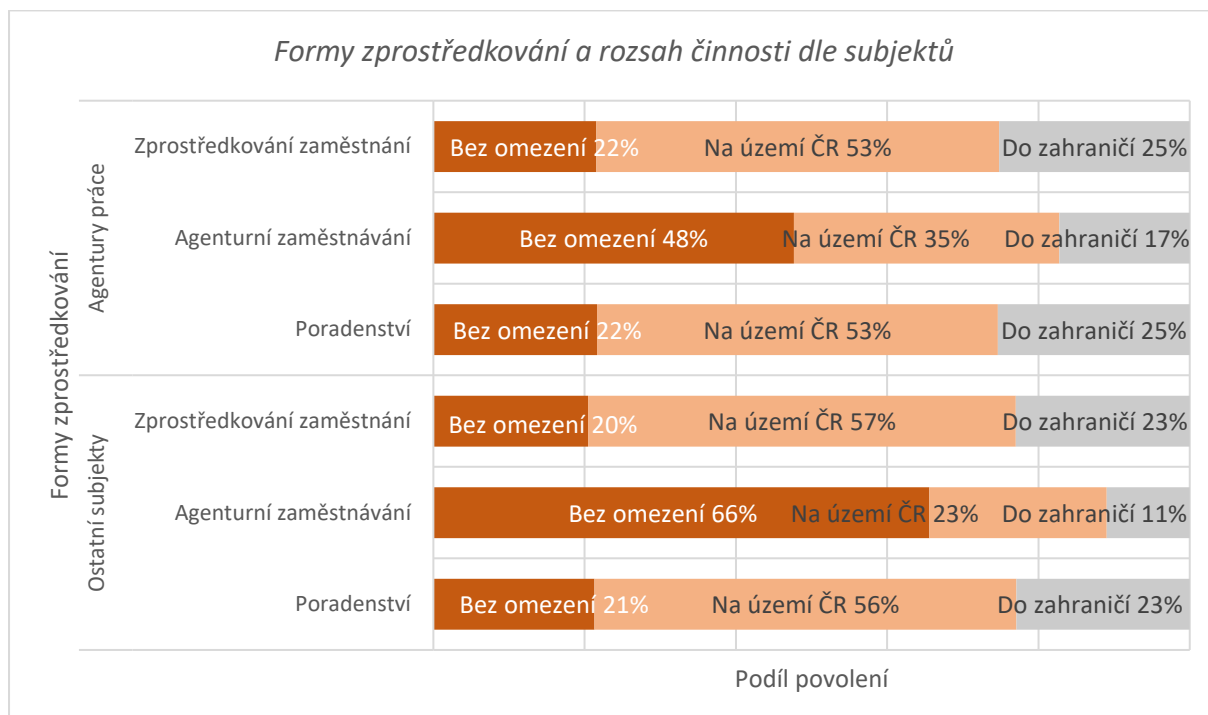
Struktura povolení z hlediska územní působnosti podle toho, zda se jedná o agenturu práce nebo jiný subjekt s povolením agentury práce ukazuje Obrázek 4.9. Struktura zprostředkování zaměstnání i poradenství je u těchto dvou skupin podobná. Rozdíl se objevuje pouze u **agenturního zaměstnávání**, kde se častěji uděluje **povolení bez omezení územní působnosti ostatním subjektům (66 %)**. U **agentur práce** se jedná o **48 %** povolení bez omezení územní působnosti.

Obrázek 4.8: Struktura forem zprostředkování podle rozsahu činnosti v roce 2019



Zdroj: Úřad práce ČR, zpracování TREXIMA. Data platná k 26. 5. 2020.

Obrázek 4.9: Struktura forem zprostředkování agentur práce a ostatních subjektů podle rozsahu činnosti v roce 2019

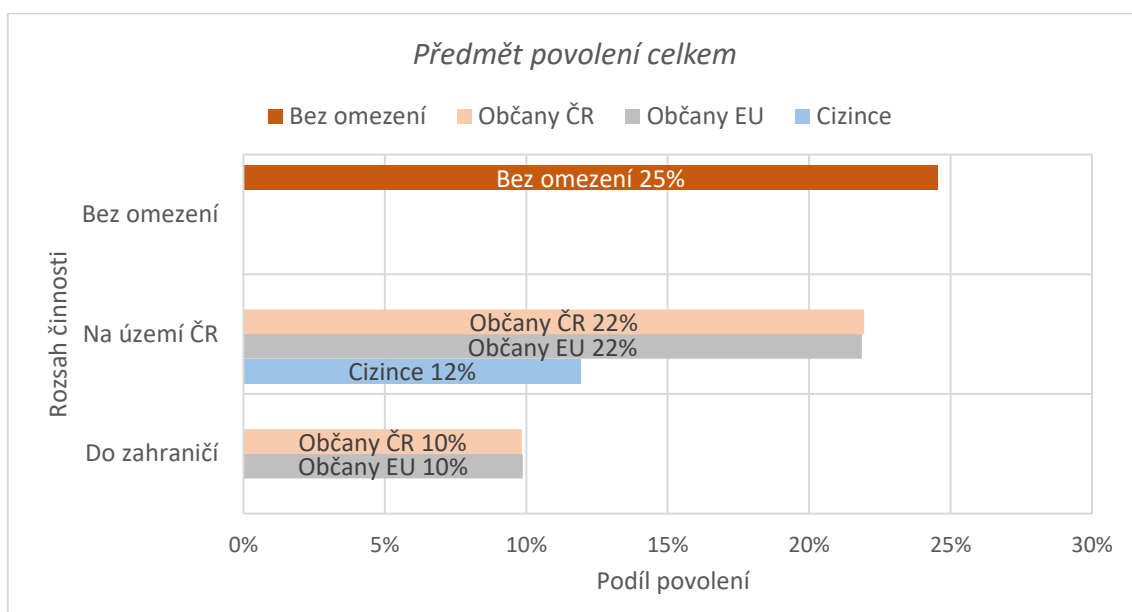


Zdroj: Úřad práce ČR, zpracování TREXIMA. Data platná k 26. 5. 2020.

Strukturu podle toho, zda jsou předmětem povolení občané ČR, EU nebo cizinci, dokresluje Obrázek 4.10. Z obrázku vyplývá, že **čtvrtina povolení** je vydávána **bez omezení na občany ČR, EU či cizince**. Na území ČR je pak vydáno **22 %** povolení platných **na občany ČR, 22 % na občany EU a 12 % na cizince**. Předmětem povolení **do zahraničí** je **10 % na občany ČR a 10 % na občany EU**.

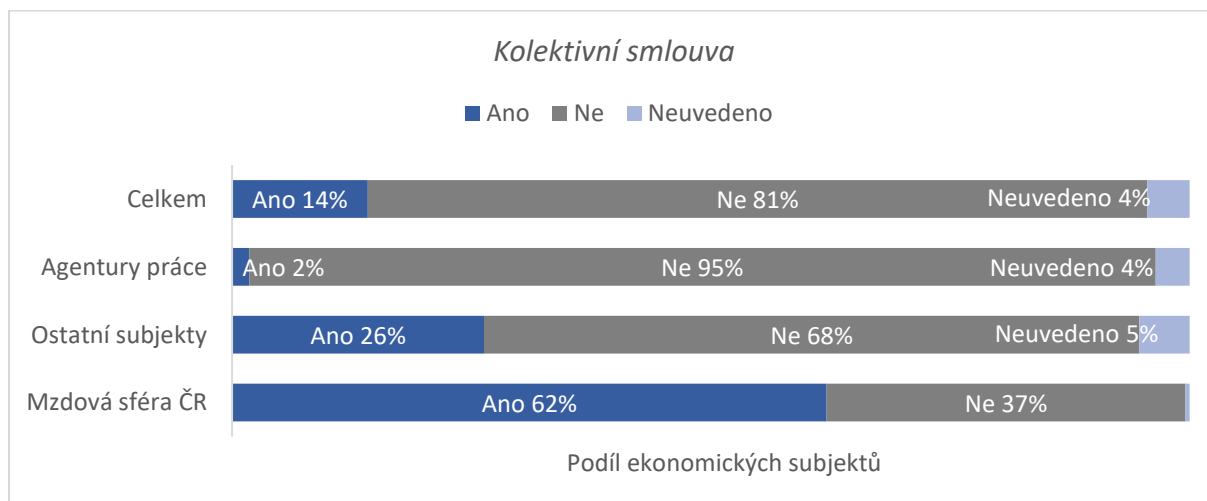
Obrázek 4.11 poskytuje pohled na strukturu agentur práce **podle existence kolektivní smlouvy**. Agentury práce v **95 % kolektivní smlouvu se svými zaměstnanci uzavřenou nemají**. Více než čtvrtina (**26 %**) **ostatních subjektů** působících v jiných odvětvích, než jsou činnosti v oblasti zaměstnávání pak **kolektivní smlouvu mají**. Ve srovnání s celou mzdovou sférou ČR však je tento podíl pořád velmi nízký. Ve mzdové sféře totiž má kolektivní smlouvu uzavřeno 62 % ekonomických subjektů.

Obrázek 4.10: Struktura agentur práce podle předmětů povolení v roce 2019



Zdroj: Úřad práce ČR, zpracování TREXIMA. Data platná k 26. 5. 2020.

Obrázek 4.11: Existence kolektivní smlouvy u agentur práce a ostatních subjektů v roce 2019



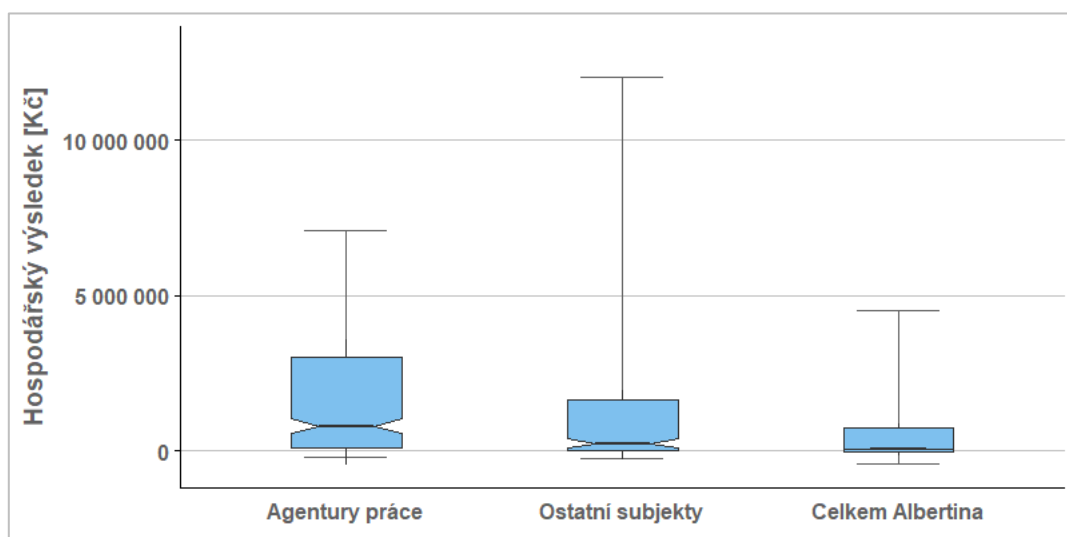
Pozn.: Informace o kolektivní smlouvě je dostupná pouze za subjekty vyskytující se v databázi ISPV (N=113).

Zdroj: Úřad práce ČR, ISPV, zpracování TREXIMA. Data platná k 26. 5. 2020.

Postavení agentur práce v pozici zaměstnavatele je důležité hodnotit i na základě ekonomických ukazatelů. V rámci analýzy tak jsou využity ukazatele hospodářského výsledku, produktivity práce či jednotkových nákladů práce. Údaje jsou dostupné za rok 2018. Podrobný popis datových zdrojů a metodiky je součástí 1. kapitoly.

Obrázek 4.12 zobrazuje postavení agentur práce podle hospodářského výsledku ve srovnání s postavením dalších subjektů v ekonomice. Z obrázku vyplývá, že existují rozdíly v postavení výhradně agentur práce a ostatních subjektů s povolením agentury práce a ostatními subjekty v ekonomice. **Agentury práce** zaměřující se výhradně na činnosti související se zaměstnáváním mají výrazně **vyšší hospodářský výsledek**. **Medián hospodářského výsledku** agentur práce je totiž na úrovni **zhruba 800 tis. Kč**. U **ostatních subjektů s povolením agentury práce** se jedná o **245 tis. Kč**. V celém souboru subjektů s informací o hospodářském výsledku činí medián **65 tis. Kč**.

Obrázek 4.12: Postavení agentur práce podle hospodářského výsledku v roce 2018



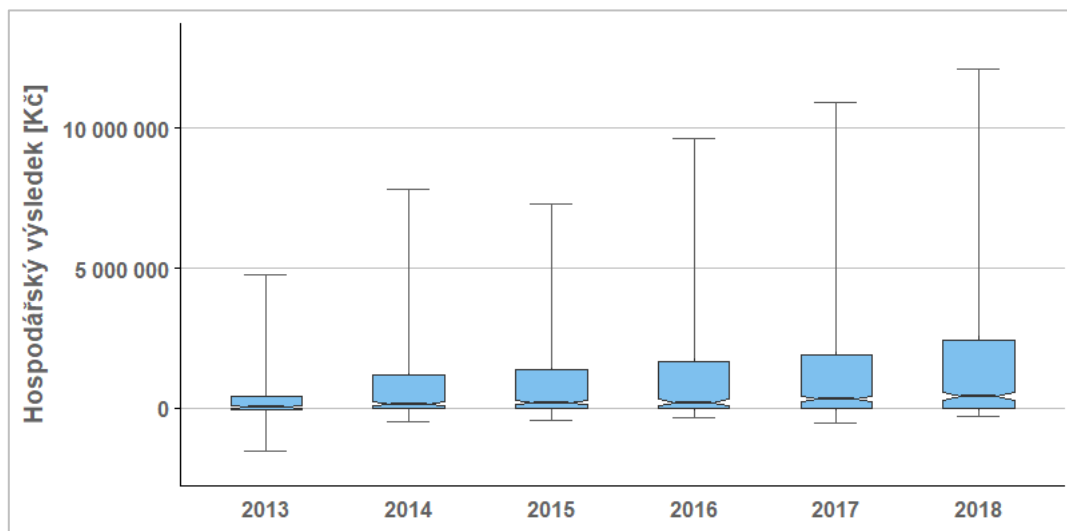
Pozn.: Údaje o hospodářském výsledku jsou dostupné za 121 641 ekonomických subjektů a 723 subjektů s povolením agentury práce. Konstrukce krabicových grafů je uvedena v 1. kapitole.

Zdroj: Úřad práce ČR, databáze účetních závěrek Albertina, zpracování TREXIMA. Data platná k 26. 5. 2020.

Od roku 2013 (Obrázek 4.13) lze sledovat **růst mediánu hospodářského výsledku** subjektů s povolením agentur práce (povolení platné v roce 2019). Hospodářský výsledek poloviny subjektů se tak pohyboval v roce 2013 pod hodnotou 60 tis. Kč a **v roce 2018 to bylo 800 tis. Kč**. V roce 2013 se pohyboval **hospodářský výsledek** více než u **čtvrtiny subjektů**

v záporných hodnotách. Od tohoto roku se pozice těchto podniků zlepšuje, přesto pozorujeme i v roce 2018 záporný hospodářský výsledek u desetiny podniků i v roce 2018.

Obrázek 4.13: Vývoj hospodářského výsledku všech subjektů s povolením agentury práce v letech 2013–2018



Pozn.: Datové zdroje neobsahují dostatek informací o hospodářském výsledku za subjekty před rokem 2013. Konstrukce krabicových grafů je uvedena v 1. kapitole.

Zdroj: Úřad práce ČR, databáze účetních závěrek Albertina, zpracování TREXIMA. Data platná k 26. 5. 2020.

4.2 Postavení zaměstnanců agentur práce

Pracovníci agentur práce tvoří specifickou skupinu zaměstnanců na českém trhu práce. Na základě této části bude zhodnoceno postavení zaměstnanců agentur práce na českém trhu práce a budou indikovány oblasti s potenciálním rizikem z hlediska znevýhodnění agenturních pracovníků.

Analýza agenturních zaměstnanců vychází z dat Informačního systému o průměrném výdělku (ISPV), který sleduje mzdovou úroveň zaměstnanců mzdové a platové sféry v ČR ve struktuře podle zaměstnání a dalších socio-demografických charakteristik. V rámci této statistiky však u zaměstnanců agentur práce nelze rozlišit strukturu kmenových zaměstnanců agentur práce a zaměstnanců pracujících pro jiného zaměstnavatele, než je agentura práce. Přesto však lze

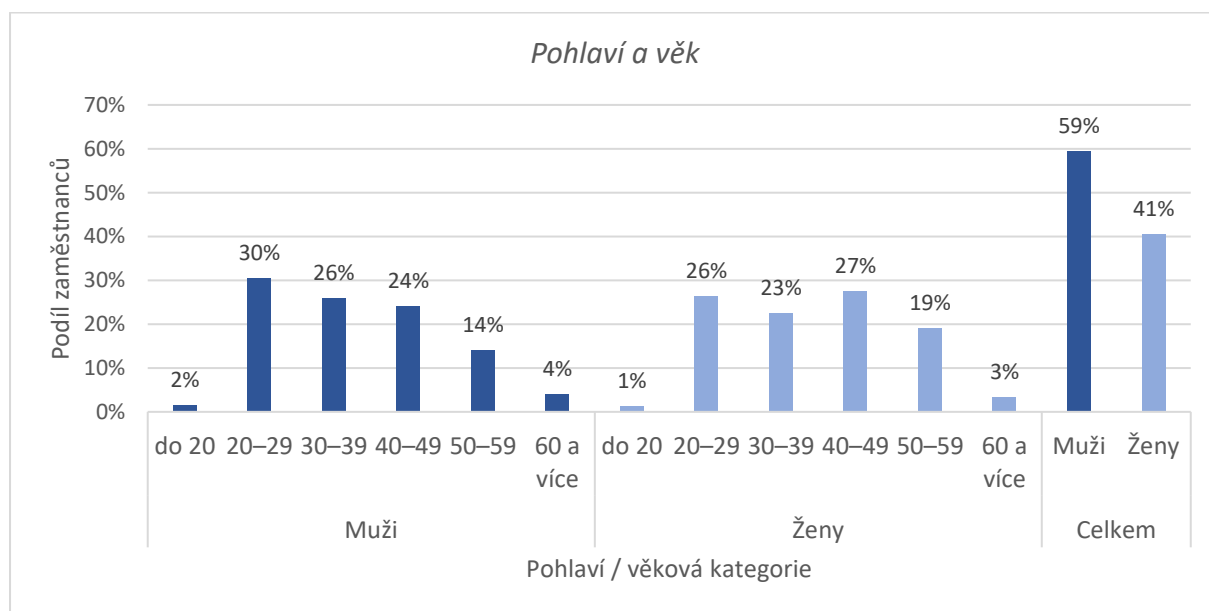
říct, že velkou část tvoří dočasní agenturní zaměstnanci. Metodika datového zdroje je uvedena v 1. kapitole této studie.

Mezi sledované socio-demografické charakteristiky zaměstnanců agentur práce v této části studie patří pohlaví, věk, občanství, zaměstnání, vzdělání a místo výkonu práce. Zároveň bude hodnocena i úroveň odměňování a bude srovnávána mzdová úroveň agenturních pracovníků s úrovní charakteristickou pro danou skupinu zaměstnání v ČR.

V daném vzorku zaměstnanců lze sledovat, že větším podílem jsou zastoupeni muži než ženy. **Muži** tvoří **59 %** zaměstnanců agentur práce a **ženy** pak **41 %**, (viz Obrázek 4.14). Podle věkových kategorií mají **muži** největší zastoupení v **kategorii 20–29 let (30 %)**. S rostoucím věkem pak jejich podíl klesá. U **žen** sledujeme nejvyšší podíl ve věkových **kategoriích 40–49 let (27 %)** a **20–29 let (26 %)**, což potvrzuje fakt, že ženy v kategorii 30–39 let a 50–59 let mají nižší aktivitu na trhu práce většinou v důsledku mateřství či péče o starší členy rodiny.

Poměrně velkou skupinu zaměstnanců agentur práce tvoří **občané jiných států**. Jedná se o **více než třetinu** těchto zaměstnanců (34 %). Jejich strukturu podle občanství zobrazuje Obrázek 4.15. Největší podíl tvoří **Poláci (34 %)**, **Slováci (23 %)**, **Bulhaři (11 %)**, **Ukrajinci (10 %)** a **Rumuni (5 %)**. Mezi další státy, ze kterých pochází zaměstnanci agentur práce, avšak v menším zastoupení, lze zařadit například Rumunsko, Mongolsko, Moldavsko, Vietnam nebo Maďarsko.

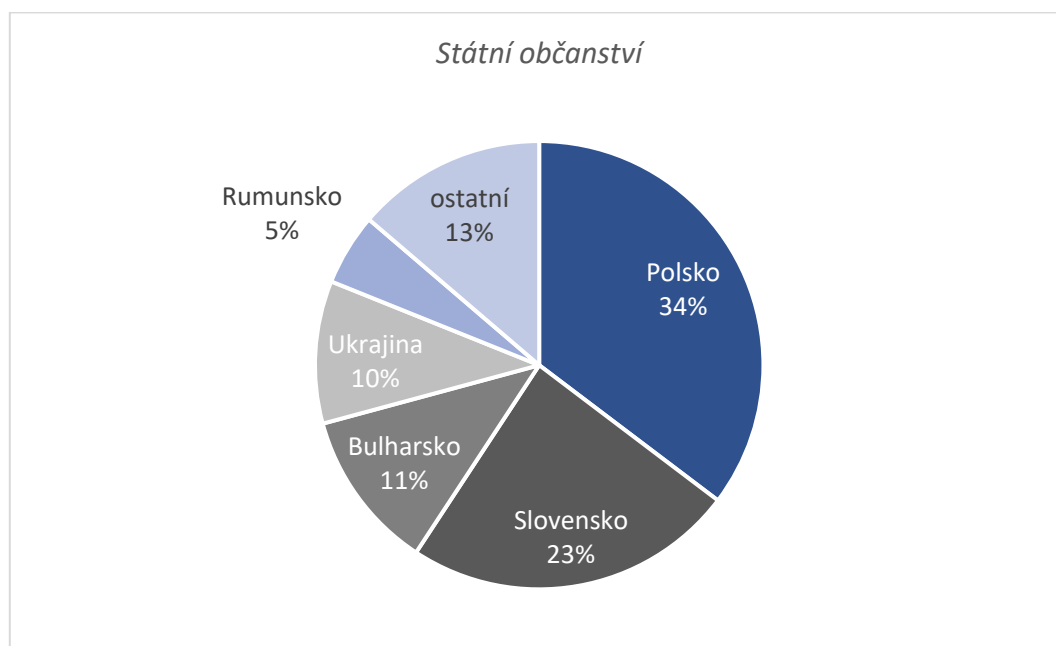
Obrázek 4.14: Struktura zaměstnanců agentur práce podle pohlaví a věku (mzdová sféra ČR, 2019)



Pozn.: Data obsahují i údaje za kmenové zaměstnance agentur práce.

Zdroj: ISPV (MPSV), zpracování TREXIMA. Data platná k 10. 7. 2020.

Obrázek 4.15: Struktura zaměstnanců agentur práce podle státního občanství (mzdová sféra ČR, 2019)



Pozn.: Data obsahují i údaje za kmenové zaměstnance agentur práce.

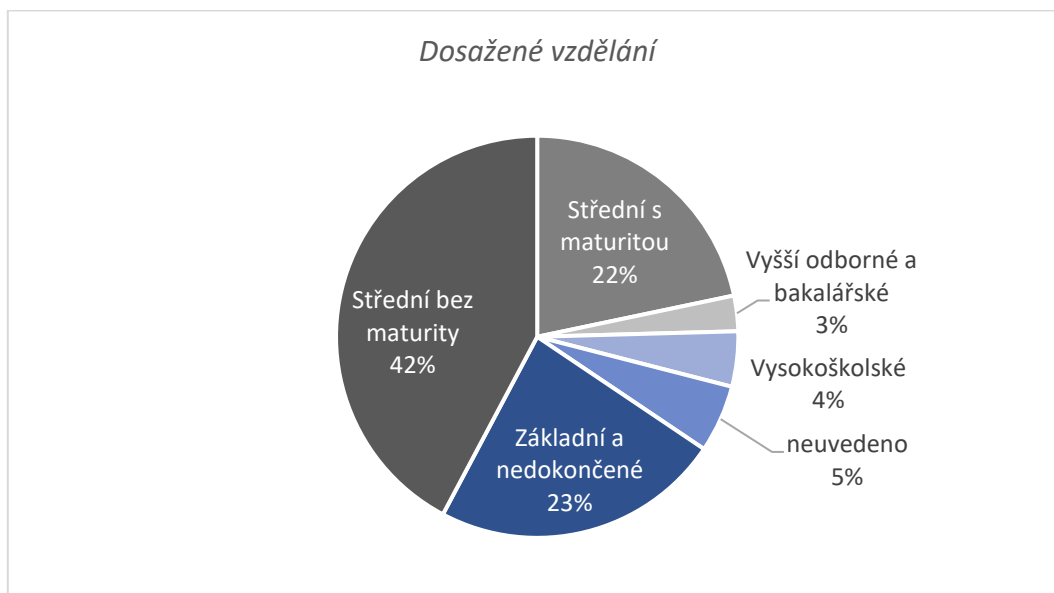
Zdroj: ISPV (MPSV), zpracování TREXIMA. Data platná k 10. 7. 2020.

Zaměstnanci agentur práce mají typickou strukturu zejména podle **nejvyššího dosaženého vzdělání** (viz Obrázek 4.16). **Největší podíl** totiž tvoří zaměstnanci **se středoškolským vzděláním bez maturity (42 %)**. Druhou nejpočetnější skupinu tvoří zaměstnanci se **základním a nedokončeným vzděláním (23 %)**. Zaměstnanců se středním vzděláním s maturitou je 22 %. **Vysokoškolské vzdělání** zaměstnanci tvoří pouze **4 %** zaměstnanců agentur práce. Obecně tak platí, že převažuje vysoký podíl zaměstnanců agentur práce s nižším stupněm vzdělání.

Stupeň vzdělání zaměstnanců agentur práce je však odrazem toho, jaká zaměstnání tito pracovníci vykonávají. Strukturu zaměstnanců **podle hlavních tříd zaměstnání dle klasifikace CZ-ISCO** ukazuje Obrázek 4.17. **Polovina zaměstnanců** totiž pracuje **v 8. hlavní třídě – obsluha strojů a zařízení, montéři**. **19 %** pak pracuje na pozicích spadajících do **9. hlavní třídy – pomocní a nekvalifikovaní pracovníci**. Drtivá většina zaměstnanců agentur práce tak dle výsledků analýzy vykonává manuální profesi.

Výsledky jednoznačně poukazují na to, že se může jednat o zaměstnance, kteří jsou na trhu práce zranitelnější. Zaměstnání prostřednictvím agentur práce jim tak umožňuje lépe se začlenit na trhu práce, avšak jejich pozice v rámci stejných skupin zaměstnanců může být dále znevýhodněná (viz například analýza úrovně odměňování dále v této kapitole).

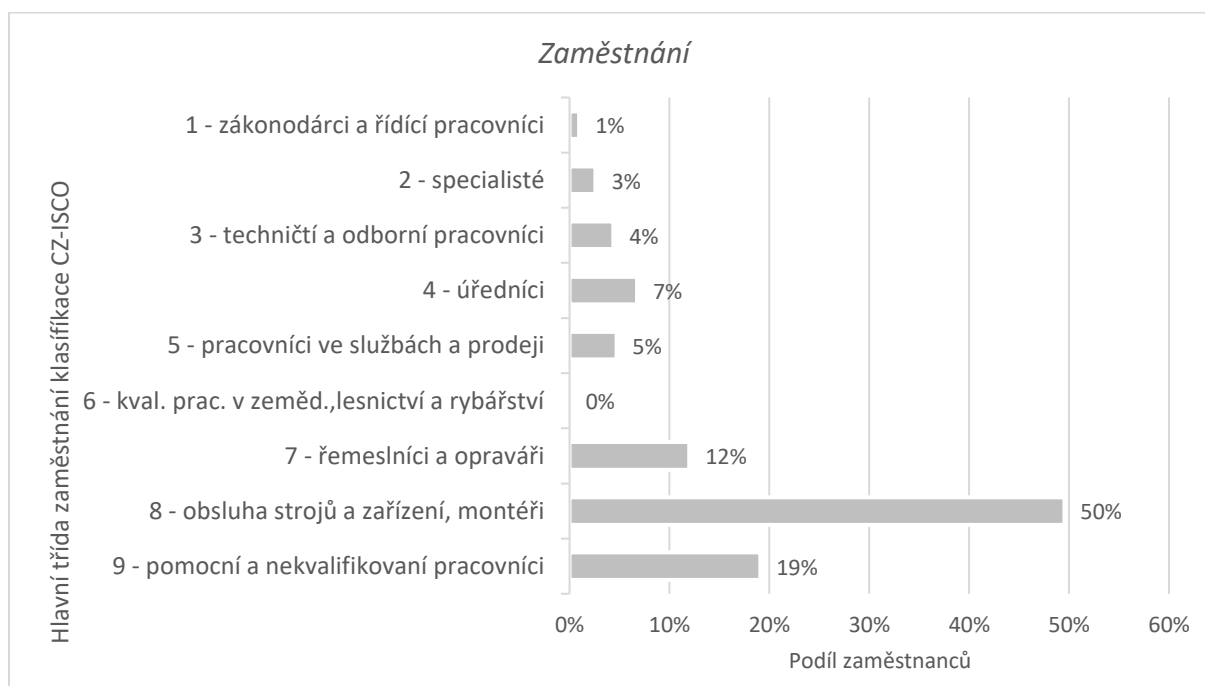
Obrázek 4.16: Struktura zaměstnanců agentur práce podle nejvyššího dosaženého vzdělání (mzdová sféra ČR, 2019)



Pozn.: Data obsahují i údaje za kmenové zaměstnance agentur práce.

Zdroj: ISPV (MPSV), zpracování TREXIMA. Data platná k 10. 7. 2020.

Obrázek 4.17: Struktura zaměstnanců agentur práce podle hlavních tříd zaměstnání dle klasifikace CZ-ISCO (mzdová sféra ČR, 2019)

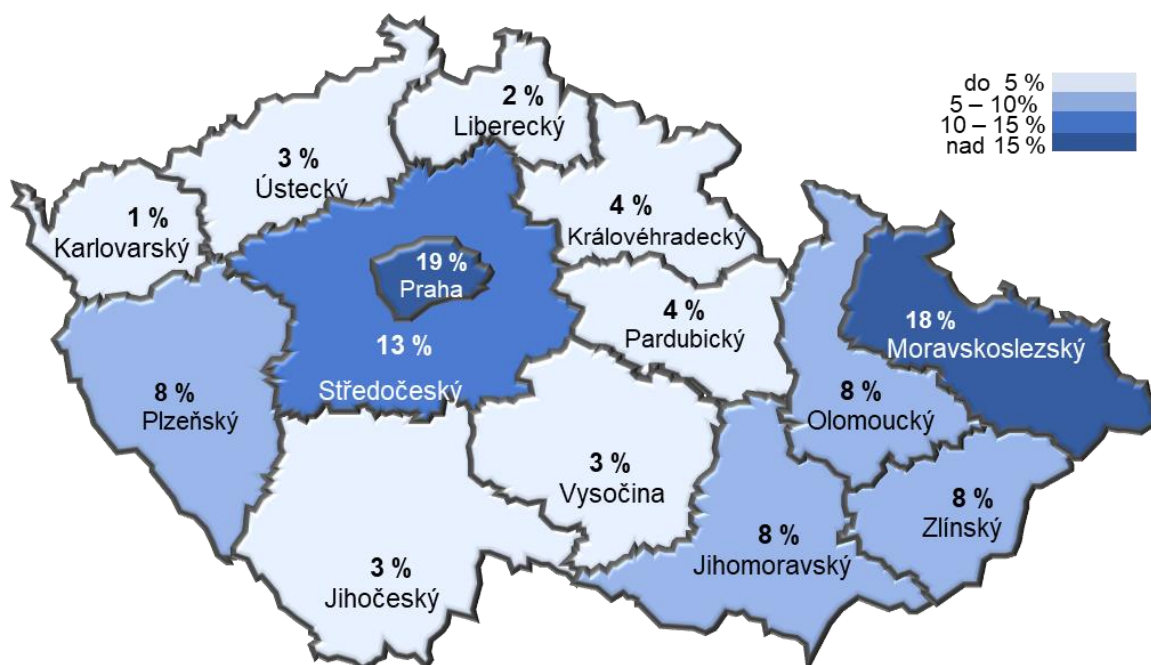


Pozn.: Data obsahují i údaje za kmenové zaměstnance agentur práce.

Zdroj: ISPV (MPSV), zpracování TREXIMA. Data platná k 10. 7. 2020.

Obrázek 4.18 pak dokresluje strukturu zaměstnanců agentur práce **podle místa výkonu práce**. Zaměstnanci agentur práce **nejčastěji** vykonávají práci **v hlavním městě Praze** a v **Moravskoslezském kraji (19 a 18 %)**. 13 % zaměstnanců pak pracuje v kraji Středočeském. **Nejméně** zaměstnanců agentur práce vykonává své zaměstnání **v Karlovarském (1 %), Ústeckém (3 %) nebo Libereckém kraji (2 %)**.

Obrázek 4.18: Struktura zaměstnanců agentur práce podle místa výkonu práce (mzdová sféra ČR, 2019)



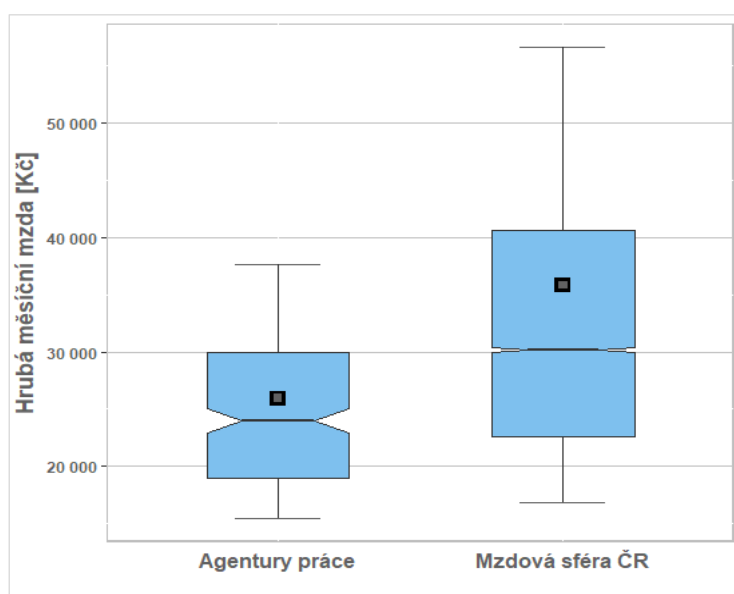
Pozn.: Data obsahují i údaje za kmenové zaměstnance agentur práce.

Zdroj: ISPV (MPSV), zpracování TREXIMA. Data platná k 10. 7. 2020.

Postavení zaměstnanců agentur práce na českém trhu práce je důležité sledovat i v oblasti úrovně odměňování. **Mzdy zaměstnanců agentur práce** totiž odráží skutečnost, že tito zaměstnanci často pracují na nízkokvalifikovaných pozicích. Jejich úroveň odměňování je tak **ve srovnání se zaměstnanci celé mzdové sféry velmi nízká** (viz Obrázek 4.19). **Tři čtvrtiny** zaměstnanců agentur práce **pobírají nižší mzdu, než je medián mzdy** v celé mzdové sféře v ČR. **Medián** výdělku agenturních zaměstnanců byl v roce 2019 zhruba **24 tis. Kč/měsíc** a ve mzdové sféře pak přes 30 tis. Kč/měsíc. **Rozdíl mezi mediánem** je tak **6 tis. Kč/měsíc**.

Obrázek 4.20 ilustruje úroveň odměňování třech nejzastoupenějších skupin zaměstnání, ve kterých zaměstnanci agentur práce pracují ve srovnání s odměňováním v těchto třídách ve mzdové sféře. Většina zaměstnanců agentur práce však pobírá **menší mzdu, než je medián v 7. i 8. hlavní třídě** zaměstnání dle klasifikace CZ-ISCO (Řemeslníci a opraváři a Obsluha strojů a zařízení, montéři). Přičemž až polovina zaměstnanců agentur práce pracuje na pozicích v 8. hlavní třídě, přesto je ve srovnání s touto skupinou úroveň odměňování agenturních zaměstnanců výrazně nižší. Tyto výsledky tak potvrzují, že zaměstnanci agentur práce patří mezi málo kvalifikované zaměstnance pracující na pozicích s nízkou mzdou. Naopak ve srovnání s **Pomocnými a nekvalifikovanými pracovníky** (9. hlavní třída) je **medián mezd zaměstnanců agentur práce** zhruba o 2,5 tis. Kč/měsíc **vyšší**.

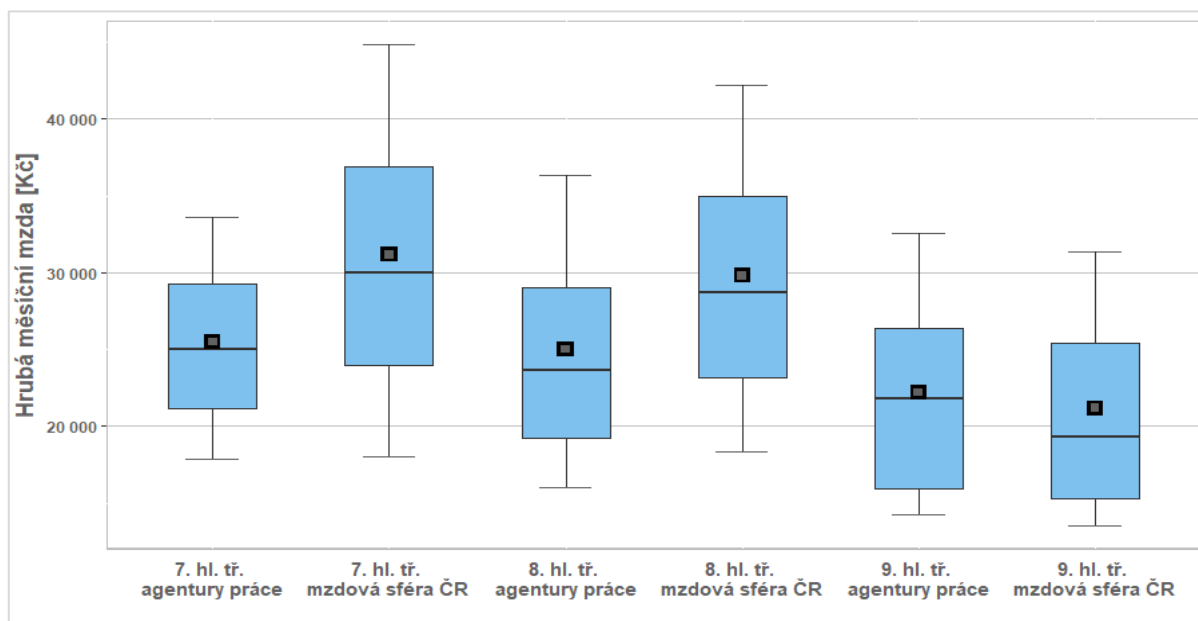
Obrázek 4.19: Postavení zaměstnanců agentur práce dle úrovně odměňování (mzdová sféra ČR, 2019)



Pozn.: Konstrukce krabicových grafů je uvedena v 1. kapitole. Data obsahují i údaje za kmenové zaměstnance agentur práce.

Zdroj: ISPV (MPSV), zpracování TREXIMA. Data platná k 10. 7. 2020.

Obrázek 4.20: Diferenciace mezd agenturních zaměstnanců v nejzastoupenějších hlavních třídách CZ-ISCO a zaměstnanců celé mzdové sféry (mzdová sféra ČR, 2019)



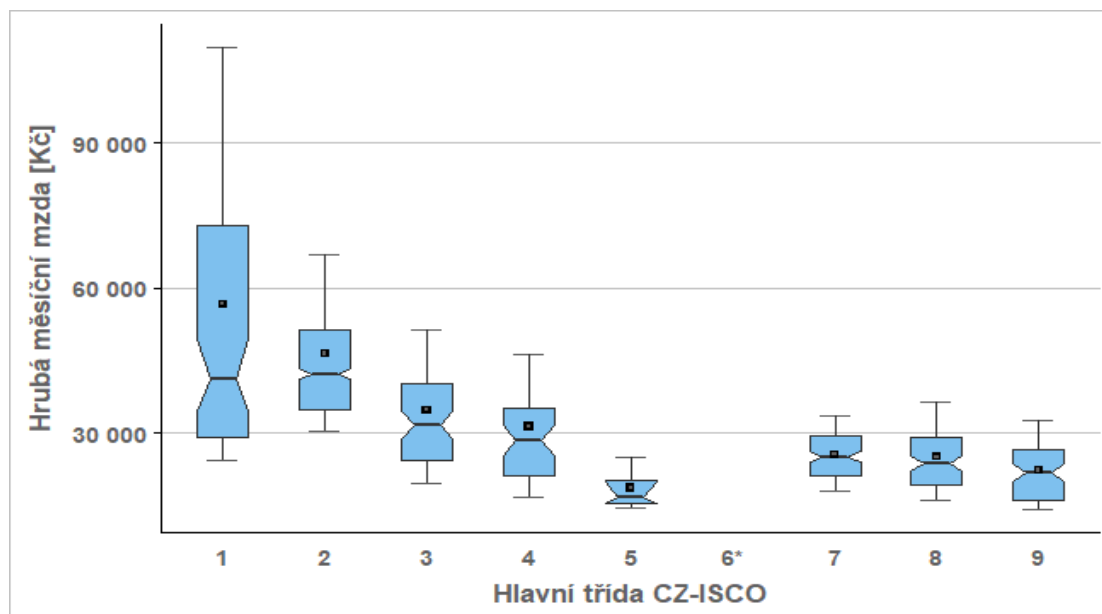
Pozn.: Konstrukce krabicových grafů je uvedena v 1. kapitole. Data obsahují i údaje za kmenové zaměstnance agentur práce. Názvy hlavních tříd klasifikace CZ-ISCO uvádí tabulka II v příloze 1.

Zdroj: ISPV (MPSV), zpracování TRIXIMA. Data platná k 10. 7. 2020.

Mzdy zaměstnanců agentur práce **podle vykonávané profese** ukazuje Obrázek 4.21. Obrázek indikuje **velké rozdíly v odměňování manuálních** (1.–5. hlavní třída klasifikace CZ-ISCO) a **duševních zaměstnání** (6.–9. hlavní třída). Celkově je variabilita mezd u duševních pracovníků vyšší než u manuálních. Nejvyšší variabilitu pak lze pozorovat **v 1. hlavní třídě** zaměstnání dle klasifikace CZ-ISCO – **řídící pracovníci**. **Medián** mezd těchto zaměstnanců byl na úrovni **41 080 Kč**. Mzdy pod úrovní mediánu mzdové sféry ČR (méně než 30 tis. Kč/měsíc) v roce 2019 má většina zaměstnanců 5. a 7.–9. hlavní třídy. **Pracovníci ve službách a prodeji** měli medián na úrovni **16 630 Kč/měsíc**. Medián **řemeslníků a opravářů** byl **25 031 Kč/měsíc**, **obsluha strojů a zařízení a montéři** měli medián **23 640 Kč/měsíc** a medián **pomocných a nekvalifikovaných pracovníků** agentur práce činil **21 817 Kč/měsíc**.

Podle státního občanství lze úroveň mezd sledovat na Obrázek 4.22. **Vyšší mzdové úrovně** dosahují zaměstnanci z **Polska, Bulharska a Česka**, kdy **medián Poláků** činí **25 591 Kč**, **Bulharů 24 899 Kč** a **Čechů 24 168 Kč**. Ke skupině s **nižším výdělkem** pak patří mzdy agenturních zaměstnanců ze **Slovenska** nebo **Ukrajiny** (medián Slováků činí **21 649 Kč** a zaměstnanců z Ukrajiny **22 784 Kč**). **Ostatní národnosti** pracující v ČR prostřednictvím agentury práce mají také velmi nízký medián hrubé měsíční mzdy (**18 473 Kč**). Jejich počet je ale ve srovnání s uvedenými národnostmi velmi nízký. Patří sem například zaměstnanci z Maďarska, Moldavska, Mongolska či Rumunska.

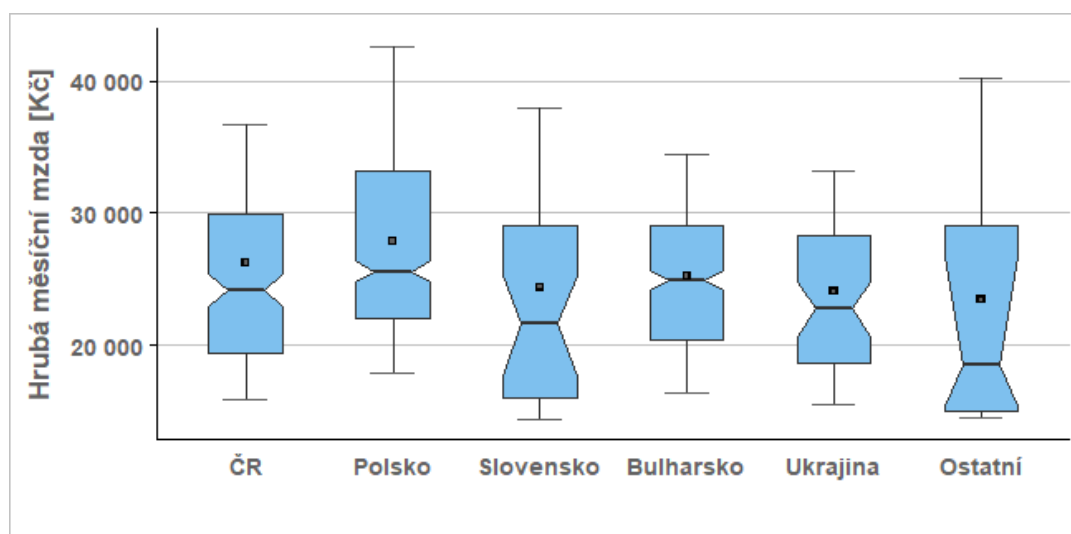
Obrázek 4.21: Úroveň odměňování zaměstnanců agentur práce podle hlavních tříd zaměstnání klasifikace CZ-ISCO (mzdová sféra ČR, 2019)



Pozn.: Hrubá měsíční mzda zaměstnanců agentur práce v 6. hlavní třídě klasifikace CZ-ISCO nesplňuje publikační kritéria. Data obsahují i údaje za kmenové zaměstnance agentur práce. Názvy hlavních tříd klasifikace CZ-ISCO uvádí tabulka II v příloze 1.

Zdroj: ISPV (MPSV), zpracování TREXIMA. Data platná k 10. 7. 2020.

Obrázek 4.22: Úroveň odměňování zaměstnanců agentur práce podle státního občanství (mzdová sféra ČR, 2019)



Pozn.: Konstrukce krabicových grafů je uvedena v 1. kapitole. Data obsahují i údaje za kmenové zaměstnance agentur práce.

Zdroj: ISPV (MPSV), zpracování TREXIMA. Data platná k 10. 7. 2020.

U těchto skupin agenturních zaměstnanců lze pozorovat typická zaměstnání, která vykonávají. Následující **Tabulka 4.1** zachycuje **charakteristiky nejzastoupenějších zaměstnání** dle klasifikace CZ-ISCO **ve srovnání** s charakteristikami zaměstnanců **v celé mzdové sféře**. Lze srovnávat medián hrubé měsíční mzdy, odpracovanou a neodpracovanou dobu.

Z tabulky vyplývá, že **nejzastoupenějším zaměstnáním** z hlediska počtu zaměstnanců je u agenturních pracovníků **Montážní dělníci mechanických zařízení** (kód 8211 klasifikace CZ-ISCO). Druhým nejzastoupenějším zaměstnáním je **Pomocní dělníci ve výrobě** (kód 93292).

Vyšší mediánovou mzdu, než zaměstnanci v celé mzdové sféře pobírají **Všeobecní administrativní pracovníci** (kód 41100). O něco málo vyšší mediánovou mzdu agenturních pracovníků pozorujeme rovněž ve skupině Skladníci, obsluha manipulačních vozíků (kód 83443) a Pomocní dělníci ve výrobě (kód 93292). Medián mzdy všeobecných administrativních agenturních pracovníků je více než 28 tis. Kč, skladníků, obsluhy manipulačních vozíků přes 29 tis. Kč měsíčně a pomocných dělníků ve výrobě zhruba 22 tis. Kč. **V ostatních** typických zaměstnáních mají agenturní zaměstnanci **nižší medián hrubé měsíční mzdy**, než mají zaměstnanci v celé mzdové sféře v daném zaměstnání. Nejvýraznější rozdíl lze pozorovat u **Svářečů** (kód 72121). Medián mezd je na úrovni téměř 23 tisíc Kč měsíčně a je zhruba o 10 tis. Kč nižší než u zaměstnanců ve mzdové sféře.

Nejvyšší průměrnou odpracovanou dobu i přesčasy mají rovněž **Svářeči** (145,1 hod./měs.), ale **nejvyšší rozdíl** v odpracované době ve srovnání se mzdovou sférou vykazují **Montážní dělníci ostatních výrobků** (kód 8219). Průměrně odpracují 142,2 hod./měs., což je o 8,8 hodin měsíčně více než u stejných zaměstnanců ve mzdové sféře.

Dovolenou mají agenturní zaměstnanci **průměrně nižší**, než mají zaměstnanci ve mzdové sféře. **Nejvyšší rozdíl** ve srovnání se mzdovou sférou je opět u **Montážních dělníků ostatních výrobků** (8,4 hod./měs.). Průměrně mají dovolenou nižší o 5,7 hodin měsíčně. Obecně ale lze pozorovat **nejvyšší průměrnou dovolenou** za měsíc u **Všeobecných administrativních pracovníků**, kde činí 12,8 hodin měsíčně. **Nejnižší průměrnou dovolenou** mají **Montážní dělníci ostatních výrobků** (8,4 hodin měsíčně).

Agenturní zaměstnanci vykazují i nižší nemocnost ve srovnání se zaměstnanci mzdové sféry kromě Skladníků a obsluhy manipulačních vozíků (13,8 hod./měs.) a Všeobecných administrativních pracovníků (4,4 hod./měs.), kde je nemocnost agenturních pracovníků vyšší než zaměstnanců v celé mzdové sféře (o 4, 6 hodin u Skladníků a obsluhy manipulačních vozíků a o 0,1 hodin u Všeobecných administrativních pracovníků). **Nejvyšší průměrnou absenci z důvodu nemoci** mají **Manipulační dělníci ve výrobě**, průměrně 12,5 hod./měs. (kód 93291).

Tabulka 4.1: Charakteristiky nejzastoupenějších typických zaměstnání agenturních pracovníků ve srovnání se mzdovou sférou (mzdová sféra ČR, 2019)

Zaměstnání (dle klasifikace CZ-ISCO)		Skupina	Počet zam. [tis. osob]	Medián hrubé měsíční mzdy [Kč/měs]	Průměrná odpracovaná doba [hod/měs]		Průměrná neodpracovaná doba [hod/měs]		
Kód	Název				celkem	z toho přesčas	celkem	z toho dovolená	z toho nemoc
41100	Všeobecní administrativní pracovníci	agentury práce	2,1	28 276	143,1	0,6	25,9	12,8	4,4
		mzdová sféra ČR	72,5	23 355	149,4	0,6	23,2	13,3	4,3
72121	Svářeči	agentury práce	0,7	22 982	145,1	13,3	31,5	12,4	7,3
		mzdová sféra ČR	18,6	33 300	141,2	6,6	34,2	14,3	11,4
81420	Obsluha strojů na výrobu a zpracování výrobků z plastu	agentury práce	3,1	22 457	137,8	1,4	33,1	10,8	12,4
		mzdová sféra ČR	31,5	27 458	136,5	4,3	35,3	13,8	14,7
8211	Montážní dělníci mechanických zařízení	agentury práce	9,3	26 355	134,5	4,3	34,1	11,7	9,4
		mzdová sféra ČR	37,9	29 937	133,3	4,1	35,4	14,1	12,5
8212	Montážní dělníci elektrických, energetických a elektronických zařízení	agentury práce	1,6	20 757	136,9	5,2	35,7	10,7	11,1
		mzdová sféra ČR	39,4	25 731	132,7	3,9	36,9	14,4	13,7
8219	Montážní dělníci ostatních výrobků	agentury práce	3,9	19 693	142,2	8,2	30,4	8,4	8,1
		mzdová sféra ČR	69,0	27 490	133,4	4,0	35,6	14,0	13,4
83443	Skladníci, obsluha manipulačních vozíků	agentury práce	1,7	29 102	135,1	5,4	35,2	9,7	13,8
		mzdová sféra ČR	71,1	28 196	143,3	4,4	30,4	14,3	9,2
93291	Manipulační dělníci ve výrobě	agentury práce	1,5	23 646	134,8	5,1	36,1	9,9	12,5
		mzdová sféra ČR	20,9	25 162	137,5	4,8	35,0	13,7	13,0
93292	Pomocní dělníci ve výrobě	agentury práce	4,0	21 956	129,7	4,0	38,2	10,9	10,6
		mzdová sféra ČR	27,8	21 703	138,3	3,9	34,4	12,4	13,3
93293	Pomocní montážní dělníci	agentury práce	1,1	15 399	142,6	7,5	33,0	10,1	9,9
		mzdová sféra ČR	6,0	16 429	138,9	2,9	32,1	12,4	10,9

Pozn.: V tabulce jsou uvedena pouze zaměstnání, u nichž jsou splněna publikační kritéria.

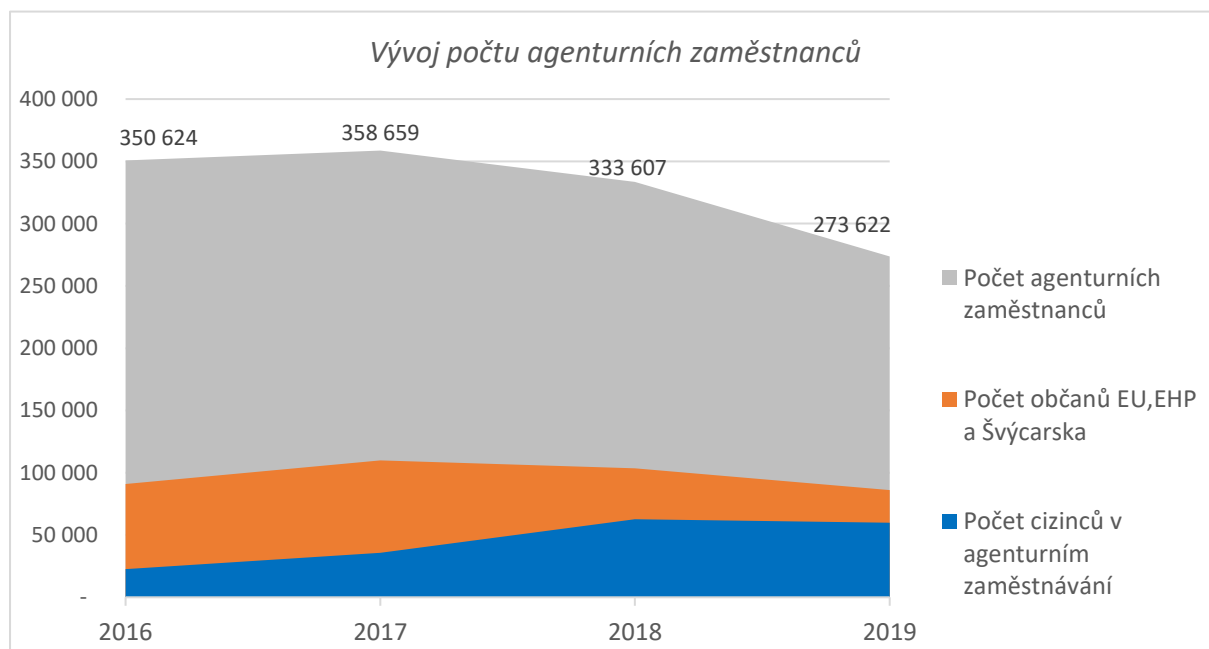
Zdroj: ISPV (MPSV), zpracování TREXIMA.

4.3 Využívání služeb agentur práce zaměstnavateli v ČR

Využívání služeb agentur práce zaměstnavateli lze hodnotit z několika pohledů. V rámci této části budou sledovány objemy zprostředkování zaměstnání. Zejména pak počet a podíl zaměstnanců, kterých se agenturní zaměstnávání týká, odvětvová struktura a finanční objemy v podobě celkových tržeb, mezd a hospodářského výsledku agentur práce.

Dle Obrázek 4.23 **počet agenturních zaměstnanců** od roku 2017 **klesá** a v roce **2019** tak bylo dočasně přiděleno **273 622 osob**. Z toho činil počet **občanů EU, EHP a Švýcarska** přes **85 000 osob**. Počet **cizinců** přidělených agentur práce v čase **roste** a v roce 2019 se jednalo o téměř **60 000 osob**. Počet **volných míst**, který evidovaly agentury práce v roce 2019 činil **128 653** a umístily pak **92 057 osob**.

Obrázek 4.23: Počet agenturních zaměstnanců (dočasně přidělených fyzických osob v letech 2016–2019)

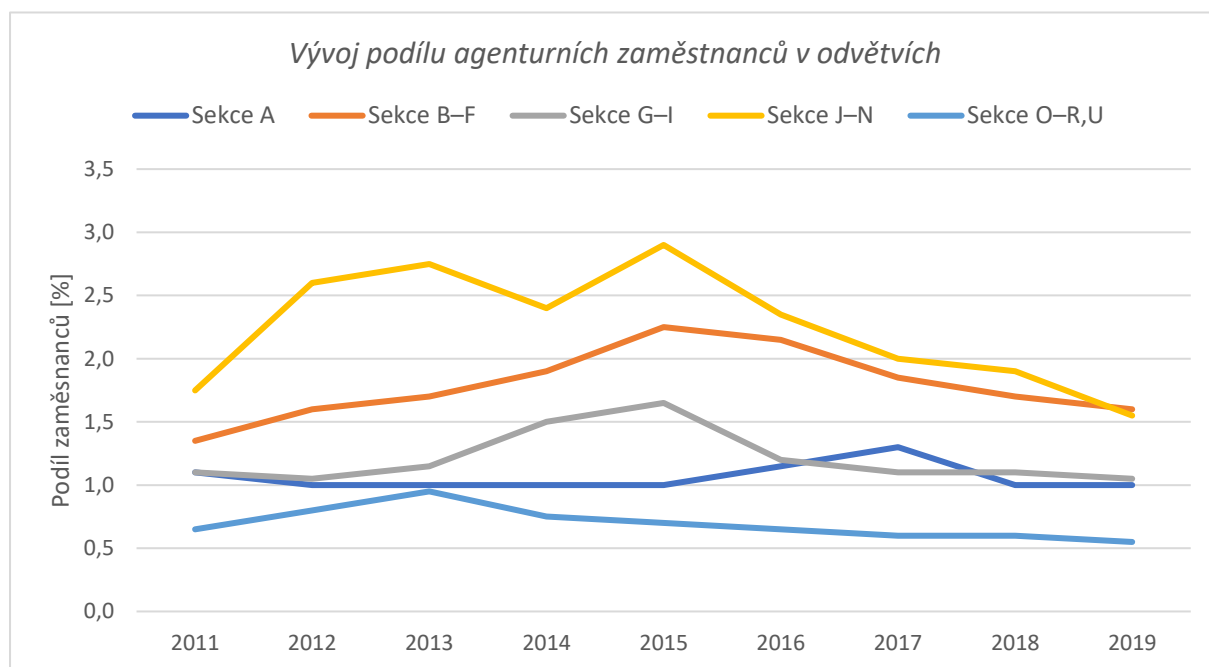


Pozn.: Údaje za roky 2016–2017 jsou platné k 16. 3. 2020. Data za rok 2019 jsou platná k 22. 9. 2020.
Zdroj: MPSV, zpracování TREXIMA.

Podíl agenturních zaměstnanců v odvětvích shrnuje Obrázek 4.24. **Nejvyšší podíl** agenturních zaměstnanců tak pozorujeme v **průmyslu a stavebnictví** (sekce B–F klasifikace CZ-NACE) a

v roce 2019 se jednalo o **1,7 % zaměstnanců**. Druhý nejvyšší podíl pak je v informačních a komunikačních činnostech; finančnictví a pojišťovnictví; činnostech v oblasti nemovitostí; profesních, vědeckých a technických činnostech; administrativních a podpůrných činnostech (sekce J–N). V roce 2019 činil podíl agenturních zaměstnanců v těchto odvětvích 1,6 %. Naopak **nejnižší podíl** agenturních pracovníků pozorujeme v odvětvích – **činnosti veřejné správy, obrany, vzdělávání, zdravotní a sociální péče; umění, zábava a rekreace; činnosti exteritoriálních organizací a orgánů** (sekce O–R, U). V roce 2019 činil podíl agenturních zaměstnanců v těchto odvětvích **0,5 %**. Z hlediska vývoje pak lze říct, že ve všech odvětvích má podíl agenturních zaměstnanců na celkovém počtu zaměstnaných **od roku 2015 klesající tendenci** (kromě zemědělství, lesnictví a rybářství, kde podíl agenturních pracovníků osciluje kolem stejné hodnoty). Tento trend může být ovlivněn jednak klesajícím počtem agenturních pracovníků, ale také růstem celkové zaměstnanosti na trhu práce v ČR.

Obrázek 4.24: Dvouletý klouzavý průměr vývoje podílu agenturních zaměstnanců v odvětvích dle skupin sekcí klasifikace CZ-NACE v letech 2010–2019



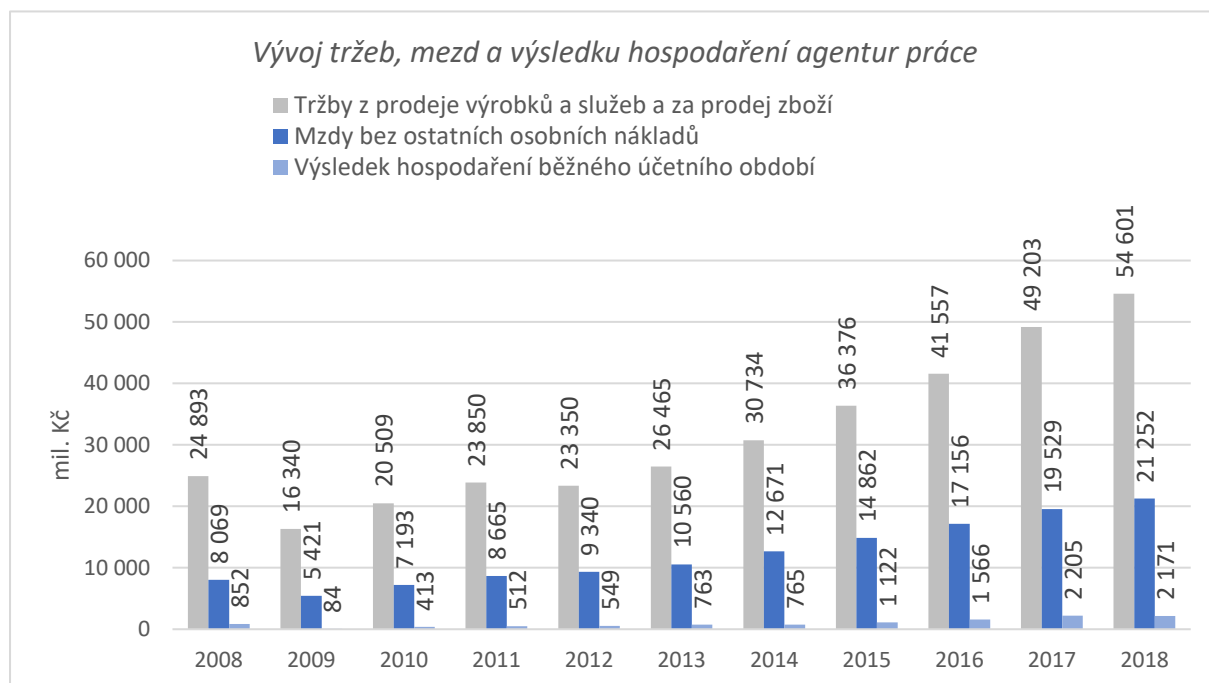
Pozn.: Názvy sekcí klasifikace CZ-NACE jsou uvedeny v Tabulce I v Příloze 1.

Zdroj: EUROSTAT, zpracování TREXIMA. Data platná k 10. 9. 2020.

Celkový **objem tržeb agentur práce** má v čase po propadu v roce 2009 rostoucí trend a v roce 2018 činil **54 601 milionů Kč**. Vývoj **celkových mezd za rok** má pak rovněž od roku 2009 rostoucí trend a celková suma v roce 2018 tak činila **21 252 milionů Kč**. Postavení agentur

práce z hlediska vývoje **výsledku hospodaření** za účetní období pak rovněž sleduje trend předchozích ukazatelů, avšak mezi lety 2017 a 2018 celková suma výsledku hospodaření zaznamenala pokles a **činila 2 171 milionů Kč** v roce 2018 (viz Obrázek 4.25).

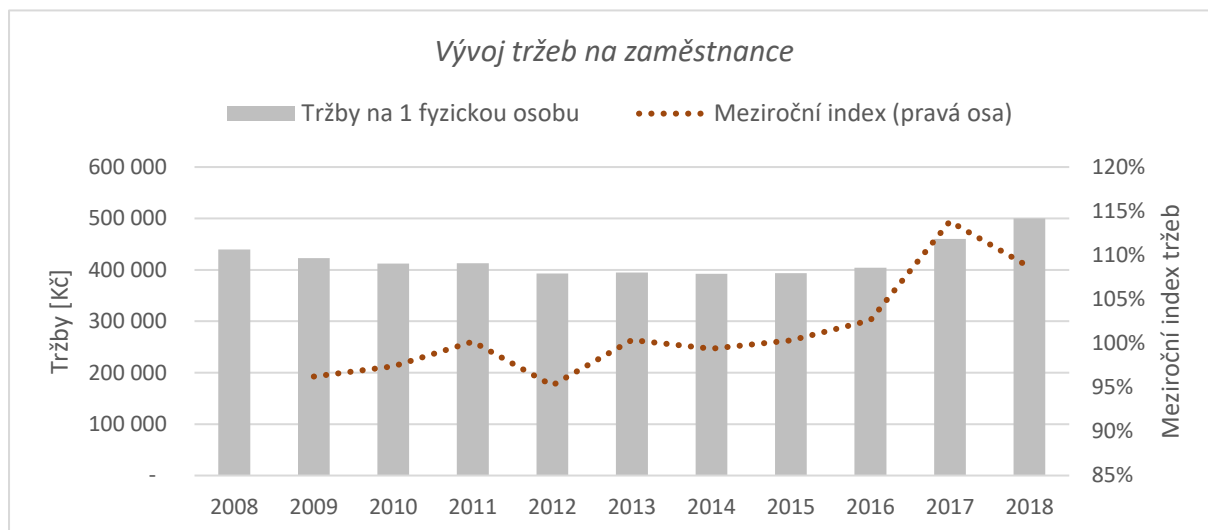
Obrázek 4.25: Tržby z prodeje výrobků a služeb a za prodej zboží, mzdy bez ostatních osobních nákladů a výsledek hospodaření běžného účetního období agentur práce v letech 2008–2018



Zdroj: ČSÚ, zpracování TREXIMA. Data platná k 10. 9. 2020.

Suma výše zkoumaných ukazatelů za rok se odvíjí od rostoucího počtu agentur práce na trhu a počtu jimi přidělených agenturních zaměstnanců. Ukazatele je proto dobré zkoumat vyjádřené v poměru na jednoho zaměstnance (celkový počet zaměstnanců ve fyzických osobách dle ČSÚ). Lépe pak vypovídají o vývoji postavení agentur práce v ČR. Obrázek 4.26 zachycuje **vývoj tržeb na jednoho zaměstnance** za rok. V roce **2018** se jednalo o téměř **500 tisíc Kč** na zaměstnance za rok, což je **meziroční nárůst o 9 %**. Vývoj meziročního indexu tržeb pak zaznamenal pokles zejména v letech 2009 a 2012, což koresponduje s celkovým ekonomickým cyklem. V posledních letech proto naopak tržby na jednoho zaměstnance rostly a meziroční index byl nejvyšší v roce 2017 (114 %).

Obrázek 4.26: Podíl tržeb z prodeje výrobků a služeb a za prodej zboží agentur práce na 1 fyzickou osobu v letech 2008–2018

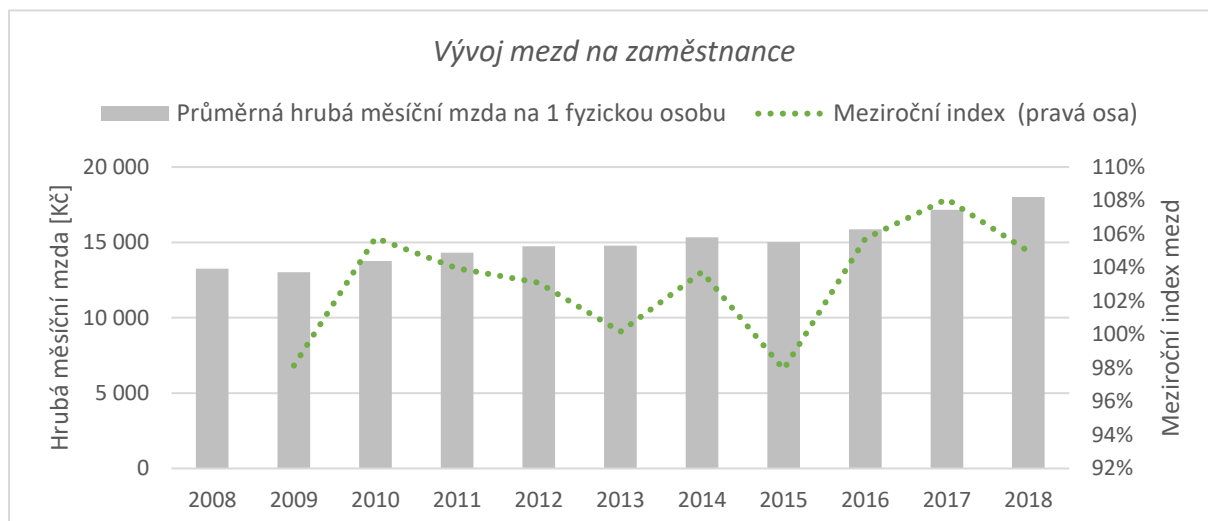


Zdroj: ČSÚ, zpracování TREXIMA. Data platná k 10. 9. 2020.

Vývoj **hrubé měsíční mzdy na jednoho zaměstnance** ukazuje Obrázek 4.27. V roce **2018** se jednalo o zhruba **18 tis. Kč měsíčně**. Meziročně tak mzdy **vzrostly o 5 %**. Vývoj mezd agenturních zaměstnanců zaznamenal meziroční pokles v letech 2009 a 2015. Od roku 2015 pak meziročně mzdy agenturních pracovníků rostou, avšak v roce 2018 lze pozorovat **pokles tempa růstu**.

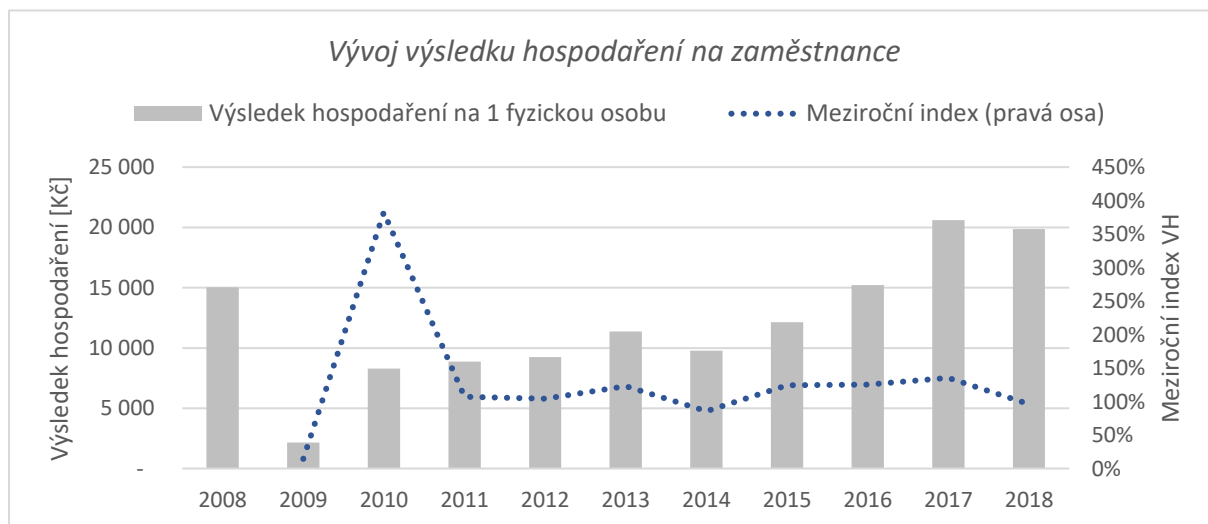
Obrázek 4.28 pak shrnuje pohled na vývoj **hospodářského výsledku** agentur práce v přepočtu na jednoho zaměstnance. V roce **2018** činil hospodářský výsledek agentur práce zhruba **20 tis. Kč** na zaměstnance za rok. Hospodářský výsledek zaznamenal pokles zejména v roce 2009 a 2014. Od tohoto roku až do roku 2017 meziročně rostl. Kdy v roce 2018 hospodářský výsledek meziročně opět zaznamenal pokles a **index** činil **96 %**.

Obrázek 4.27: Podíl průměrné hrubé měsíční mzdy zaměstnanců agentur práce na 1 fyzickou osobu v letech 2008–2018



Zdroj: ČSÚ, zpracování TREXIMA. Data platná k 10. 9. 2020.

Obrázek 4.28: Podíl výsledku hospodaření na 1 fyzickou osobu v letech 2008–2018



Zdroj: ČSÚ, zpracování TREXIMA. Data platná k 10. 9. 2020.

5 Analýza klíčových hráčů na trhu agentur práce

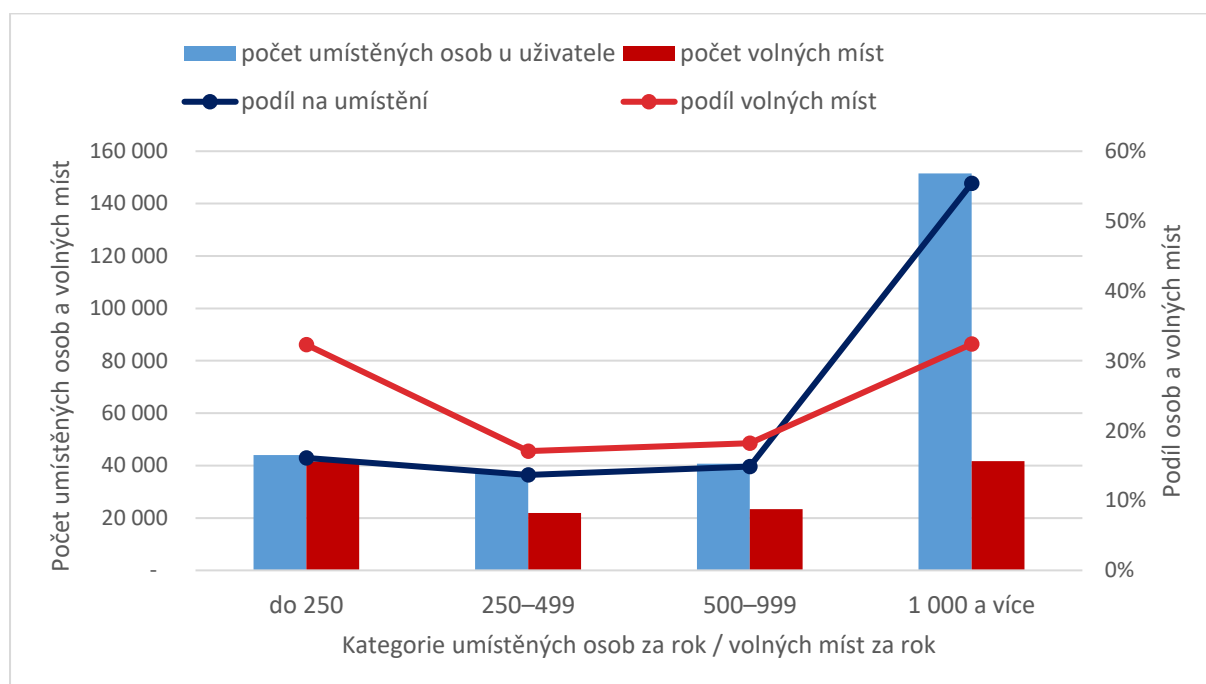
V rámci této části bude analyzována **struktura agentur práce** podle podílu přidělovaných agenturních pracovníků a podílu zprostředkovaných zaměstnání. Na základě této analýzy bude definována skupina agentur práce dle nejvyššího podílu dočasně přidělovaných agenturních zaměstnanců na celém trhu agentur práce v ČR. Tuto skupinu agentur práce lze považovat za **klíčové hráče**. Zároveň budou v rámci této části analyzováni **specialisté na agenturní zaměstnávání** Čechů, cizinců a občanů EU a EHP a jejich struktura z hlediska českého nebo zahraničního vlastnictví, velikostní kategorie a kraje. Rovněž bude hodnoceno postavení zaměstnanců velkých agenturních **zaměstnavatelů podle úrovně odměňování a dále struktura těchto zaměstnanců podle zaměstnání (dle CZ-ISCO), národnosti a stupně vzdělání**.

5.1 Velcí agenturní zaměstnavatelé

V úvodu analýzy postavení klíčových agentur na trhu agenturního zaměstnávání podle různých charakteristik a úhlů pohledu, je nejprve nutno tyto významné agentury vhodným způsobem definovat. Nejvhodnějším ukazatelem je v tomto případě **počet dočasně přidělených osob k výkonu práce u uživatele (dle § 14 odst. 1 písm. b) Zákona o zaměstnanosti)**, který, mimo jiné, zobrazuje Obrázek 5.1. Z něj je zřejmé, že největší podíl na počtu umístěných osob mají **agentury s více než jedním tisícem umístěných zaměstnanců** za rok, které zajišťují **více než polovinu (55 %)** všech umístění agenturních zaměstnanců na celém trhu. **Podíl ostatních agentur** v uvedených pásmech dle počtu umístěných zaměstnanců za rok je v tomto ohledu **vyrovnaný** na úrovni přibližně 15 %.

Obrázek 5.1 rovněž zachycuje **počet volných míst**, na která bylo požadováno zprostředkování zaměstnání (ve smyslu § 59 odst. 2 písm. a) Zákona o zaměstnanosti). Lze říci, že tato pracovní místa tvoří de facto **poptávku ze strany zaměstnavatelů** po agenturních službách. Zajímavým faktem je **vyrovnaný podíl volných pracovních míst**, na která bylo požadováno zprostředkování, a to u agentur, které za rok evidují do 250 volných míst a agentur, které evidují více než 1 000 volných míst za rok, tzn. že jak malé agentury celkem, tak agentury velké vykazují požadavek na zprostředkování obsazení téměř stejného počtu pracovních míst. U ostatních skupin je podíl volných pracovních míst na úrovni 17 % (250–499 volných míst za rok) a 18 % (500–999 volných míst za rok).

Obrázek 5.1: Vymezení klíčových hráčů podle počtu umístěných osob a volných pracovních míst



Zdroj: MPSV, zpracování TREXIMA. Data platná k 26. 10. 2020.

Z pohledu fungování a **efektivity agenturního zaměstnávání** je tedy důležitější výše zmiňovaný **počet umístěných osob u uživatele**. **Nejvyšší podíl na trhu tak mají agentury s více než 1 000 umístěnými zaměstnanci za rok**. Proto jim je také v této studii věnována další pozornost.

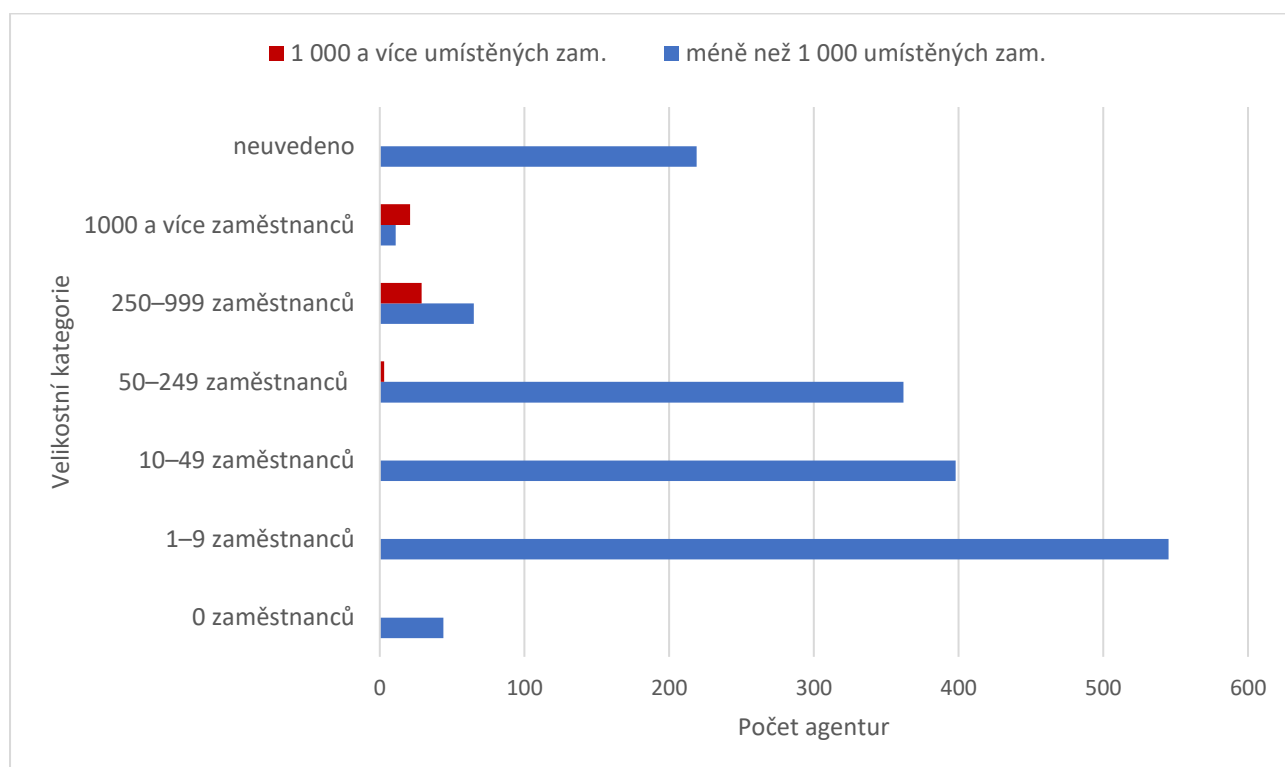
Celkový počet přiřazených osob je nejdůležitějším, nikoli však jediným možným ukazatelem na základě kterého, je možno klíčové hráče na trhu agenturního zaměstnávání vymezit. Při charakterizování významných agentur práce je možno vzít v úvahu taktéž například **počet agentur, které za sledované období umístily více než 1 000 osob**. To uvádí následující Obrázek 5.2.

Z uvedeného Obrázku 5.2 vyplývá, že **velké počty osob umísťují** především agentury ve skupinách **s vyšší počtem zaměstnanců**, což je samozřejmě pochopitelné. Podíváme-li se blíže, velký počet zaměstnanců umísťují agentury i ve velikostní kategorii 250–999 zaměstnanců i když by se dalo očekávat, že všechny tyto agentury budou spíše v kategorii 1 000 a více zaměstnanců. Vysvětlením může být **sezónnost prací**, pro které agentury zaměstnance umísťují u uživatele nebo **fluktuace agenturních pracovníků**. Podíl zaměstnanců, kteří nebyli v agenturách práce zaměstnáni po celý rok (tedy může jít o sezónní pracovníky či fluktuanty) je u těchto agentur 13,4 %. U agentur, které umístily méně než 1 000 zaměstnanců za rok je tento podíl pouze 2,5 %. Z tohoto obrázku je také možno sledovat že **největší počet agentur**

se věnuje umísťování spíše menšího počtu zaměstnanců. Společně s interpretací předchozího Obrázku 5.1 lze však konstatovat, že i když je velkých agentur poměrně málo, podílejí se velmi významným způsobem na umísťování pracovníků.

Z hlediska průměrné odpracované doby za měsíc více hodin odpracují zaměstnanci agentur s více než 1 000 umísťenými zaměstnanci za rok. **Průměrný zaměstnanec této agentury tedy odpracoval za měsíc 143 hodin, průměrný zaměstnanec agentury s méně než tisíci umísťenými zaměstnanci pak pouze 137 hodin.**

Obrázek 5.2: Počet agentur, které umístily více než 1 000 a méně než 1000 osob

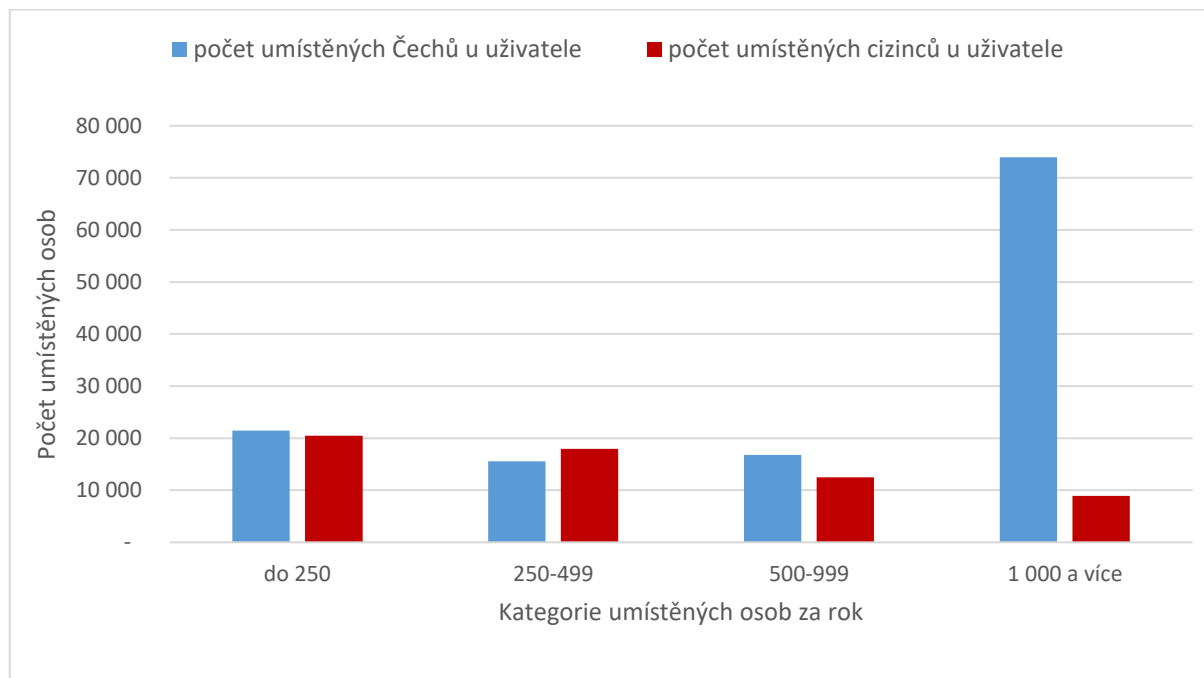


Zdroj: MPSV, ČSÚ zpracování TRIXIMA. Data platná k 26. 10. 2020.

Z dostupných dat lze odvodit také **specializaci agentur na umísťování osob.** Jak dokládá Obrázek 5.3, **velcí agenturní hráči se specializují převážně na zaměstnávání tuzemských pracovníků**, kterých tyto agentury k zaměstnavateli umístily více než 70 tisíc. Naopak umístily nejméně pracovníků původem z ciziny (červený sloupec v grafu nezahrnuje občany EU, EHP a Švýcarska, podrobnější rozbor specialistů na tyto zaměstnance ukazuje Obrázek 5.7).

Překvapivým faktem je, že **agentury s menším počtem umístěných zaměstnanců za rok se nejvíce podílí na umisťování cizinců**. Pouze u agentur od 250 do 499 zaměstnanců je pak počet umístěných cizinců vyšší než pracovníků tuzemských.

Obrázek 5.3: Velikostní skupiny agentur podle umístěných českých pracovníků a cizinců

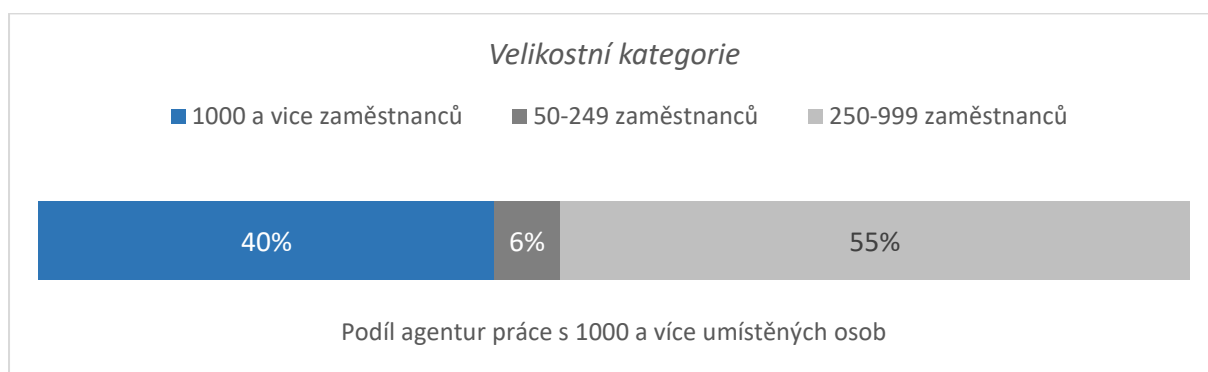


Zdroj: MPSV, zpracování TREXIMA. Data platná k 26. 10. 2020.

Jak vyplývá z předchozího textu, ačkoli **velkých agentur není vysoký počet, podílejí se výrazně na umisťování zaměstnanců**. Proto je důležité sledovat i jejich strukturu. Z Obrázku 5.4 je zřejmé, že agentury práce s více než 1 000 umístěnými zaměstnanci za rok patří nejčastěji dle velikostní kategorie do skupiny 250–999 zaměstnanců, což tvoří 55 % agentur. Nejmenší skupinou z celkového počtu agentur, které umístily ročně více než 1 000 osob jsou agentury s 50–249 zaměstnanci (6 %).

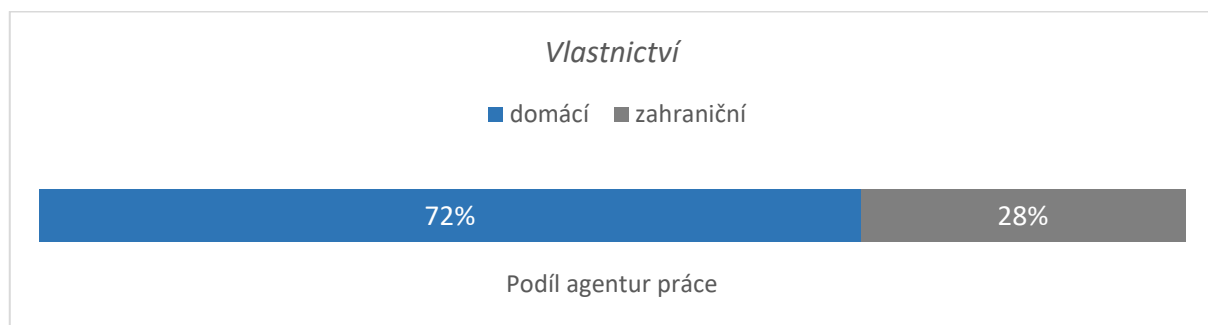
Agentury je možno podle vlastnictví rozlišit na **domácí a zahraniční**. To uvádí Obrázek 5.5, ze kterého je patrné, že téměř **72 % velkých agenturních zaměstnavatelů je tuzemských a 28 % je v zahraničním vlastnictví**.

Obrázek 5.4: Velcí agenturní zaměstnavatelé podle velikostní kategorie



Zdroj: MPSV, ČSÚ, zpracování TRIXIMA. Data platná k 26. 10. 2020.

Obrázek 5.5: Velcí agenturní zaměstnavatelé podle vlastnictví

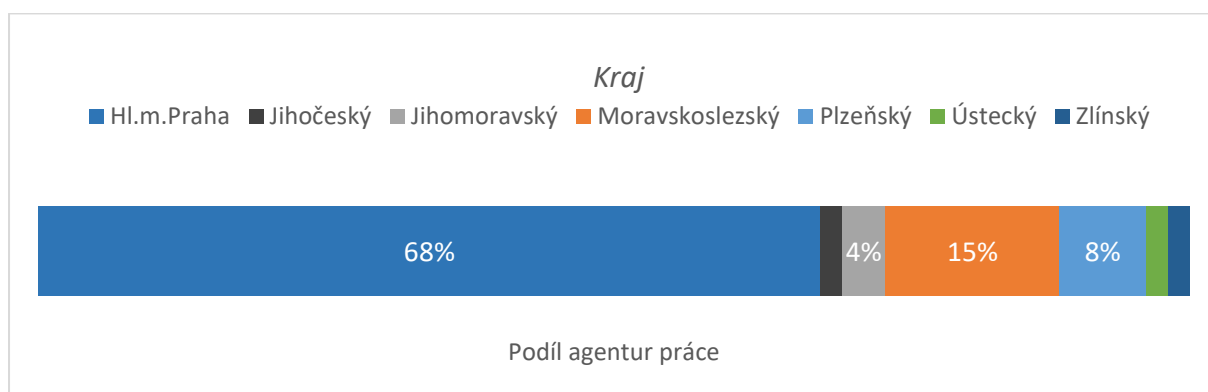


Zdroj: MPSV, ČSÚ, zpracování TRIXIMA. Data platná k 26. 10. 2020.

Zajímavou skutečností je také **prostorové rozmístění velkých agentur práce**, jak ukazuje Obrázek 5.6. Převážná **většina agentur s více než 1 000 umístěními zaměstnanci za rok sídlí v kraji Hlavní město Praha (68 %)**, který je přirozeným ekonomickým centrem České republiky a nacházejí se zde sídla významných institucí a jiných podniků. Lze však předpokládat, že ne všichni umístění zaměstnanci těmito agenturami v Praze či jejím blízkém okolí pracují.

Druhým krajem, kde nejčastěji sídlí velké agentury je kraj Moravskoslezský pouze však s 15% podílem a s 8% pak Plzeňský kraj. Tyto kraje jsou velkými aglomeracemi, kde existuje vysoká poptávka po práci a umisťování zaměstnanci mohou fungovat jako **další zdroj výrobního faktoru práce**.

Obrázek 5.6: Velcí agenturní zaměstnavatelé podle krajů

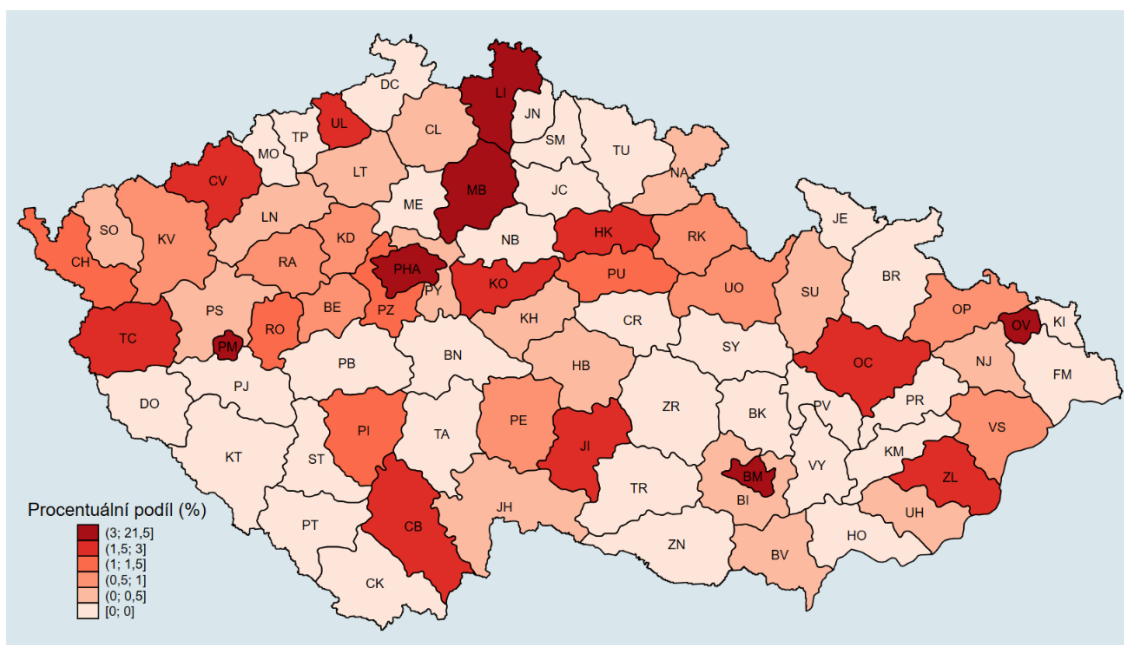


Zdroj: MPSV, ČSÚ, zpracování TREXIMA. Data platná k 26. 10. 2020.

Jelikož sídlo agentury příliš neodpovídá konkrétnímu místu výkonu práce zaměstnanců velkých agenturních hráčů a udává spíše lokalizaci sídla managementu a administrativy příslušné společnosti, je vhodné podívat se podrobněji na strukturu jejich poboček v rámci okresů České republiky. Je totiž běžné, že velcí agenturní hráči mají v rámci území České republiky síť poboček, které jsou místu výkonu práce bližší. Podíl poboček v okresech ČR uvádí následující obrázek.

Z Obrázku 5.7 je patrné velmi nerovnoměrné rozmístění poboček velkých agenturních hráčů na území České republiky. Pobočky těchto agentur jsou soustředěny především kolem a ve velkých lidnatých městech (resp. okresech), zejména v okresech Hlavní město Praha (téměř 22 % všech poboček), Plzeň-město (8,5 %), Ostrava-město (7,5 %), a Brno-město (7,5 %). Dále je možné pozorovat, že vyšší podíl poboček velkých agentur ve srovnání s ostatními okresy se nachází také v okresech Mladá Boleslav a Liberec (oba okresy 3,5 %). Pobočky velkých agenturních zaměstnavatelů jsou zastoupeny také v ostatních okresech, jedná se však spíše o nízký podíl v intervalu 0,5-1,5 %. Lze říci, že se jedná o okresy průmyslového charakteru, což odpovídá také nejčastějším profesím agenturních pracovníků pracujících právě v oblasti průmyslové výroby. Ve 33 okresech České republiky se nenachází žádná pobočka velkého agenturního zaměstnavatele.

Obrázek 5.7: Pobočky velkých agenturních zaměstnavatelů podle okresů (% podíl)



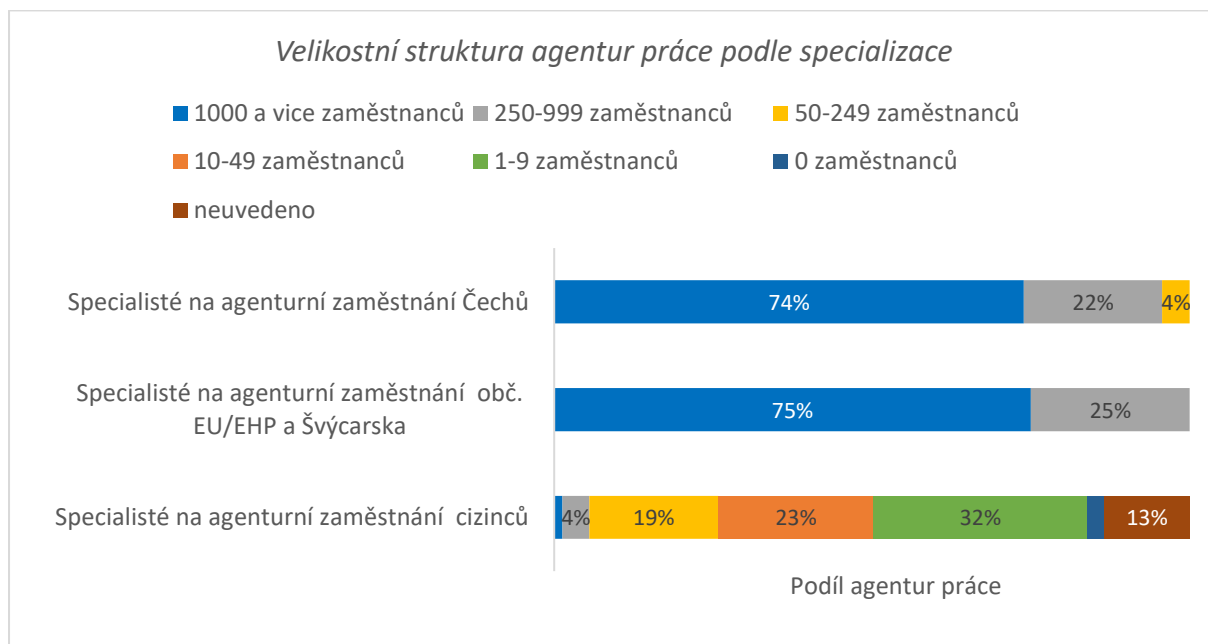
Pozn.: Na území jednoho okresu se může nacházet více různých poboček téže agentury.

Zdroj: Úřad práce ČR, zpracování TREXIMA. Data platná k 26. 5. 2020.

V rámci zkoumání klíčových hráčů na trhu práce byli také identifikováni specialisté na agenturní zaměstnávání Čechů, občanů EU, EHP a Švýcarska a cizinců ze třetích zemí. Největší podíl umístěných osob mají vždy agentury práce, které umístily 1 000 a více osob u uživatele za rok. Velkou část trhu tak tvoří malé množství velkých agentur. Výjimkou jsou agentury, které se specializují na cizince, kde se jedná spíše o velký počet menších agentur co do počtu zaměstnanců.

Velikostní strukturu specialistů shrnuje Obrázek 5.8. Mezi specialisty na zaměstnávání **Čechů** patří celkem **23 agentur** a 74 % z nich tvoří agentury patřící do velikostní **kategorie 1 000 a více zaměstnanců**, 22 % pak spadá do kategorie 250–999 zaměstnanců. Podobně tomu je u **specialistů** na agenturní zaměstnávání **občanů EU/EHP a Švýcarska**. Celkem patří mezi tyto specialisty **16 agentur** a 75 % z nich náleží do velikostní kategorie **1 000 a více zaměstnanců**. Čtvrtinu pak tvoří specialisté v kategorii 250–999 zaměstnanců. Jak již bylo řečeno, **specialisty** na agenturní zaměstnávání **cizinců ze třetích zemí** tvoří velké množství malých zaměstnavatelů. **Celkem se jedná o více než 1 600 agentur** a největší podíl jich spadá do **velikostní kategorie 1–9 zaměstnanců** (32 %). Druhou kategorií s největším podílem jsou agentury s 10–49 zaměstnanci.

Obrázek 5.8: Velikostní struktura specialistů na agenturní zaměstnávání Čechů, občanů EU/EHP a Švýcarska a cizinců ze třetích zemí



Zdroj: MPSV, ČSÚ, zpracování TREFIMA. Data platná k 26. 10. 2020.

5.2 Zaměstnanci velkých agenturních hráčů

Protože velcí agenturní hráči umísťují vysoké počty zaměstnanců, je potřeba se zaměřit i na jejich charakteristiky, které však vypovídají mnohé o agenturách samotných. Tato část analýzy je proto věnována **struktuře zaměstnanců agentur s více než 1 000 umístěnými zaměstnanci podle občanství, pohlaví, věku, klasifikace CZ-ISCO, mediánu mezd či odpracované a neodpracované doby.**

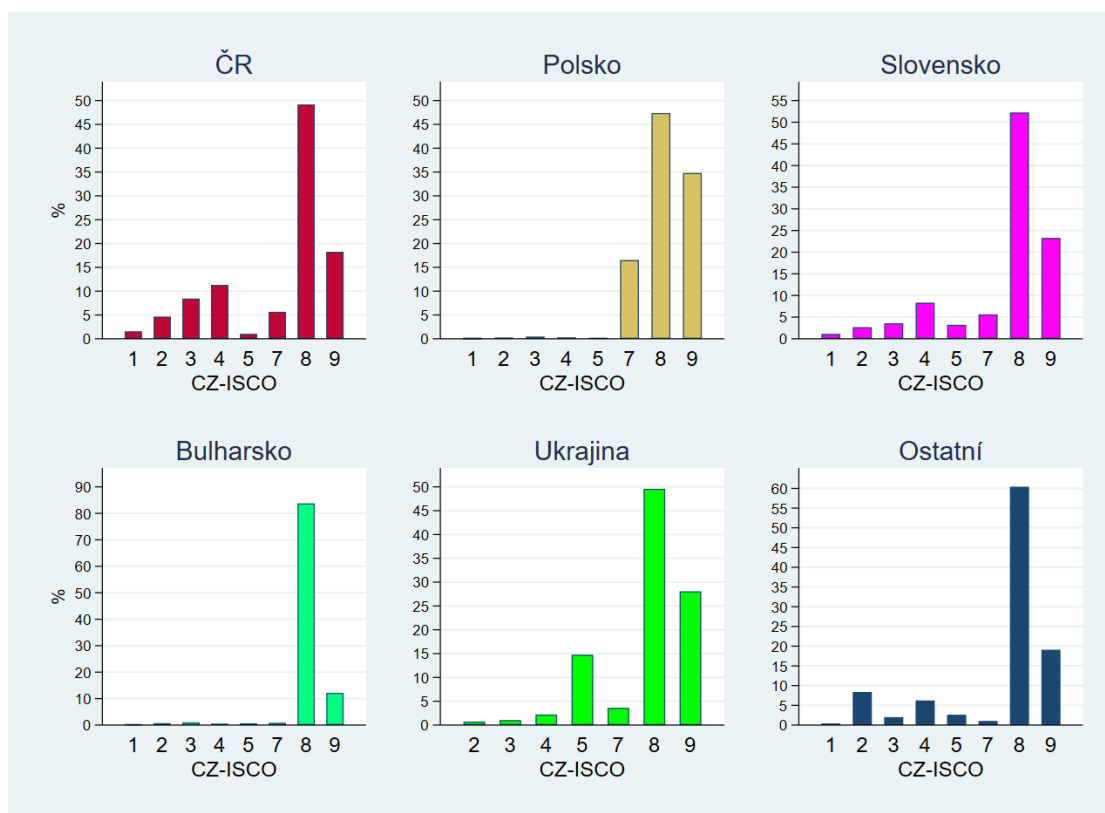
5.2.1 Zaměstnanci velkých agenturních hráčů podle občanství

Následující Obrázek 5.9 uvádí strukturu zaměstnanců agentur, které umístily za rok více než 1 000 zaměstnanců **podle hlavních tříd zaměstnání klasifikace CZ-ISCO u nejčastěji umísťovaných občanství pracovníků.** Je zřejmé, že nejvyšší podíl umísťovaných pracovníků je z hlediska všech uváděných občanství vždy u **8. hlavní třídy CZ-ISCO, tedy Obsluha strojů a zařízení, montéři, u kterých se podíl pohybuje kolem 50 %.** Je možné si povšimnout, že **struktura zaměstnanců s českým, slovenským a ukrajinským občanstvím je podobná.**

U těchto zaměstnanců je druhou nejčastěji umisťovanou kategorií z pohledu CZ-ISCO hlavní třída 9 (Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci) s přibližně 20–25 %. Třetí nejčastěji umisťovanou skupinou jsou pak Úředníci s 10–15 % (hlavní třída 4). Směrem k zaměstnáním s nemanuálním charakterem práce (hlavní třídy 1–5) pak podíl zaměstnanců klesá, ale je vyšší než u zbývajících občanství.

Podíváme-li se na zaměstnance s **polským a bulharským občanstvím**, jejich struktura odráží především **vysoké podíly v hlavních třídách 7–9**, kam patří manuální profese. U pracovníků s **bulharským** občanstvím jich pracuje výrazná většina v **hlavní třídě 8** (Obsluha strojů a zařízení, montéři), mírně přes 10 % všech bulharských zaměstnanců je pak v hlavní třídě 9 (Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci). U pracovníků s polským občanstvím se objevuje ještě významná skupina (více než 15% podíl) Řemeslníci a opraváři (hlavní třída 7), v hlavní třídě 8 činí podíl zaměstnanců přibližně 47 % a v hlavní třídě 9 pak 35 %. Ostatní občanství není možno zařadit mezi nejčastější, a proto tvoří samostatnou souhrnnou skupinu, ve které taktéž převažují pracovníci hlavních tříd 8 a 9.

Obrázek 5.9: Struktura zaměstnanců podle státního občanství a klasifikace CZ-ISCO

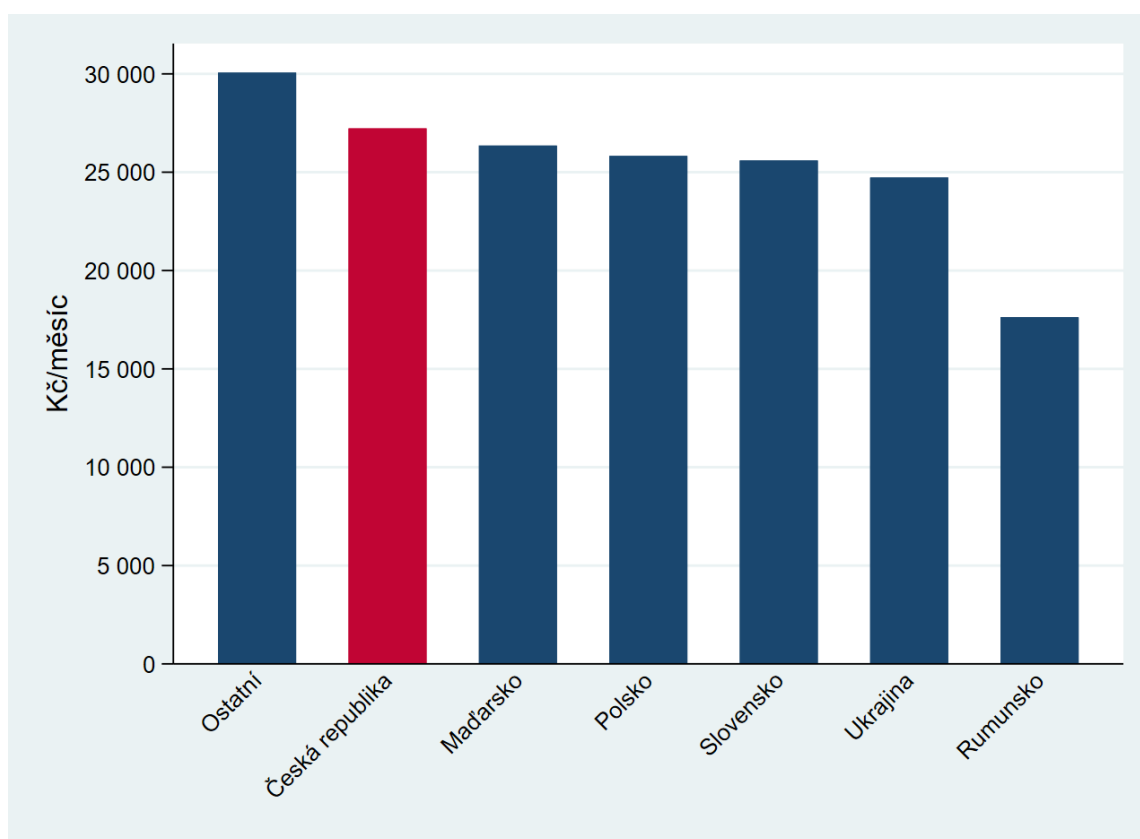


Pozn.: Údaje za chybějící hlavní třídy CZ-ISCO nesplňují podmínku publikačního kritéria. Data obsahují i údaje za kmenové zaměstnance agentur práce. Názvy hlavních tříd klasifikace CZ-ISCO uvádí tabulka II v příloze 1.

Zdroj: ISPV (MPSV), zpracování TREXIMA. Data platná k 26. 10. 2020.

Následující Obrázek 5.10 zachycuje **medián hrubých měsíčních mezd u pracovníků různých občanství** seřazený dle jeho výše. Nejvyšších mezd dosahují pracovníci v souhrnné skupině Ostatní. Medián jejich mzdy činí zhruba 30 tisíc Kč za měsíc. **Čeští pracovníci pobírají v tomto ohledu druhé nejvyšší mzdy**, avšak rozdíl od mediánů pracovníků s maďarským, polským, slovenským občanstvím není příliš vysoký a jejichž měsíční mediánová mzda se pohybuje se kolem 25 tisíc Kč měsíčně. Již nižšího mediánu mezd dosahují pracovníci s ukrajinským občanstvím a výrazně nejnižšího mediánu hrubých měsíčních mezd pak pracovníci s občanstvím rumunským (mírně přes 17 tisíc Kč za měsíc).

Obrázek 5.10: Medián hrubé měsíční mzdy zaměstnanců velkých agenturních zaměstnavatelů podle státního občanství



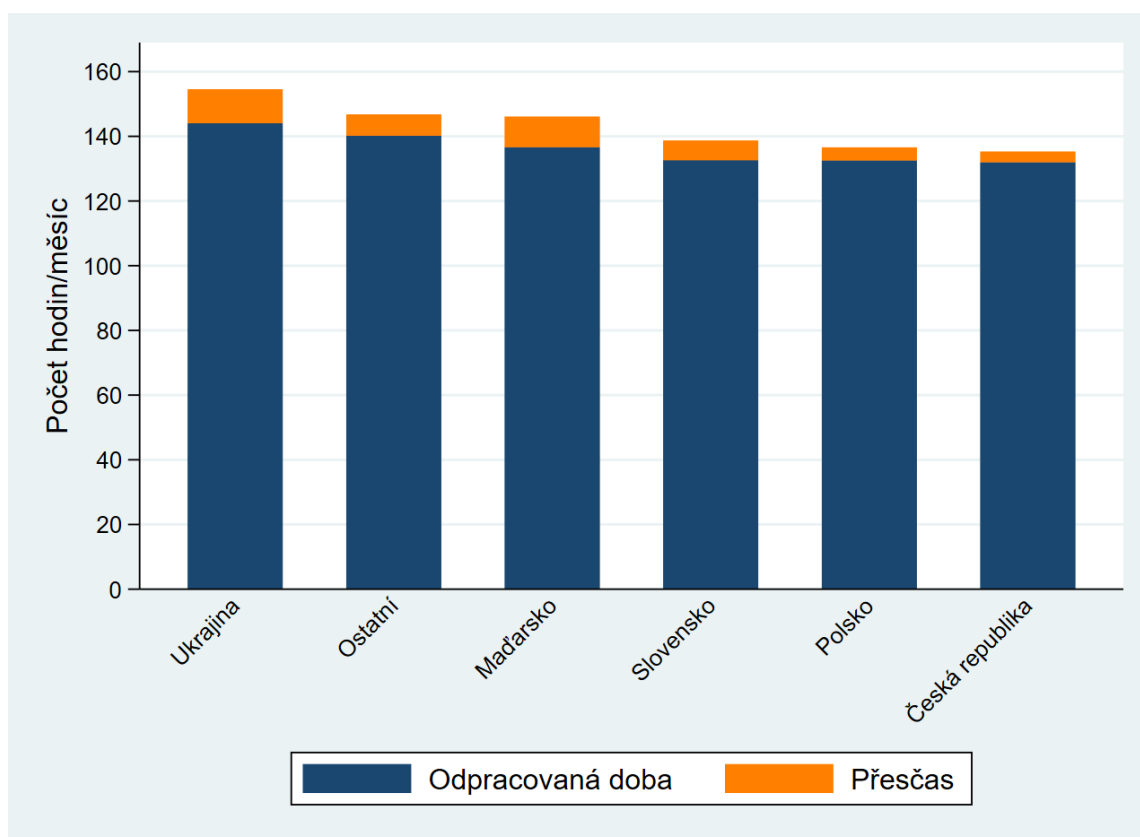
Pozn.: Data obsahují i údaje za kmenové zaměstnance agentur práce.

Zdroj: ISPV (MPSV), zpracování TREXIMA. Data platná k 26. 10. 2020.

Úroveň odměňování pracovníků velkých agenturních hráčů podle občanství však příliš **neodpovídá celkové odpracované době**. V porovnání s předchozím obrázkem, který udává medián mezd, je pořadí z hlediska průměrné odpracované doby mezi jednotlivými

občanstvími jiné (viz Obrázek 5.11). **Ačkoli pracovníci s českým občanstvím pobírají druhé nejvyšší mzdy, mají nejnižší odpracovanou dobu za měsíc a také nejnižší odpracovanou dobu přesčas.** Naopak nejvíce odpracovaného času i přesčasu vykazují zaměstnanci ukrajinského občanství, u nichž dosahuje průměrná odpracovaná doba více než 150 hodin měsíčně, ale medián hrubé měsíční mzdy je druhý nejnižší.

Obrázek 5.11: Průměrná odpracovaná doba zaměstnanců velkých agenturních zaměstnavatelů podle státního občanství



Pozn.: Data obsahují i údaje za kmenové zaměstnance agentur práce.

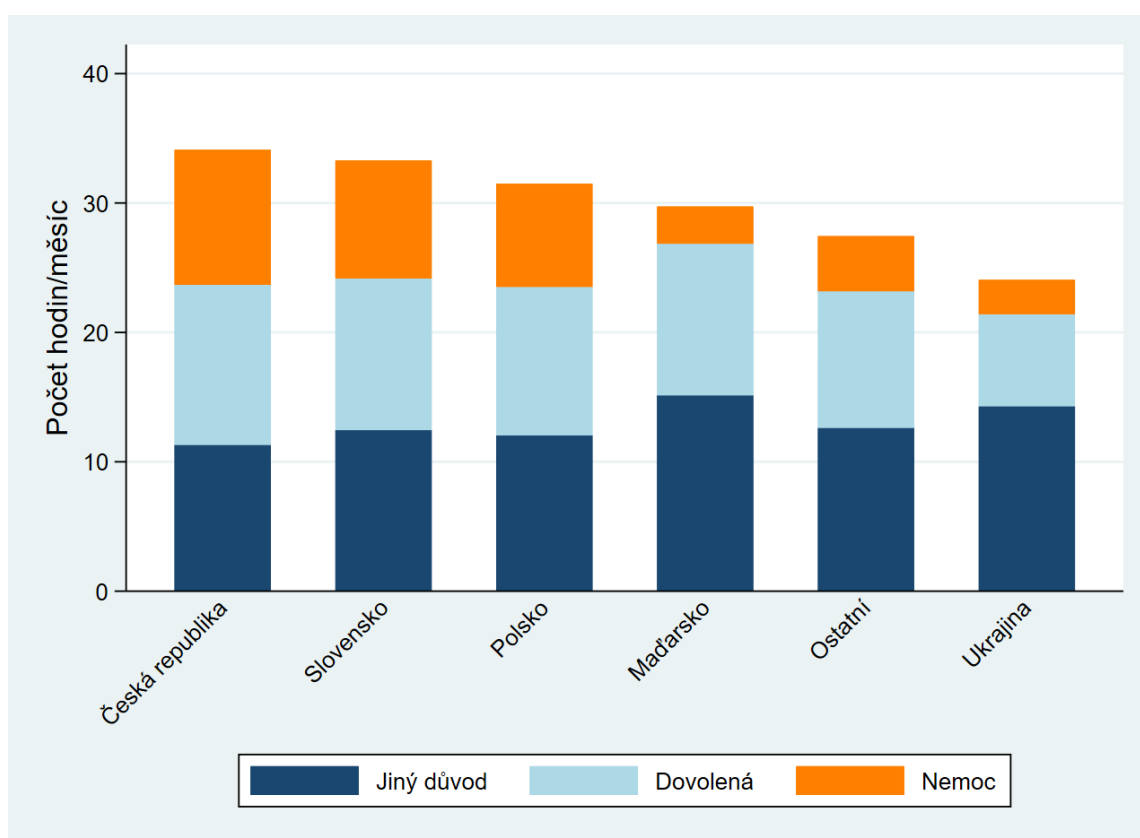
Zdroj: ISPV (MPSV), zpracování TREXIMA. Data platná k 26. 10. 2020.

Lze říct, že **pracovníci s vyšším mediánem mezd vykazují nižší odpracovanou dobu.** To buď může být projevem vyšší produktivity práce zaměstnanců těchto občanství, nebo může svědčit o mzdové diskriminaci zahraničních agenturních pracovníků.

Výše uvedené tvrzení o odpracované době a odměňování zaměstnanců dokládá i níže uvedený Obrázek 5.12, zachycující naopak dobu neodpracovanou. Z něj je patrné, že **nejvyšší průměrný**

počet neodpracovaných hodin za měsíc měli pracovníci s českým, slovenským a polským státním občanstvím. Průměrný počet neodpracovaných hodin z důvodu nemoci byl opět nejvyšší u pracovníků s českým občanstvím (10,4 h/měsíc), následovaný Slováky (9,1 h/měsíc) a Poláky (8 h/měsíc), nejnižší naopak u zaměstnanců z řad občanů Ukrajiny a Maďarska. Úměrně průměrnému počtu neodpracovaných hodin celkem tedy roste i nemocnost zaměstnanců. Z hlediska dovolené je stav u jednotlivých občanství podobný, jelikož dovolená je dána legislativně. Výjimku tvoří pouze pracovníci s ukrajinským občanstvím, kteří v průměru dovolenou čerpali nejméně. **Nejvyšší absenci** v zaměstnání z jiných důvodů pak měli pracovníci s **maďarským občanstvím** (téměř 15 h/měsíc), následováni pracovníky s ukrajinským občanstvím.

Obrázek 5.12: Průměrná neodpracovaná doba zaměstnanců velkých agenturních zaměstnavatelů podle státního občanství



Pozn.: Data obsahují i údaje za kmenové zaměstnance agentur práce.

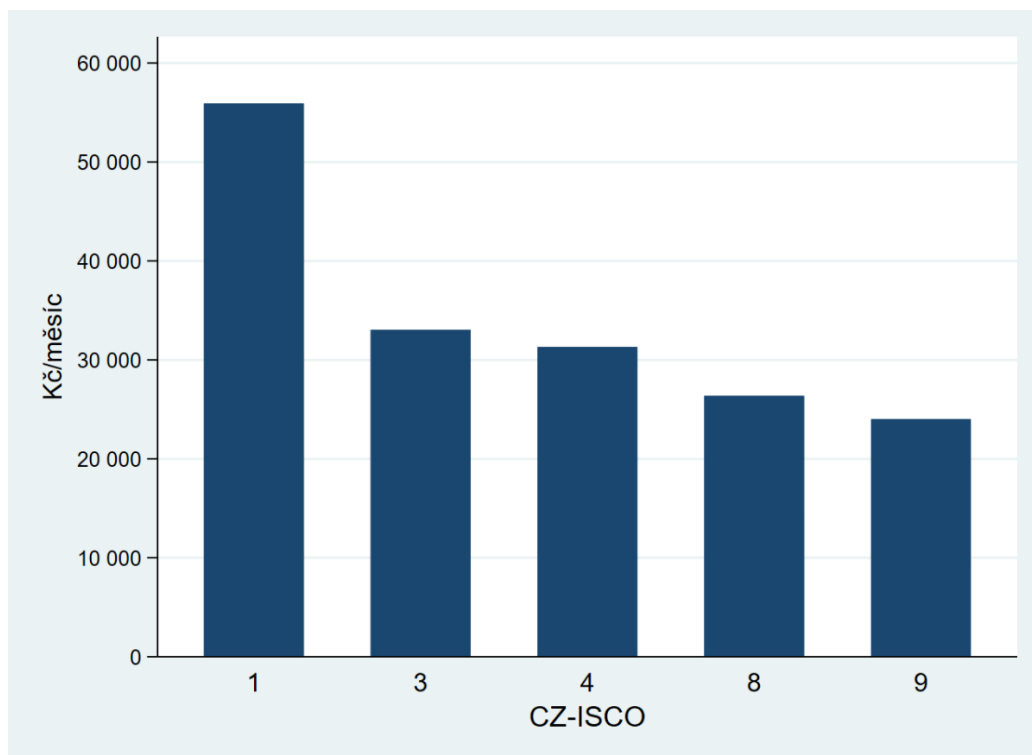
Zdroj: ISPV (MPSV), zpracování TREXIMA. Data platná k 26. 10. 2020.

5.2.2 Zaměstnanci velkých agenturních hráčů podle zaměstnání

Struktura pracovníků v rámci jednotlivých občanství **podle hlavních tříd CZ-ISCO** je uvedena již v předchozí podkapitole. Nyní uvádíme také medián mezd nikoli podle státního občanství agenturního zaměstnance, ale podle jeho zařazení v rámci klasifikace zaměstnání CZ-ISCO. Z Obrázku 5.13 je patrné, že **nejvyššího mediánu mzdy dosahují pracovníci v hlavní třídě 1 (Řídící pracovníci) a to téměř 56 tisíc Kč měsíčně**. Pracovníci v jiných hlavních třídách CZ-ISCO již takto vysokého mediánu hrubé měsíční mzdy nedosahují a medián jejich hrubých mezd je mnohem nižší, přibližně **33 tisíc Kč u hlavní třídy 3 (Techničtí a odborní pracovníci) a 4 (Úředníci)**.

Nejnižší medián hrubé měsíční mzdy je zaznamenán u tříd spíše v dělnických a manuálně vykonávaných profesích, a to v hlavní třídě 8 (Obsluha strojů a zařízení, montéři – přibližně 26 tisíc Kč/měsíc) a 9 (Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci – 24 tisíc Kč/měsíc).

Obrázek 5.13: Medián hrubé měsíční mzdy zaměstnanců velkých agenturních zaměstnavatelů podle klasifikace zaměstnání CZ-ISCO

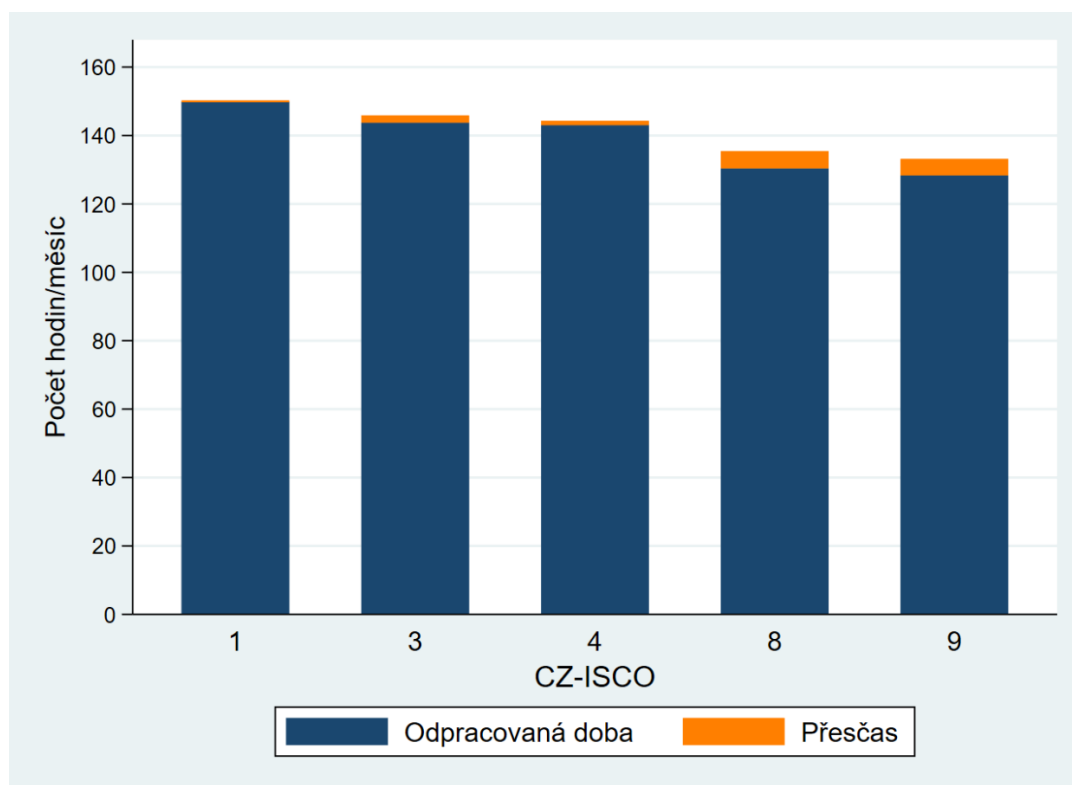


Pozn.: Data obsahují i údaje za kmenové zaměstnance agentur práce. Údaje za chybějící hlavní třídy CZ-ISCO nesplňují podmínku publikačního kritéria. Názvy hlavních tříd klasifikace CZ-ISCO uvádí tabulka II v příloze 1.

Zdroj: ISPV (MPSV), zpracování TREXIMA. Data platná k 26. 10. 2020.

Pokud se jedná o **průměrný počet odpracovaných hodin**, není diferenciace mezi hlavními třídami CZ-ISCO tak výrazná jako u mediánu mezd (viz Obrázek 5.14). Průměrně **nejvíce hodin za měsíc odpracují zaměstnanci v hlavní třídě 1** (Řídící pracovníci), ale z celkového času naopak **nejméně přesčasových hodin**. Opět se ukazuje, že **čím vyšší hlavní třída CZ-ISCO, tím menší průměrný počet hodin zaměstnanec odpracuje**. Současně však **roste počet odpracovaných přesčasových hodin v rámci jejich průměrné odpracované doby**.

Obrázek 5.14: Průměrná odpracovaná doba zaměstnanců velkých agenturních zaměstnavatelů podle klasifikace zaměstnání CZ-ISCO



Pozn.: Data obsahují i údaje za kmenové zaměstnance agentur práce. Údaje za chybějící hlavní třídy CZ-ISCO nesplňují podmínku publikačního kritéria. Názvy hlavních tříd klasifikace CZ-ISCO uvádí tabulka II v příloze 1.

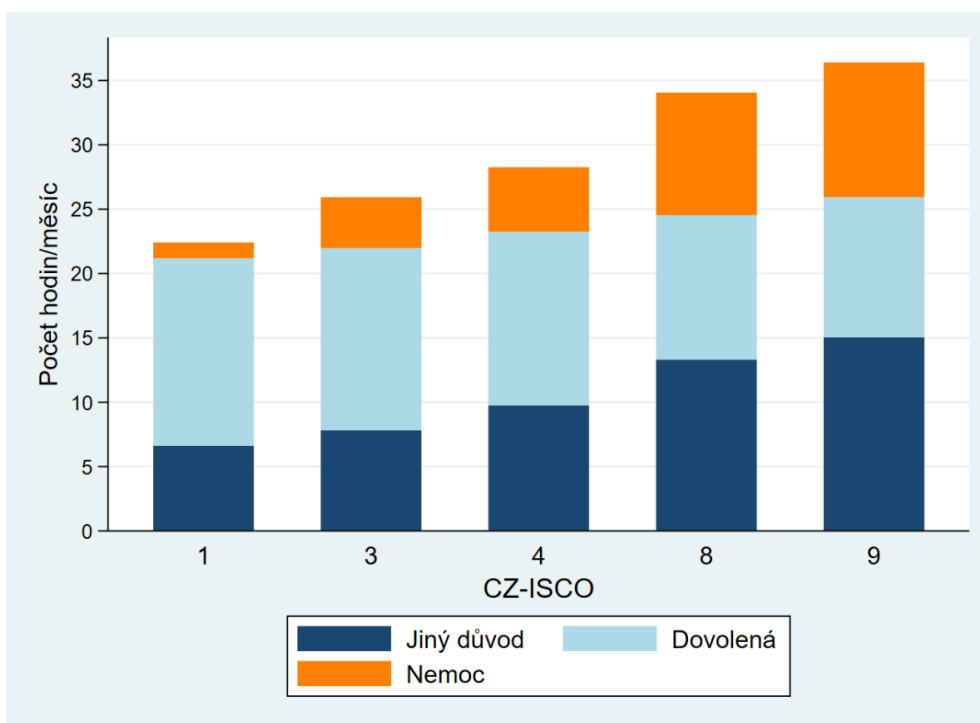
Zdroj: ISPV (MPSV), zpracování TREXIMA. Data platná k 26. 10. 2020.

Opačným směrem, než je průměrný počet odpracovaných hodin za měsíc agenturních zaměstnanců u velkých zaměstnavatelů, se vyvíjí **průměrný počet neodpracovaných hodin za měsíc napříč třídami CZ-ISCO**. Obrázek 5.15 zachycuje, mimo jiné, **nejnižší průměrnou neodpracovanou dobu u hlavní třídy 1 (Zákonodární a řídící pracovníci)**, která činí přibližně

22 h/měsíc. Neodpracovaná doba však napříč dalšími kategoriemi roste a úměrně s ní i nemocnost a jiné důvody absence v práci. Pouze **dovolená je vykazována na přibližně stejné úrovni u všech uváděných hlavních tříd CZ-ISCO**, což je však dáno zákonným nárokem zaměstnanců na dovolenou. V hlavních třídách 8 a 9 (Obsluha strojů a zařízení, montéři, Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci) je průměrný počet hodin vykazovaných na dovolenou jednoho zaměstnance nižší (přibližně 11 h/měsíc). V hlavních třídách 1, 3 a 4 pak dovolená činí průměrně 13 hodin měsíčně (Řídící pracovníci, Techničtí a odborní pracovníci, Úředníci).

Lze sledovat, že pokud agenturní pracovník **vykonává práci manuálně či ke své práci využívá manuálních dovedností, můžeme říci, že vykazuje vyšší průměrnou absenci v práci** (průměrně až 36,4 hodin/měsíc v hlavní třídě 9 – Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci) a taktéž vysoký počet hodin absence z důvodu nemoci (průměrně 9,5 hodin měsíčně v hlavní třídě 8 – Obsluha strojů a zařízení, montéři a 10,4 hodiny měsíčně v hlavní třídě 9 – Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci). **Naopak v hlavní třídě 1 – Řídící pracovníci je průměrná absence jednoho zaměstnance z důvodu nemoci pouze 1,2 hodiny měsíčně.**

Obrázek 5.15: Průměrná neodpracovaná doba zaměstnanců velkých agenturních zaměstnavatelů podle klasifikace zaměstnání CZ-ISCO



Pozn.: Data obsahují i údaje za kmenové zaměstnance agentur práce. Údaje za chybějící hlavní třídy CZ-ISCO nesplňují podmínku publikačního kritéria. Názvy hlavních tříd klasifikace CZ-ISCO uvádí tabulka II v příloze 1.

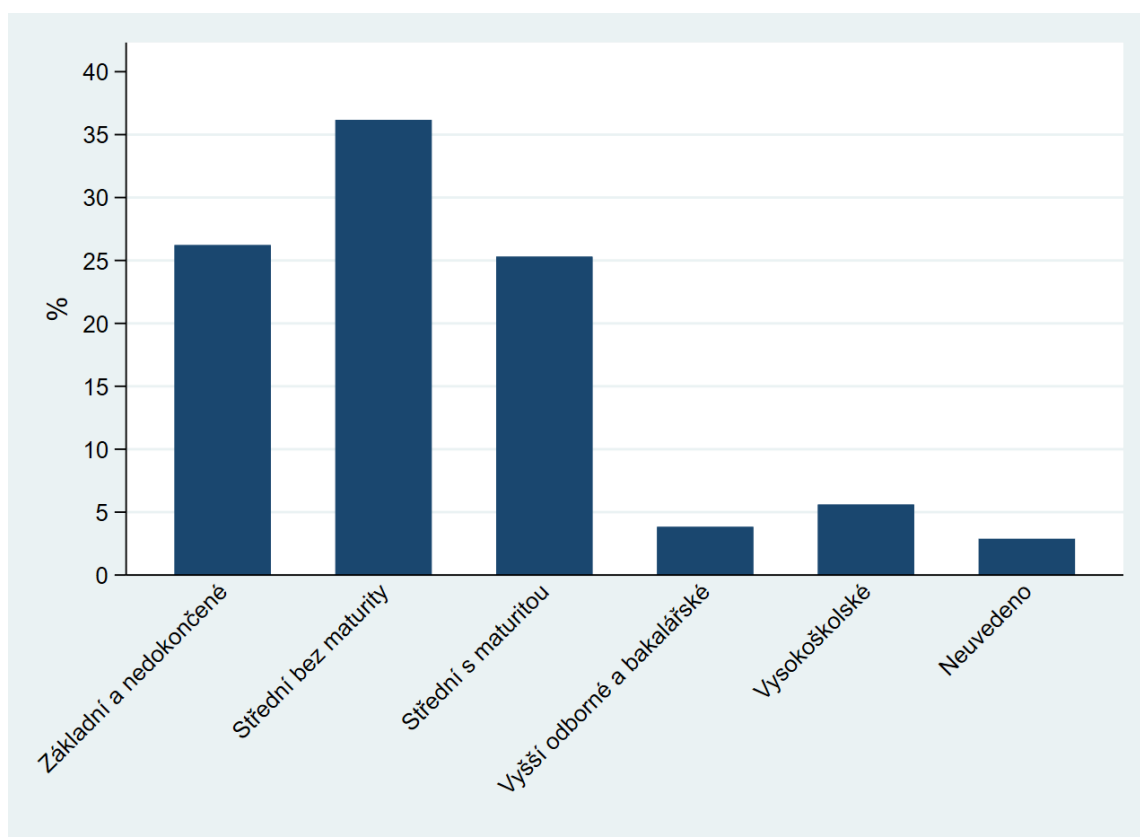
Zdroj: ISPV (MPSV), zpracování TREXIMA. Data platná k 26. 10. 2020.

5.2.3 Zaměstnanci velkých agenturních hráčů podle stupně vzdělání

Důležitou charakteristikou, podle které je možné provést další analýzu je **vzdělání pracovníků**. Tato kapitola proto poskytuje podrobnější náhled na jednotlivé skupiny vzdělání pracovníků velkých agenturních hráčů podle jejich podílu na celkovém počtu zaměstnaných agenturních pracovníků, mediánu hrubých měsíčních mezd či průměrné odpracované a neodpracované doby.

Obrázek 5.16 uvádí podíly jednotlivých skupin vzdělání na celkovém počtu zaměstnanců agentur s více než 1 000 umístěnými osobami za rok. Je patrné, že zaměstnanci těchto klíčových hráčů na trhu agentur práce **jsou spíše nízkokvalifikovaní, nejčastěji se středním vzděláním bez maturity (36 %), základním a nedokončeným vzděláním (26 %) a středním s maturitou (25 %).** Podíl zaměstnanců s vysokoškolským vzděláním je řádově nižší, **konkrétně pouze 4 % u bakalářského vzdělání a VOŠ a 6 % u vzdělání vysokoškolského.**

Obrázek 5.16: Struktura zaměstnanců velkých agenturních zaměstnavatelů podle vzdělání



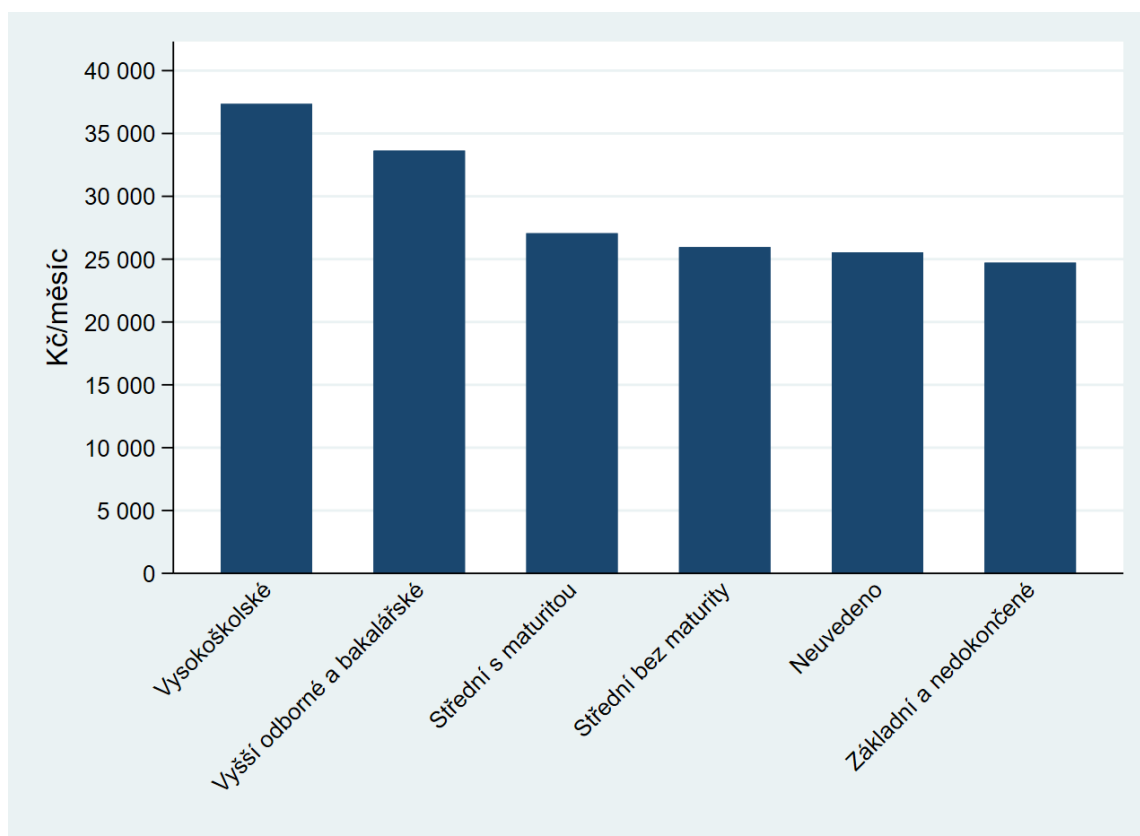
Pozn.: Data obsahují i údaje za kmenové zaměstnance agentur práce.

Zdroj: ISPV (MPSV), zpracování TREXIMA. Data platná k 26. 10. 2020.

Vzdělání je také důležitou determinantou mezd a stejně je tomu i u agenturních zaměstnanců. Z Obrázku 5.17 je zřejmé, že **medián hrubé měsíční mzdy kopíruje úroveň vzdělání**, přičemž nejvyšších mezd dosahují zaměstnanci s vysokoškolským vzděláním, jejichž medián hrubé měsíční mzdy činí přibližně 37 tisíc Kč měsíčně.

Skupinou s druhým nejvyšším mediánem mezd jsou zaměstnanci s bakalářským a vyšším odborným vzděláním s mediánovou mzdou téměř 34 tisíc Kč za měsíc. Zaměstnanci velkých agenturních hráčů se středním vzděláním a nižším (včetně skupiny neuvedeno) dosahují hrubé mediánové měsíční mzdy ve výši kolem 25 tisíc Kč měsíčně, samozřejmě čím vyšší vzdělání mají, tím vyšší je i jejich medián hrubé měsíční mzdy.

Obrázek 5.17: Medián hrubé měsíční mzdy zaměstnanců velkých agenturních zaměstnavatelů podle vzdělání



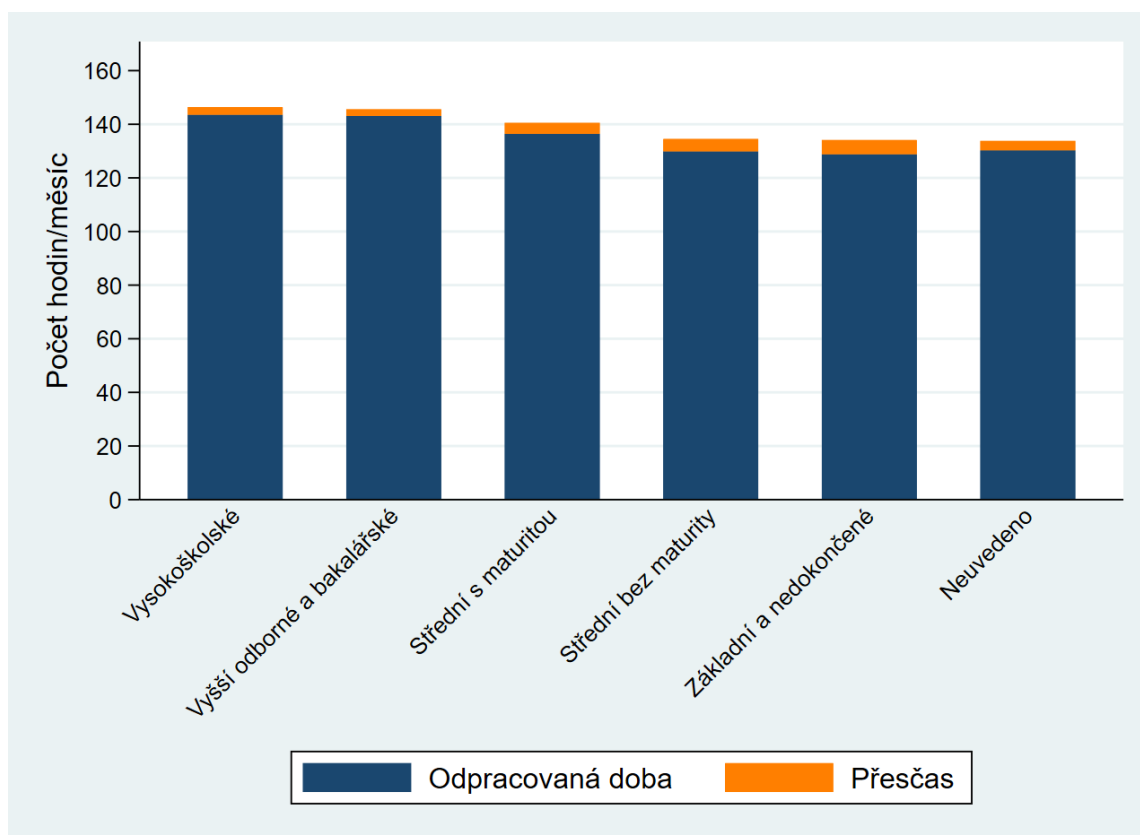
Pozn.: Data obsahují i údaje za kmenové zaměstnance agentur práce.

Zdroj: ISPV (MPSV), zpracování TREXIMA. Data platná k 26. 10. 2020.

Následující Obrázek 5.18 zachycuje **průměrnou odpracovanou dobu podle skupin vzdělání. Nejvíce odpracovaných hodin za měsíc vykazují vysokoškolsky vzdělaní pracovníci (v průměru 146 hodin měsíčně) a pracovníci s bakalářským a vyšším odborným vzděláním (v průměru 145 hodin za měsíc), ale zároveň odpracovali také nejnižší průměrný počet přesčasových hodin (2,8 resp. 2,4 hodiny za měsíc).**

Nejvíce přesčasových hodin v průměru odpracovali zaměstnanci se základním a nedokončeným vzděláním (5,3 hodiny měsíčně), středním bez maturity (4,6 hodin měsíčně) a středním s maturitou (4,1 hodiny měsíčně). Tyto skupiny zaměstnanců však vykazovaly i nižší celkovou odpracovanou dobu, průměrně 134 hodin měsíčně u pracovníků se středním vzděláním bez maturity, pracovníků se základním a nedokončeným vzděláním a zaměstnanci, u nichž vzdělání není známo.

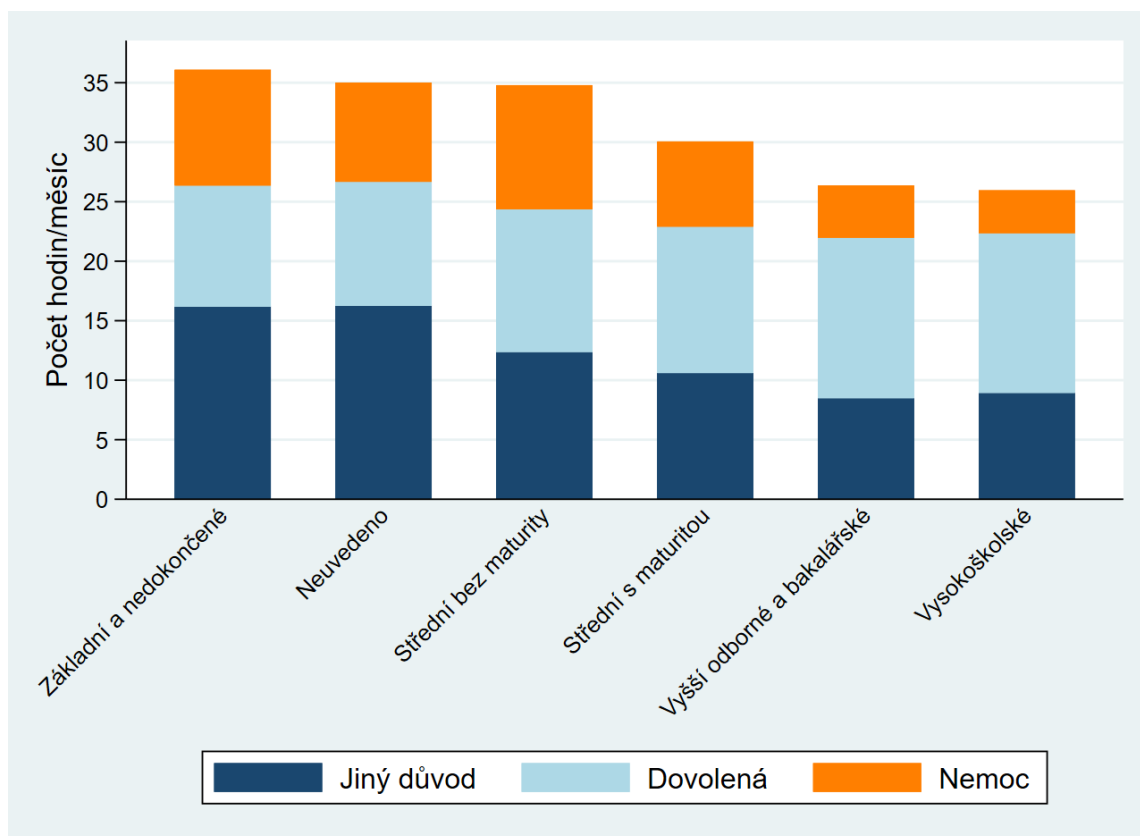
Obrázek 5.18: Průměrná odpracovaná doba a přesčas zaměstnanců velkých agenturních zaměstnavatelů podle vzdělání



Pozn.: Data obsahují i údaje za kmenové zaměstnance agentur práce.
Zdroj: ISPV (MPSV), zpracování TREXIMA. Data platná k 26. 10. 2020.

Z Obrázku 5.19 lze vyčíst, že **čím vyšší vzdělání mají agenturní zaměstnanci** klíčových hráčů, **tím méně v průměru vykazují neodpracovanou dobu**, což opět koresponduje s výší odpracované doby uvedené v předchozím obrázku. Spolu se zvyšujícím se vzděláním se snižuje nemocnost pracovníků, stejně jako jiné důvody absence v zaměstnání.

Obrázek 5.19: Průměrná neodpracovaná doba zaměstnanců velkých agenturních zaměstnavatelů podle vzdělání



Pozn.: Data obsahují i údaje za kmenové zaměstnance agentur práce.

Zdroj: ISPV (MPSV), zpracování TREXIMA. Data platná k 26. 10. 2020.

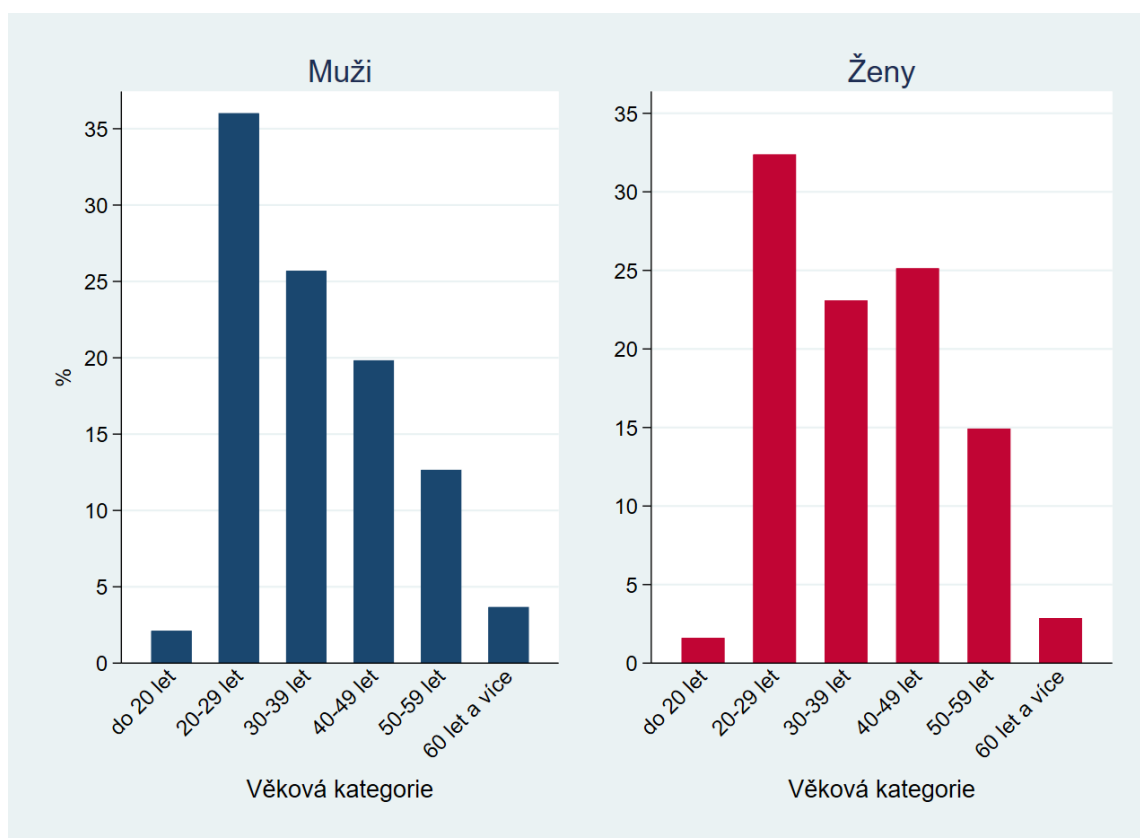
Nejvyšší absence v zaměstnání tedy dosáhli zaměstnanci se základním a nedokončeným vzděláním s průměrně 36 hodinami měsíčně (z toho 9,7 hodin připadá na nemoc), dále zaměstnanci, kteří vzdělání nemají uvedeno, stejně jako pracovníci se středním vzděláním bez maturity na průměrné úrovni 35 hodin měsíčně (ti však měli nejvyšší nemocnost z celkové neodpracované doby 10,4 hodiny měsíčně). Dovolená se opět příliš nemění z legislativních důvodů.

5.2.4 Zaměstnanci velkých agenturních hráčů podle věku a pohlaví

Pokud se jedná o strukturu zaměstnanců velkých agenturních zaměstnavatelů z hlediska pohlaví **převažují muži** (58 % zaměstnanců), **ženy se podílí na celkovém počtu pracovníků 42 %**. Podrobnější pohled na tuto oblast agenturního zaměstnávání poskytují následující obrázky.

Obrázek 5.20 udává náhled na **strukturu mužů a žen v jednotlivých věkových kategoriích zaměstnanců klíčových hráčů na trhu agenturního zaměstnávání**. Nejmenší podíl mužů i žen je v kategorii **do 20 let (přibližně 2 % mužů i žen)**. Největší zastoupení mužů mezi agenturními pracovníky je v kategorii 20–29 let (36 % celkového počtu mužů) a stejně tak žen (přibližně 32 % celkového počtu žen). Další struktura je však již odlišná.

Obrázek 5.20: Podíl věkových kategorií zaměstnanců velkých agenturních zaměstnavatelů podle pohlaví



Pozn.: Data obsahují i údaje za kmenové zaměstnance agentur práce.

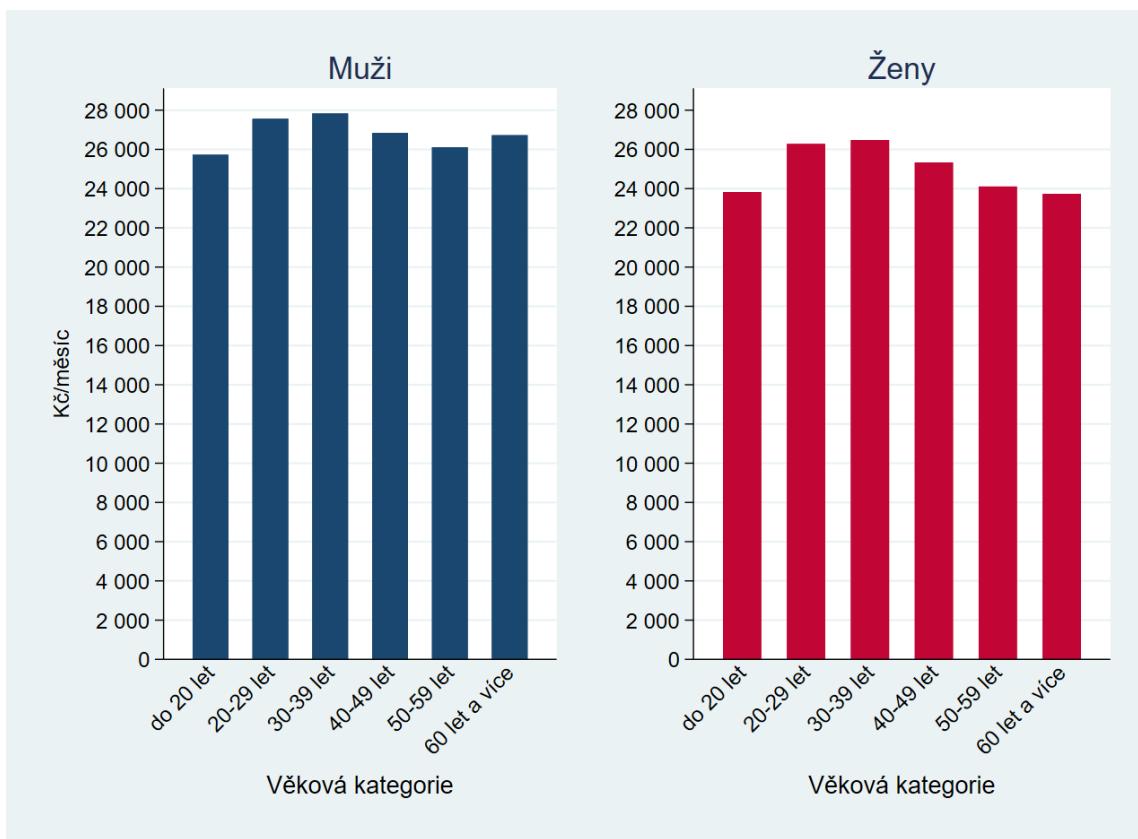
Zdroj: ISPV (MPSV), zpracování TREXIMA. Data platná k 26. 10. 2020.

U agenturních pracovníků – mužů lze pozorovat téměř lineární pokles jejich procentuálního zastoupení spolu s příslušností k vyšší věkové kategorii. U žen tento trend není tak jednoznačný, jelikož pravděpodobně souvisí s jinou strukturou práce žen a také **jejich jiným častějším mimopracovním povinnostem**, jako je například péče o dítě nebo jiného člena rodiny, což dokládá výraznější pokles podílu žen ve věkové kategorii 30–39 let a opětovný nárůst podílu v kategorii 40–49 let. U mužů i žen pak podíl zaměstnanců v předdůchodovém věku klesá.

Obrázek 5.21 pak zachycuje medián hrubé měsíční mzdy ve věkových kategoriích mužů a žen. Na první pohled je patrné, že **medián mzdy žen je v porovnání se stejnými věkovými kategoriemi mužů vždy nižší.** To může svědčit o často diskutovaném problému **gender pay gap**. Aby však byl tento jev potvrzen, je nutno jej analyzovat **v širším kontextu i jiných charakteristik, nikoli pouze podle mezd.**

Nejvyššího mediánu hrubých měsíčních mezd dosahují **jak muži, tak ženy** ve věkové kategorii **30–39 let (muži téměř 28 tisíc Kč, ženy mírně přes 26 tisíc Kč měsíčně)** a 20–29 let (muži 27 tisíc Kč a ženy 26 tisíc Kč měsíčně). Ve vyšších věkových kategoriích zaměstnanců pak již dochází k poklesu, s výjimkou mužů nad 60 let, kteří dosahují mediánové hrubé měsíční mzdy téměř 27 tisíc Kč měsíčně.

Obrázek 5.21: Medián hrubých měsíčních mezd zaměstnanců velkých agenturních zaměstnavatelů dle věkových kategorií a pohlaví



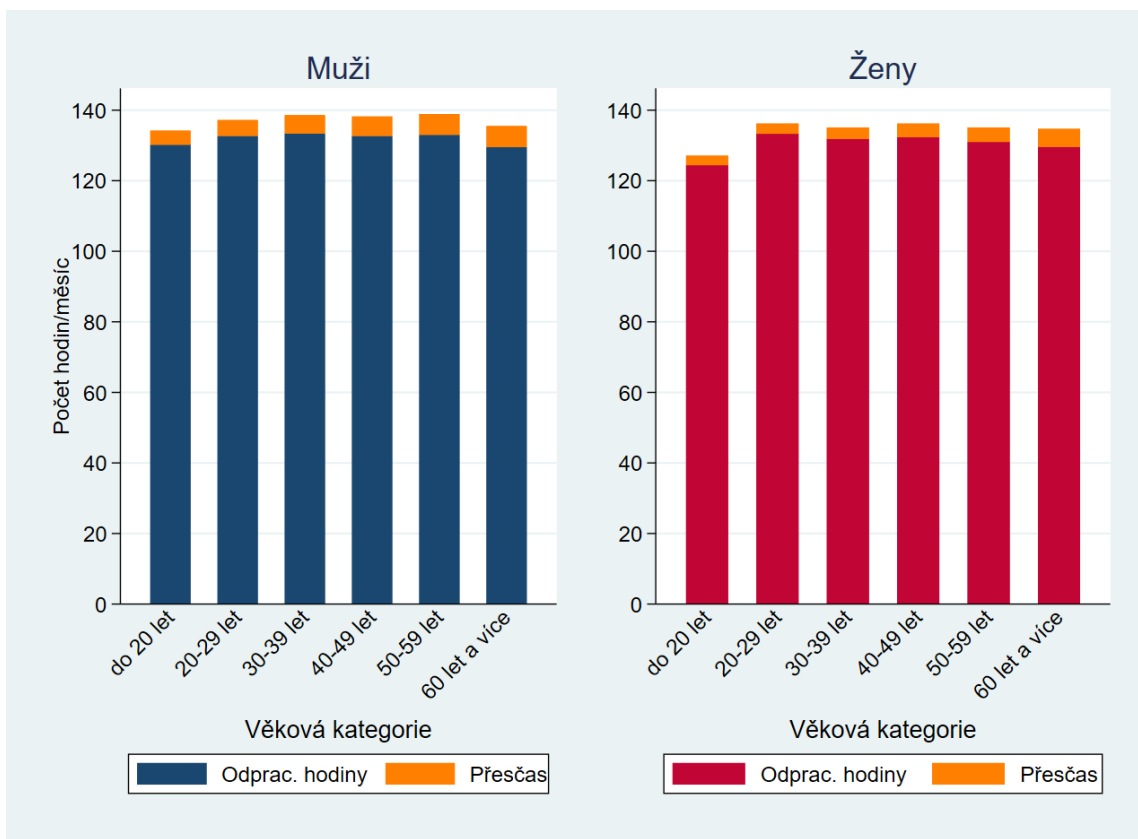
Pozn.: Data obsahují i údaje za kmenové zaměstnance agentur práce.

Zdroj: ISPV (MPSV), zpracování TREXIMA. Data platná k 26. 10. 2020.

Obrázek 5.22 udává průměrnou odpracovanou dobu na jednoho pracovníka za měsíc. Je zřejmé, že **muži ve všech věkových kategoriích odpracovali vyšší počet hodin než ženy**. Z celkového počtu hodin **také v průměru pracovali více hodin přesčas** (za který náleží příplatky). To také může být jedním z důvodů rozdílného mediánu mezd mezi muži a ženami zobrazeného v Obrázku 5.21. Je tedy možno konstatovat, že u agenturních zaměstnanců velkých agentur **není možno potvrdit gender pay gap** právě z důvodu nižšího průměrného odpracovaného počtu hodin ženami.

Dále je možné sledovat, že společně s **vyšší věkovou kategorií roste průměrný počet hodin odpracovaných přesčas**, a to jak u mužů, tak u žen.

Obrázek 5.22: Průměrná odpracovaná doba zaměstnanců velkých agenturních zaměstnavatelů podle věkových kategorií a pohlaví



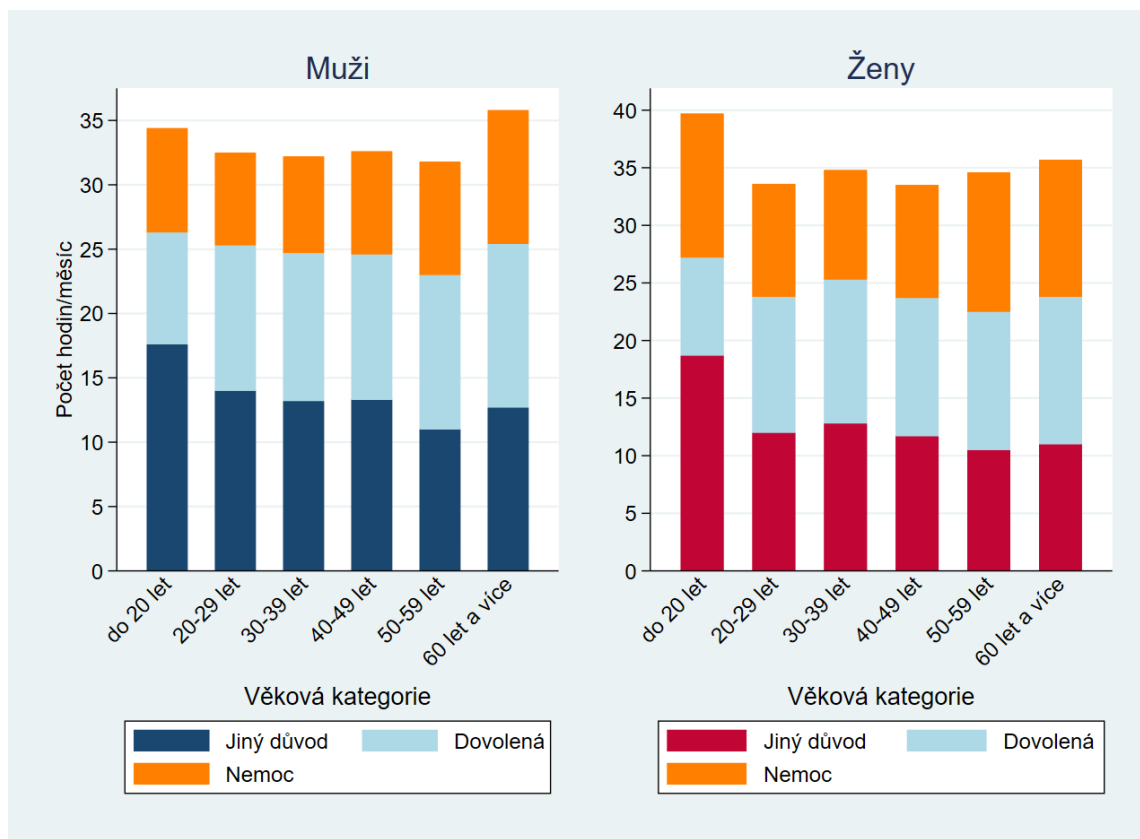
Pozn.: Data obsahují i údaje za kmenové zaměstnance agentur práce.

Zdroj: ISPV (MPSV), zpracování TREXIMA. Data platná k 26. 10. 2020.

Největší počet hodin v průměru odpracovali muži ve věku od 50 do 59 let. Nejméně pak ženy do 20 let věku.

Stejně jako v případě výše diskutovaných charakteristik zaměstnanců velkých agenturních zaměstnavatelů, je nutno se také podívat na dobu neodpracovanou podle pohlaví a věku. Pohled na tuto problematiku poskytuje Obrázek 5.23. Z obrázku vyplývá, že **neodpracovaná doba žen byla téměř ve všech případech vyšší, než u mužů pouze s výjimkou věkové skupiny mužů a žen starších 60 let**, jejichž neodpracovaná doba byla na stejné úrovni a má i podobnou strukturu z hlediska nemocnosti, dovolené a jiných důvodů absence v práci.

Obrázek 5.23: Průměrná neodpracovaná doba zaměstnanců velkých agenturních zaměstnavatelů podle pohlaví a věku



Pozn.: Data obsahují i údaje za kmenové zaměstnance agentur práce.

Zdroj: ISPV (MPSV), zpracování TREXIMA. Data platná k 26. 10. 2020.

Nejvyšší počet neodpracovaných hodin byl zaznamenán u žen do 20 let, který v průměru činil téměř 40 hodin měsíčně a také počet neodpracovaných hodin z jiných důvodů, nežli je dovolená a nemoc, a to v průměru přes 18 hodin měsíčně. Tato skupina také čerpala průměrně nejméně dovolené. **Napříč věkovými kategoriemi žen je pak neodpracovaná doba srovnatelná (v průměru 34–35 hodin měsíčně)**, mírný nárůst pak následuje až u žen starších 60 let (na téměř 36 hodin měsíčně). S věkovou kategorií klesají také neodpracované hodiny z jiných důvodů, což je platné jak pro muže, tak ženy. Nejvíce neodpracovaných hodin ve skupině mužů měli muži starší 60 let (v průměru téměř 36 hodin měsíčně). V průměru o jednu hodinu méně pak muži do 20 let věku. V ostatních věkových kategoriích mužů činil neodpracovaný čas průměrně přibližně 32 hodin měsíčně. Dovolená u mužů i žen je ve všech věkových kategoriích konstantní.

6 Postavení agenturních zaměstnanců v době pandemie

Prostřednictvím **statistiky ISPV** lze sledovat několik ukazatelů, které byly ovlivněny opatřeními proti šíření pandemie koronaviru **v první polovině roku 2020**. Jedná se o změny v počtech zaměstnanců, odpracované a neodpracované době a změny v odměňování a jeho struktuře. Obrázek 6.1 ukazuje **meziroční indexy** těchto ukazatelů mezi pololetími 2019 a 2020 za agentury práce ve srovnání s celou mzdovou sférou ČR. **Počet zaměstnanců agentur práce podle placených měsíců** poklesl a **meziroční index** tak činí **76 %**. Počet **podle evidenčních měsíců** poklesl méně (meziroční index činí **80 %**) z toho důvodu, že zaměstnanci zůstávali v evidenčním počtu agentury, ale z různých důvodů nepobírali mzdu. Ve srovnání s celou mzdovou sférou je ale pokles počtu dle placených měsíců vyšší u agentur práce. V celé mzdové sféře činil meziroční index dle placených měsíců 95 % a dle evidenčních měsíců 97 %.

Průměrná měsíční odpracovaná doba agenturních pracovníků meziročně poklesla a **meziroční index** je na úrovni **87 %**. Ve srovnání s celou mzdovou sférou jde opět o větší pokles. Ve mzdové sféře činí meziroční index celkové průměrné odpracované doby 95 %. Agentury práce rovněž zaznamenaly vyšší **pokles přesčasové práce**. **Meziroční index** průměrného přesčasu agenturních pracovníků je **75 %**. V celé mzdové sféře se pak jedná o 82 %.

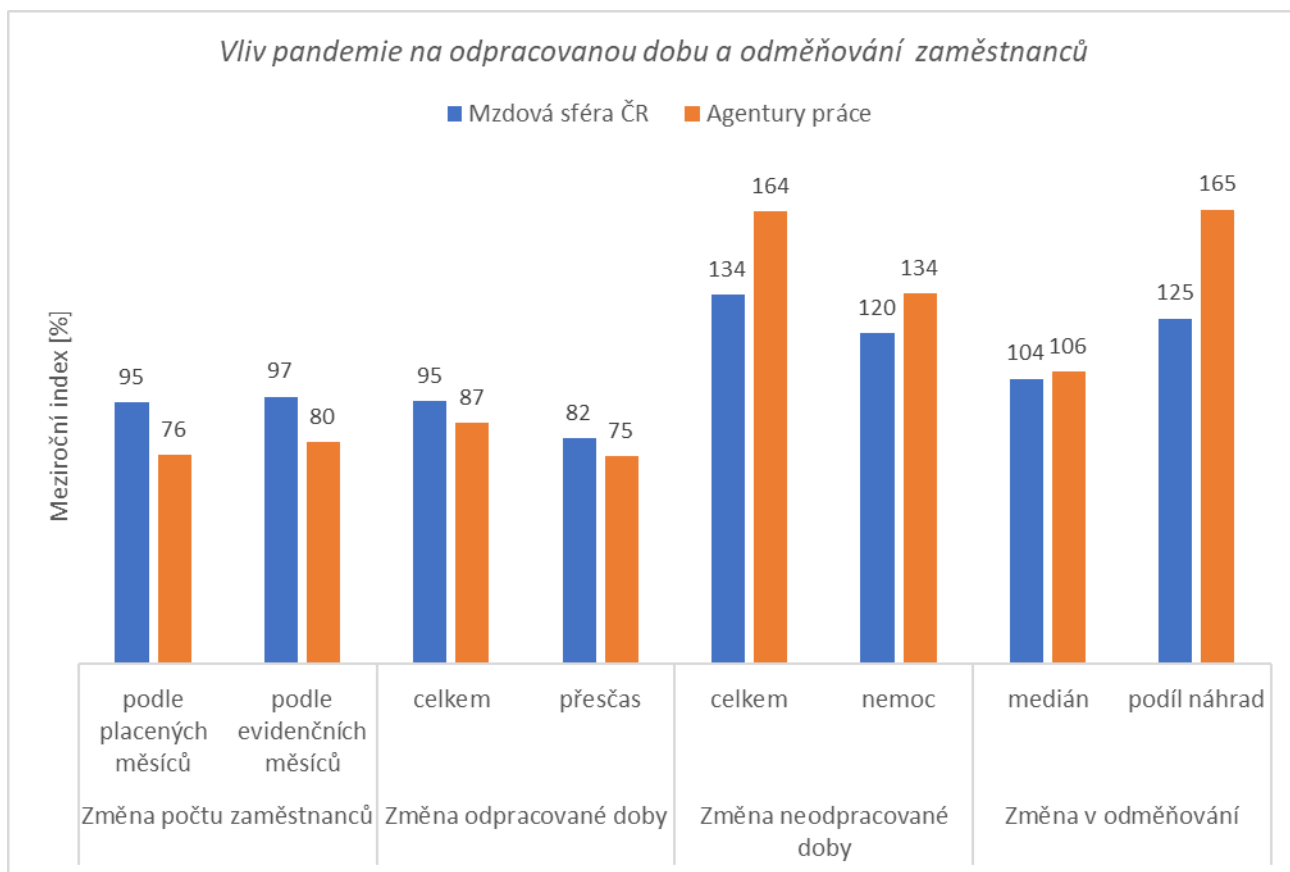
Pokles v odpracované době se pak promítá opačně do ukazatelů neodpracované doby. Znamená to, že agentury práce zaznamenaly **růst v průměrné neodpracované době**. **Meziroční index** průměrné měsíční neodpracované doby je u agentur práce na úrovni až **164 %**. Ve mzdové sféře činí meziroční index 134 %.

Jedním z hlavních důvodů růstu neodpracované doby byla **absence z důvodu nemoci**, která v době šíření onemocnění COVID-19 zahrnuje jednak nemocné zaměstnance, ale také absence z důvodu karantén. **Meziroční index** tak činí **134 %**. Což je opět více než v celé mzdové sféře, kde je meziroční index na úrovni 120 %.

Medián mzdy agenturních pracovníků se meziročně zvýšil a **meziroční index** činil **106 %**. Kdežto v celé mzdové sféře byl zaznamenán růst celkově o něco nižší s indexem 104 %. U agenturních pracovníků vzrostl výrazně více i **podíl náhrad na hrubé měsíční mzdě (index činí 165 %)** ve srovnání se mzdovou sférou, kde podíl náhrad vzrostl o čtvrtinu.

Tyto ukazatele se ale v odlišné míře projevují u zaměstnanců agentur práce členěných podle různých charakteristik. Například podle pohlaví a věku, státního občanství, stupně dosaženého vzdělání nebo vykonávaného zaměstnání. Následující obrázky se tak věnují změnám v ukazatelích podle jednotlivých charakteristik zaměstnanců agentur práce.

Obrázek 6.1: Meziroční index počtu zaměstnanců, odpracované a neodpracované doby a odměňování mezi pololetím 2019 a pololetím 2020

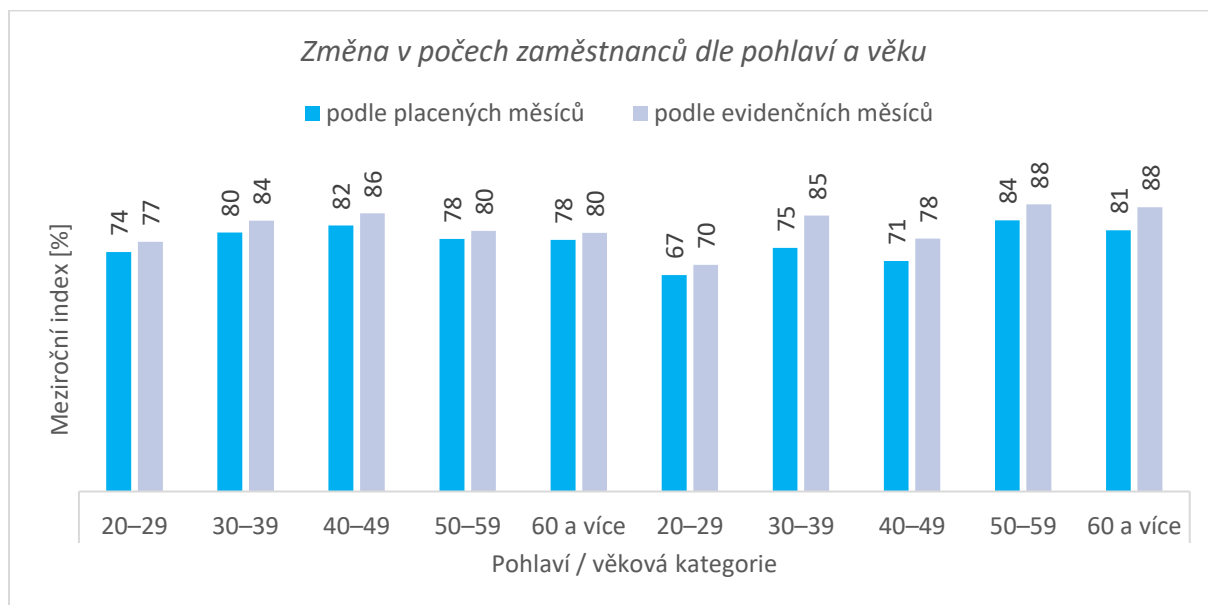


Pozn.: Data agentur práce obsahují i údaje za kmenové zaměstnance agentur práce.

Zdroj: ISPV (MPSV), zpracování TREXIMA. Data platná k 6. 11. 2020.

Změnu v počtech zaměstnanců podle **pohlaví a věku** ukazuje Obrázek 6.2. U **mužů** lze pozorovat nejvyšší úbytek zaměstnanců dle placených i evidenčních měsíců v kategorii **20–29 let**. Meziroční index je na úrovni **74 % dle placených měsíců** a **77 % dle evidenčních měsíců**. U **žen** se pokles v počtech zaměstnanců projevil nejvýrazněji rovněž v kategorii **20–29 let**, kde lze pozorovat meziroční index **podle placených měsíců** na úrovni **67 %** a dle **evidenčních měsíců 70 %**.

Obrázek 6.2: Meziroční index počtu zaměstnanců mezi pololetím 2019 a pololetím 2020 dle pohlaví a věku



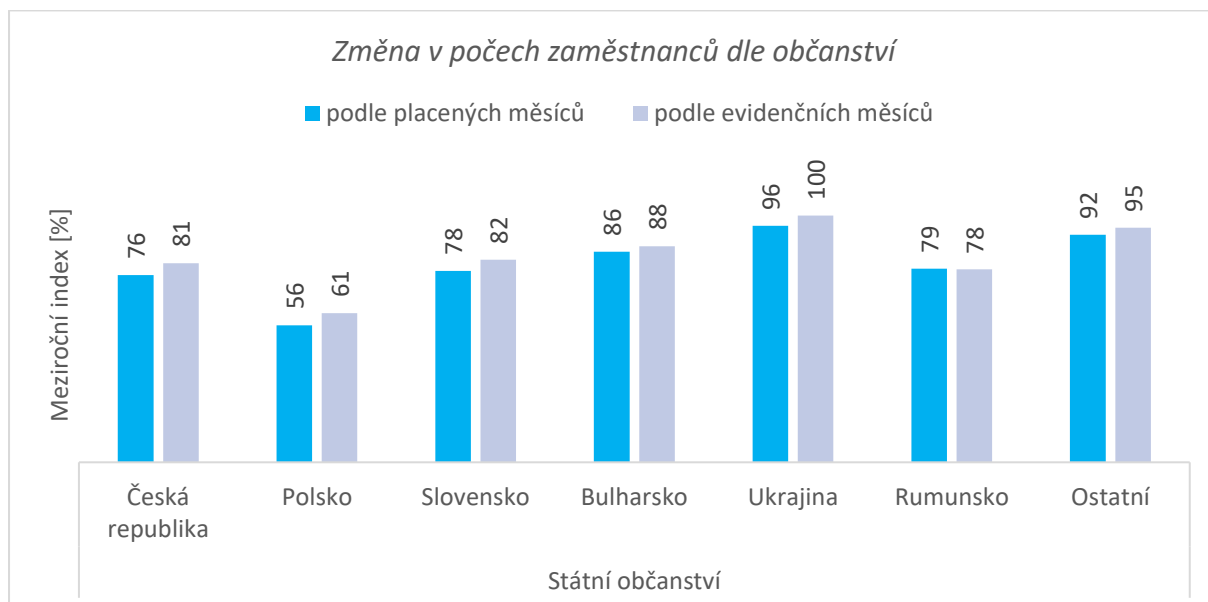
Pozn.: Data obsahují i údaje za kmenové zaměstnance agentur práce.

Zdroj: ISPV (MPSV), zpracování TREXIMA. Data platná k 6. 11. 2020.

Změnu v počtech zaměstnanců podle **státního občanství** zachycuje Obrázek 6.3. Nejvýraznější **pokles** agenturních zaměstnanců lze pozorovat u zaměstnanců z **Polska**, u nichž činí meziroční index dle placených měsíců 56 % a dle evidenčních měsíců 61 %. Pokles v počtech zaměstnanců výrazněji zasáhl rovněž **české agenturní zaměstnance**. Index **podle placených měsíců** je na úrovni **76 %** a **podle evidenčních měsíců 81 %**. Naopak nejméně zasáhla opatření proti šíření epidemie zaměstnance z **Ukrajiny**. Dle **placených měsíců** u nich činí **index 96 %** a dle **evidenčních měsíců** se počty těchto zaměstnanců nezměnily.

Dle **vzdělání** agenturních zaměstnanců **poklesl počet zaměstnanců nejvíce u středoškoláků bez maturity**, kde je **meziroční index podle placených měsíců** na úrovni **69 %** a **dle evidenčních měsíců 73 %**. **Nejmenší pokles** je pak u zaměstnanců **s vyšším odborným a bakalářským vzděláním**. Meziroční **index dle placených měsíců** je **90 %** a dle **evidenčních měsíců** pak **94 %** (viz Obrázek 6.4).

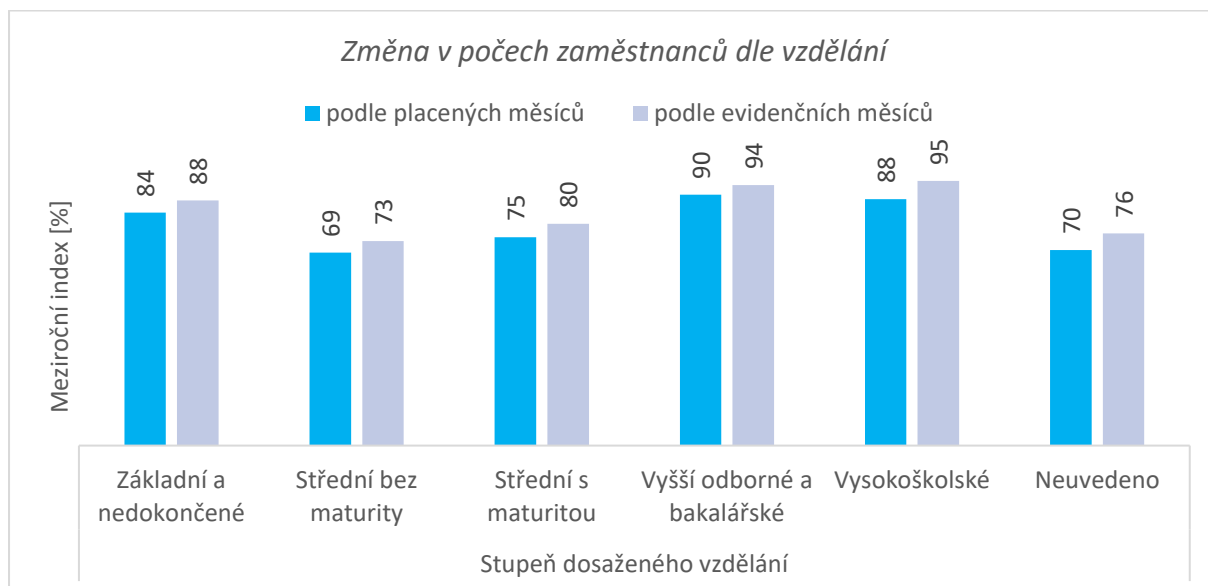
Obrázek 6.3: Meziroční index počtu zaměstnanců mezi pololetím 2019 a pololetím 2020 dle státního občanství



Pozn.: Data obsahují i údaje za kmenové zaměstnance agentur práce.

Zdroj: ISPV (MPSV), zpracování TREXIMA. Data platná k 6. 11. 2020.

Obrázek 6.4: Meziroční index počtu zaměstnanců mezi pololetím 2019 a pololetím 2020 dle stupně dosaženého vzdělání

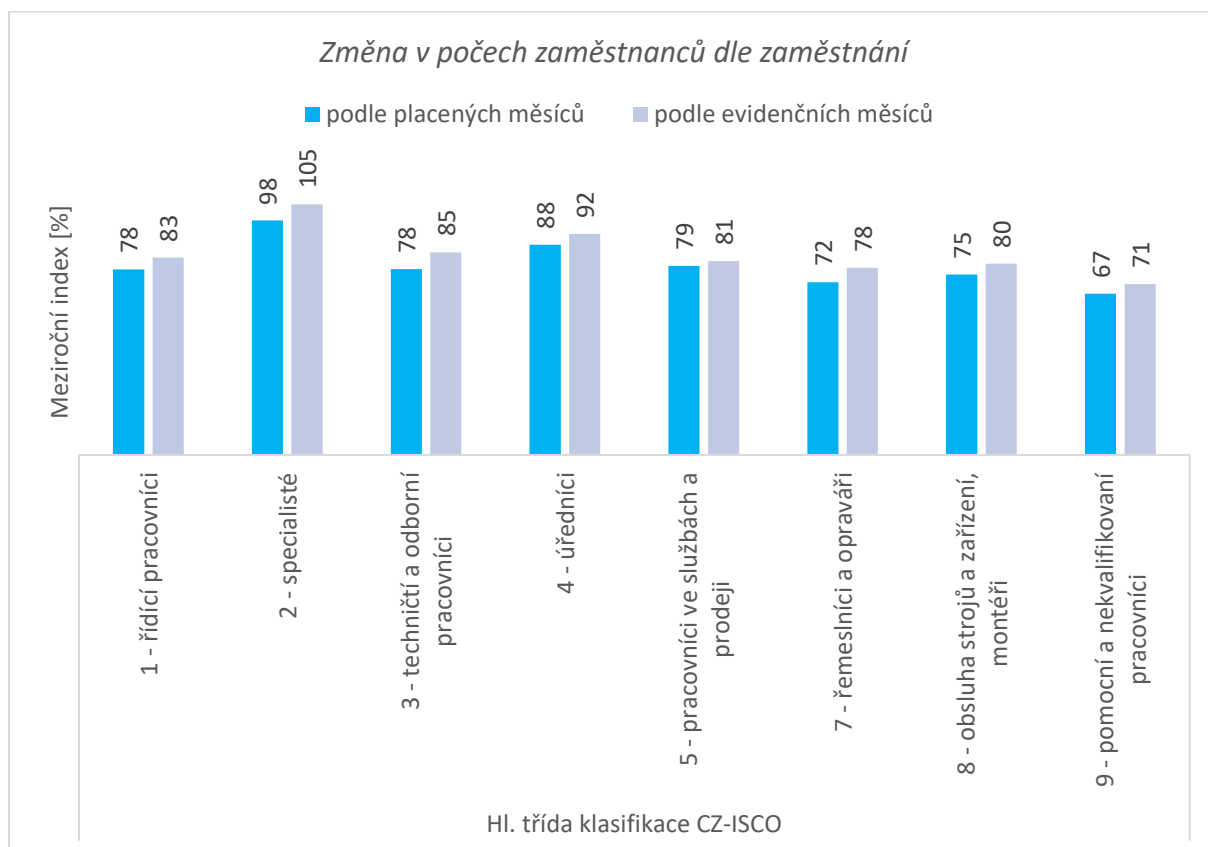


Pozn.: Data obsahují i údaje za kmenové zaměstnance agentur práce.

Zdroj: ISPV (MPSV), zpracování TREXIMA. Data platná k 6. 11. 2020.

Z hlediska vykonávaného zaměstnání hodnotí pokles zaměstnanců Obrázek 6.5 podle hlavních tříd zaměstnání agenturních pracovníků dle klasifikace CZ-ISCO. **Nejvýraznější pokles** v počtech zaměstnanců lze pozorovat v **9. hlavní třídě (Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci)**. Meziroční **index podle placených měsíců** činí **67 %** a **podle evidenčních měsíců** pak **71 %**. Druhou nejvíce zasaženou skupinou podle počtu zaměstnanců je **hlavní třída 7 (Řemeslníci a opraváři)**, kde je meziroční **index dle placených měsíců** na úrovni **72 %** a **podle evidenčních měsíců 78 %**. **Nejméně** poklesl počet zaměstnanců ve **2. hlavní třídě (Specialisté)**. Podle **placených měsíců** lze pozorovat meziroční **index** na úrovni **98 %**, ale **podle evidenčních měsíců** počet zaměstnanců dokonce **vzrostl** (meziroční **index** činí **105 %**).

Obrázek 6.5: Meziroční index počtu zaměstnanců mezi pololetím 2019 a pololetím 2020 dle zaměstnání podle hlavních tříd klasifikace CZ-ISCO



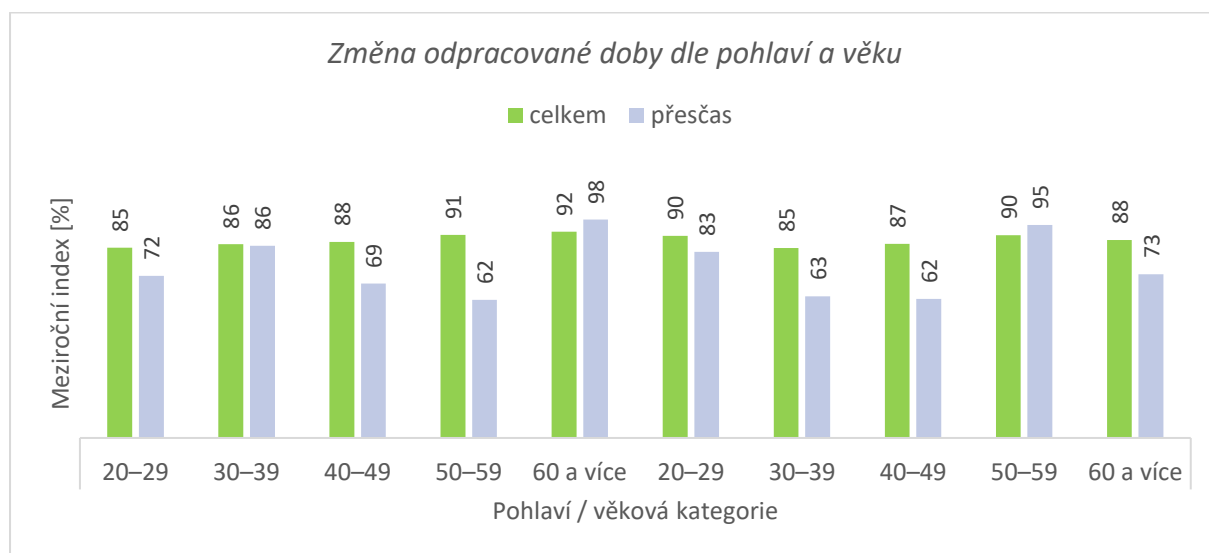
Pozn.: Data obsahují i údaje za kmenové zaměstnance agentur práce.

Zdroj: ISPV (MPSV), zpracování TREXIMA. Data platná k 6. 11. 2020.

Obrázek 6.6 zachycuje **změny v odpracované době** podle **pohlaví a věku** agenturních zaměstnanců. U **mužů** pozorujeme nejvýraznější **pokles** v celkové průměrné odpracované době ve věkové kategorii **20–29 let** (meziroční index činí **85 %**). **Nejméně** zasaženou skupinou z hlediska odpracované doby byli muži ve vyšších věkových kategoriích. Nejmenší pokles zaznamenala kategorie **60 a více let** (meziroční index činí **92 %**). U **žen** je pak **pokles** nejvýraznější ve věkové kategorii **30–39 let** (meziroční index činí **85 %**). **Nejmenší** pokles pozorujeme ve věkové kategorii **20–29 let** a **50–59 let**, kde je meziroční index na úrovni **90 %**.

Obrázek rovněž zachycuje změnu v průměrném odpracovaném **přesčas**, který u **mužů** nejvíce **poklesl** ve věkové kategorii **50–59 let** (meziroční index je na úrovni **62 %**) a **nejméně** v kategorii **60 a více let** (meziroční index je na úrovni **98 %**). U **žen** nejvýrazněji **poklesl** odpracovaný přesčas ve věkové kategorii **40–49 let** (meziroční index na úrovni **62 %**) a **nejméně** v kategorii **50–59 let** (meziroční index na úrovni **95 %**).

Obrázek 6.6: Meziroční index odpracované doby mezi pololetím 2019 a pololetím 2020 dle pohlaví a věku



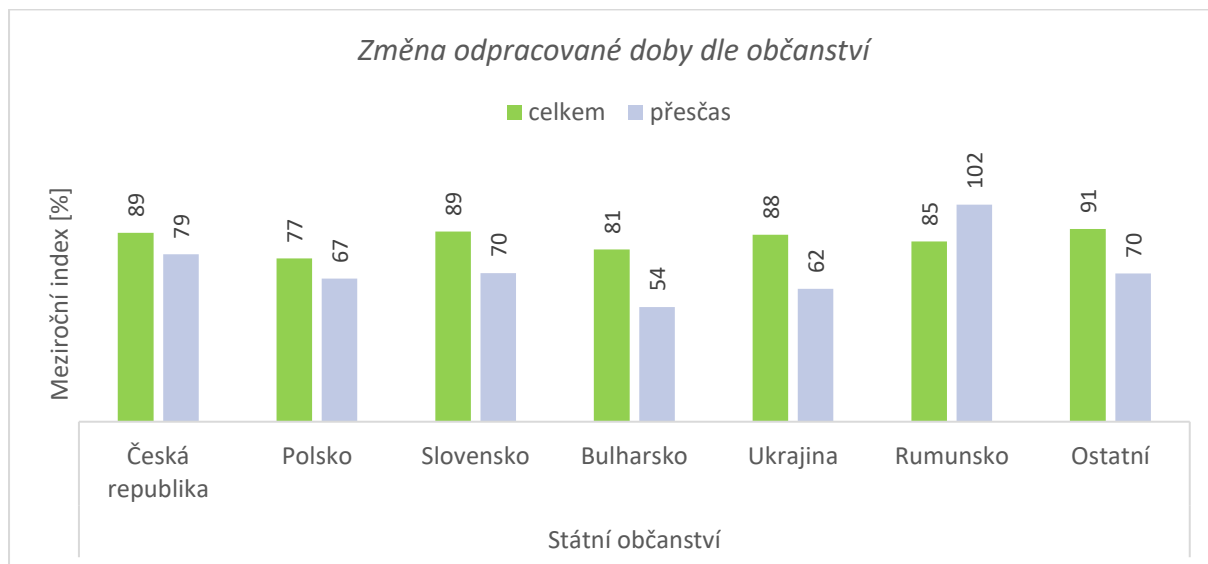
Pozn.: Data obsahují i údaje za kmenové zaměstnance agentur práce.

Zdroj: ISPV (MPSV), zpracování TREXIMA. Data platná k 6. 11. 2020.

Změnu **odpracované doby podle státního občanství** agenturních pracovníků ukazuje Obrázek 6.7. Nejvyšší **pokles** zaznamenali pracovníci z **Polska** (meziroční index činí **77 %**). **Nejmenší** pokles pozorujeme u pracovníků ze **Slovenska** (meziroční index je **89 %**) a **Ukrajiny** (meziroční index je **88 %**). Naopak nejvýraznější **pokles přesčasové práce** zaznamenali pracovníci

z **Bulharska** (meziroční index je **54 %**) a zaměstnanci z **Rumunska** zaznamenali dokonce **růst** odpracovaných přesčasů (meziroční index je **102 %**).

Obrázek 6.7: Meziroční index odpracované doby mezi pololetím 2019 a pololetím 2020 dle státního občanství

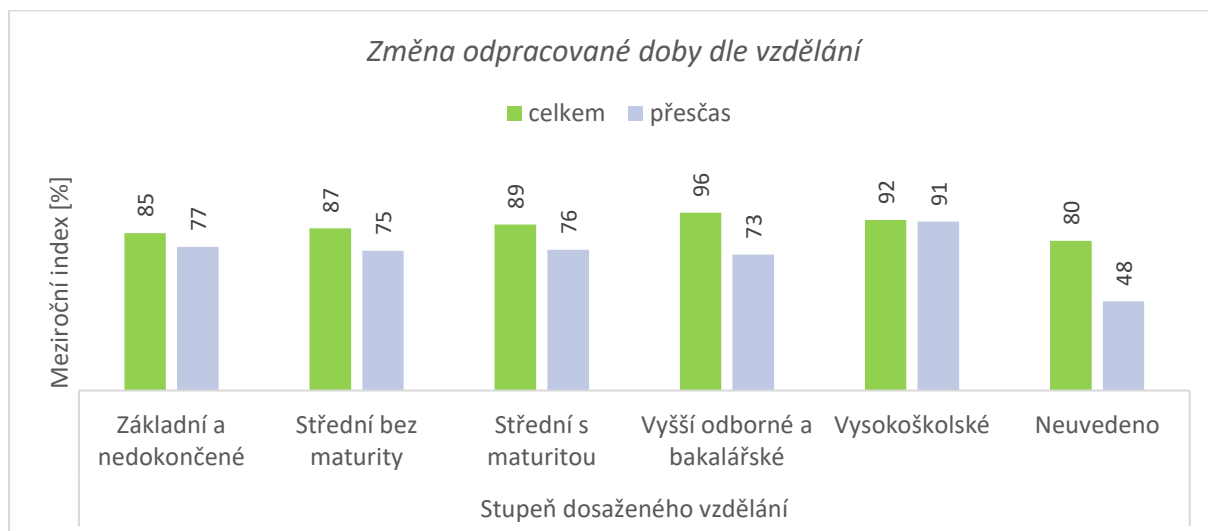


Pozn.: Data obsahují i údaje za kmenové zaměstnance agentur práce.

Zdroj: ISPV (MPSV), zpracování TREXIMA. Data platná k 6. 11. 2020.

Pohled na změnu odpracované doby a přesčasů **podle dosaženého stupně vzdělání** poskytuje Obrázek 6.8. Nejvýraznější **pokles průměrné odpracované doby** lze pozorovat u zaměstnanců se **základním a nedokončeným vzděláním** (meziroční index činí **85 %**) a v kategorii s **neuvedeným** stupněm vzdělání (index na úrovni **80 %**). Naopak **nejméně** byla ovlivněna odpracovaná doba zaměstnanců s **vyšším odborným a bakalářským vzděláním** (meziroční index činí **96 %**). Z hlediska **přesčasů** je naopak u zaměstnanců s **vyšším odborným a bakalářským vzděláním** nejvýraznější **pokles** (meziroční index na úrovni **73 %**). A rovněž v kategorii s **neuvedeným stupněm vzdělání** je index na úrovni až **48 %**. **Nejméně** pak klesala přesčasová práce **vysokoškolákům** (index na úrovni **91 %**).

Obrázek 6.8: Meziroční index odpracované doby mezi pololetím 2019 a pololetím 2020 dle stupně dosaženého vzdělání

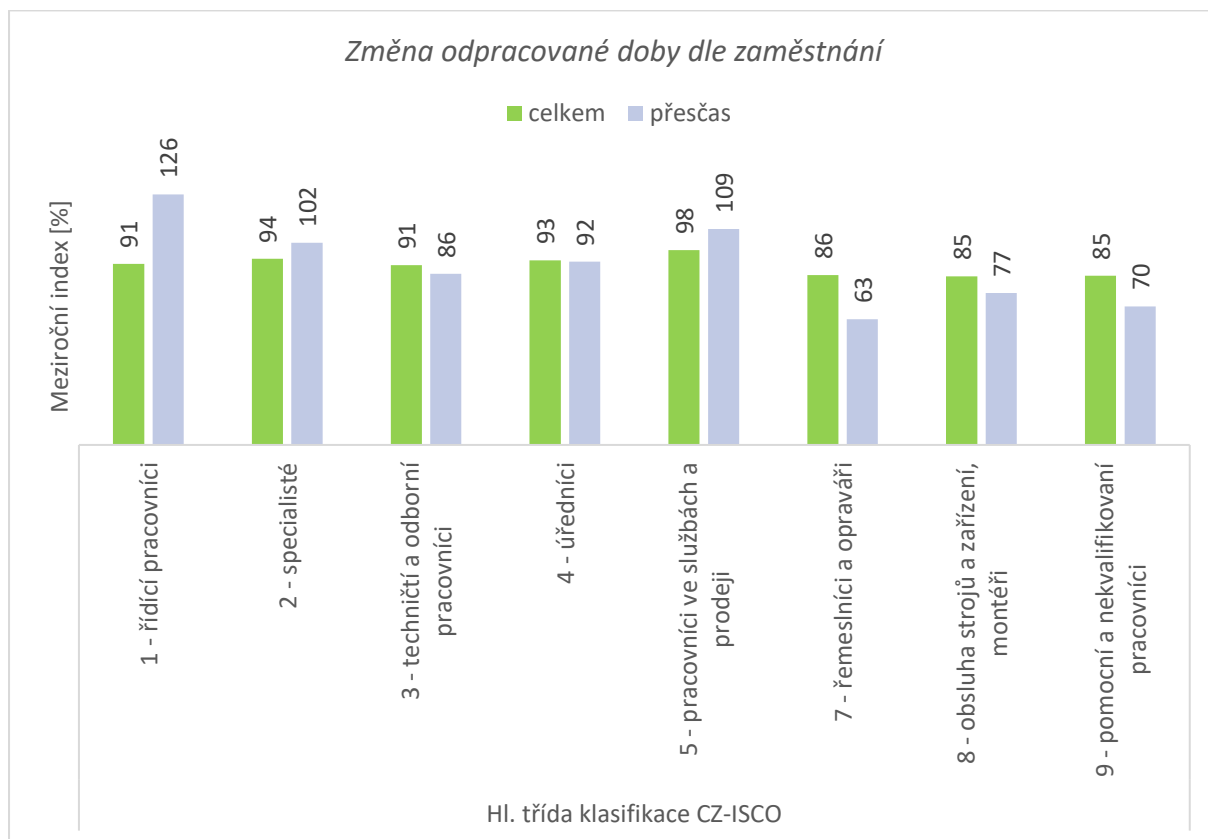


Pozn.: Data obsahují i údaje za kmenové zaměstnance agentur práce.

Zdroj: ISPV (MPSV), zpracování TREXIMA. Data platná k 6. 11. 2020.

Odpracovaná doba podle hlavních tříd zaměstnání dle CZ-ISCO klesala nejvíce zaměstnancům **8. a 9. hlavní třídy (Obsluha strojů a zařízení, montéři a Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci)**. Jejich meziroční index průměrné odpracované doby činil **85 %**. **Nejméně** pak byli zasaženi zaměstnanci v **5. hlavní třídě (Pracovníci ve službách a prodeji)**, kde meziroční index činí **98 %**. Podle vykázaných **přesčasů** sledujeme **nejvyšší pokles** v **7. hlavní třídě (Řemeslníci a opraváři)**. Jejich meziroční index přesčasů činí **63 %**. Naopak **růst** přesčasové práce pozorujeme v **1. a 5. hlavní třídě (Řídící pracovníci a Pracovníci ve službách a prodeji)**. Meziroční index přesčasové práce je v 1. hlavní třídě **126 %** a v 5. hlavní třídě **109 %** (viz Obrázek 6.9).

Obrázek 6.9: Meziroční index odpracované doby mezi pololetím 2019 a pololetím 2020 dle zaměstnání podle hlavních tříd klasifikace CZ-ISCO



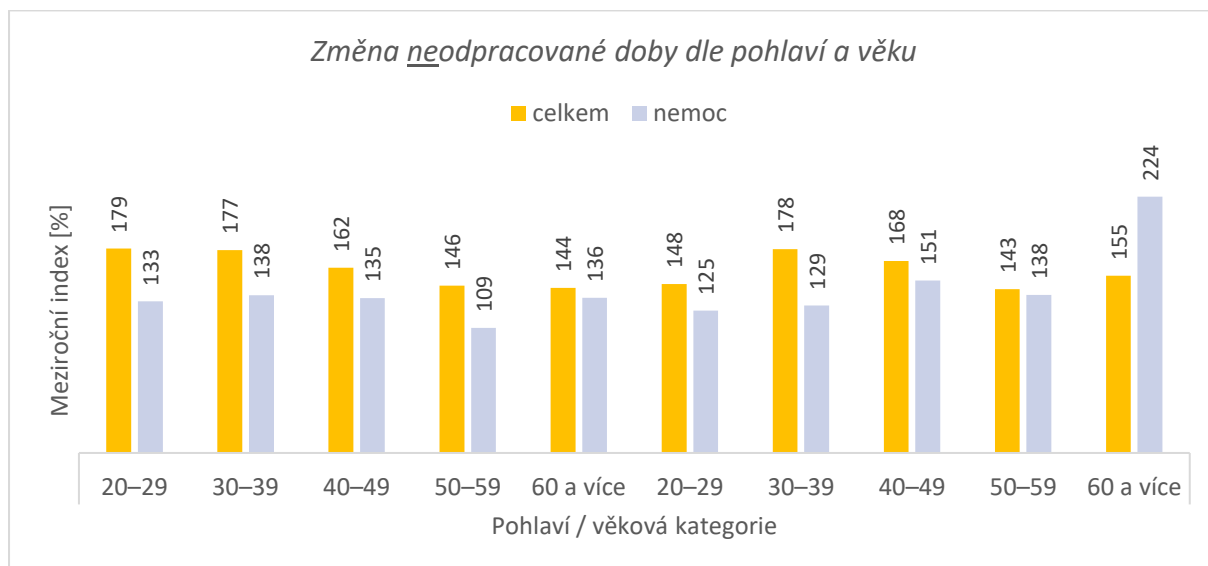
Pozn.: Data obsahují i údaje za kmenové zaměstnance agentur práce.

Zdroj: ISPV (MPSV), zpracování TREXIMA. Data platná k 6. 11. 2020.

Následující Obrázek 6.10 zobrazuje změnu v **neodpracované době** podle **pohlaví a věku**. Nejvíce **rostla** průměrná neodpracovaná doba **mužům** ve věkové kategorii **20–29 let** (meziroční **index** činí **179 %**) a **ženám** ve věkové kategorii **30–39 let** (meziroční **index** činí **178 %**). Vysoký růst neodpracované doby právě u těchto věkových kategorií může souviset také s péčí o děti z důvodů zavřených škol a školek. **Nejméně** vzrostla průměrná neodpracovaná doba **mužům** ve věkové kategorii **60 a více let** (meziroční **index** činí **144 %**) a **ženám** v kategorii **50–59 let** (meziroční **index** činí **143 %**).

Jedním z nejčastějších důvodů absence zaměstnanců je růst **nemocnosti**. Nejvíce **vzrostla** absence z důvodu nemoci **mužům** ve věkové kategorii **30–39 let** (meziroční **index** činí **138 %**) a **ženám** v kategorii **60 a více let** (meziroční **index** činí **224 %**). Naopak **nejnižší** růst nemocnosti zaznamenali **muži** ve věkové kategorii **50–59 let** (meziroční **index** činí **109 %**). Nejnižší růst nemocnosti u **žen** lze sledovat ve věkové kategorii **20–29 let** (meziroční **index** činí **125 %**).

Obrázek 6.10: Meziroční index neodpracované doby mezi pololetím 2019 a pololetím 2020 dle pohlaví a věku

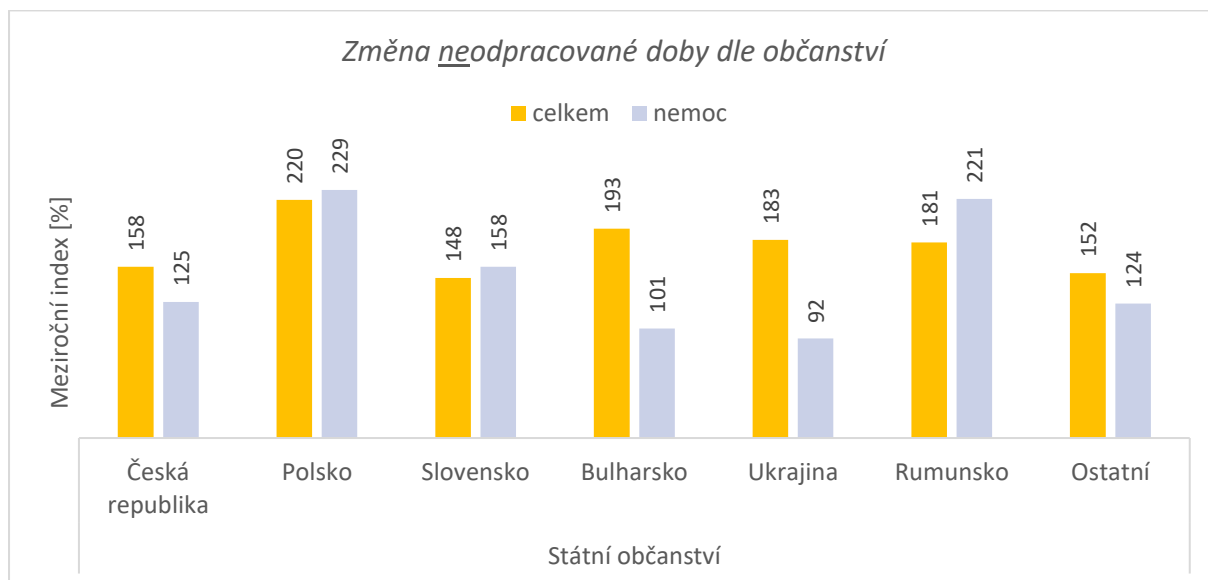


Pozn.: Data obsahují i údaje za kmenové zaměstnance agentur práce.

Zdroj: ISPV (MPSV), zpracování TREXIMA. Data platná k 6. 11. 2020.

Z hlediska **státního občanství** agenturních pracovníků (Obrázek 6.11) **rostla neodpracovaná doba** nejvíce zaměstnancům z **Polska**. Jejich meziroční **index** průměrné neodpracované doby je na úrovni **220 %**. Rovněž u nich nejvíce rostla absence z důvodu **nemoci** (meziroční **index** je **229 %**). **Nejméně** rostla neodpracovaná doba zaměstnancům ze **Slovenska** (meziroční **index** je **148 %**). U těchto dvou občanství rostla podobným tempem jako neodpracovaná doba i nemocnost a nemoc proto byla pravděpodobně hlavní příčinou růstu neodpracované doby těchto zaměstnanců. Podobnou situaci lze pozorovat i u Rumunů, kde nemocnost rostla dokonce výrazněji (meziroční index neodpracované doby je 181 % a absence z důvodu nemoci je 221 %). Naopak **nemocnost** dokonce **poklesla** zaměstnancům z **Ukrajiny** a meziroční **index** absence z důvodu nemoci činí **92 %**. Úroveň nemocnosti se téměř nezměnila u zaměstnanců z Bulharska (meziroční index je 101 %). Vysoký nárůst neodpracované doby je u těchto zaměstnanců pravděpodobně z jiných důvodů (překážky na straně zaměstnance nebo zaměstnavatele).

Obrázek 6.11: Meziroční index neodpracované doby mezi pololetím 2019 a pololetím 2020 dle státního občanství

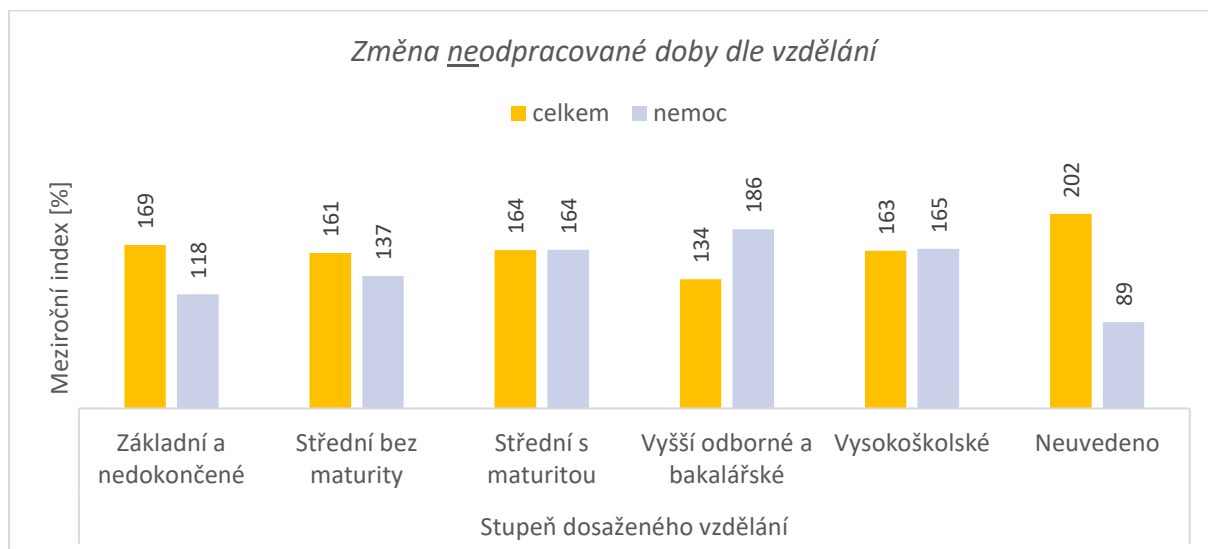


Pozn.: Data obsahují i údaje za kmenové zaměstnance agentur práce.

Zdroj: ISPV (MPSV), zpracování TREXIMA. Data platná k 6. 11. 2020.

Nejvyšší **růst neodpracované doby** podle **stupně vzdělání** (Obrázek 6.12) lze sledovat u agenturních pracovníků se **základním a nedokončeným vzděláním** (meziroční **index** je na úrovni **169 %**) a u zaměstnanců v kategorii s **neuvedením vzděláním** (meziroční **index** je **202 %**). Absence z důvodu **nemoci** však u těchto zaměstnanců rostla **nejnižším tempem** a u zaměstnanců s neuvedeným vzděláním dokonce klesala. Meziroční **index** zaměstnanců se **základním a nedokončeným vzděláním** je **118 %** a v kategorii **neuvedeno 89 %**. Důvodem růstu neodpracované doby tak pravděpodobně budou jiné důvody, jako jsou překážky na straně zaměstnance nebo zaměstnavatele. **Nejvyšší růst** absence z důvodu **nemoci** zaznamenali zaměstnanci s **vyšším odborným a bakalářským vzděláním** (meziroční **index** je **186 %**). U těchto zaměstnanců zároveň došlo k **nejnižšímu nárůstu neodpracované doby** (meziroční **index** činí **134 %**). Absence z důvodu nemoci má proto na růstu neodpracované doby výrazný podíl.

Obrázek 6.12: Meziroční index neodpracované doby mezi pololetím 2019 a pololetím 2020 dle stupně dosaženého vzdělání

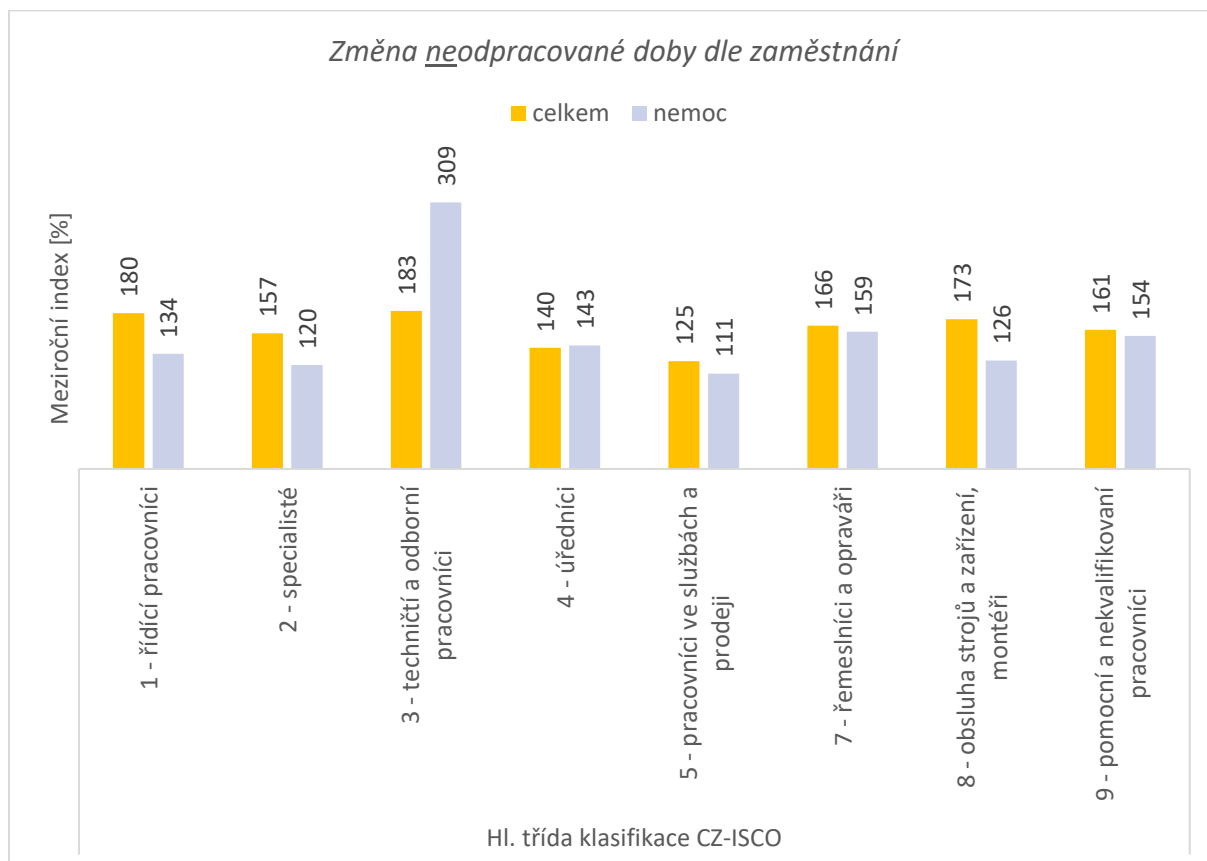


Pozn.: Data obsahují i údaje za kmenové zaměstnance agentur práce.

Zdroj: ISPV (MPSV), zpracování TREXIMA. Data platná k 6. 11. 2020.

Situaci zaměstnanců podle **hlavních tříd zaměstnání** dle klasifikace CZ-ISCO zachycuje Obrázek 6.13. Nejdynamičtější **růst neodpracované doby** lze sledovat v **1. a 3. hlavní třídě** zaměstnání dle klasifikace CZ-ISCO (**Řídící pracovníci, Techničtí a odborní pracovníci**). Meziroční **index** u těchto zaměstnání činí **180 a 183 %**. Nejvýraznější růst neodpracované doby z důvodu **nemoci** byl rovněž ve **3. hlavní třídě** (Techničtí a odborní pracovníci), kde meziroční **index** činí až **309 %**. **Nejméně** zasaženi byli zaměstnanci **5. hlavní třídě** (**Pracovníci ve službách a prodeji**). Meziroční **index neodpracované doby** je u nich na úrovni **125 %** a meziroční index **absence** z důvodu nemoci je **111 %**.

Obrázek 6.13: Meziroční index neodpracované doby mezi pololetím 2019 a pololetím 2020 dle zaměstnání podle hlavních tříd klasifikace CZ-ISCO

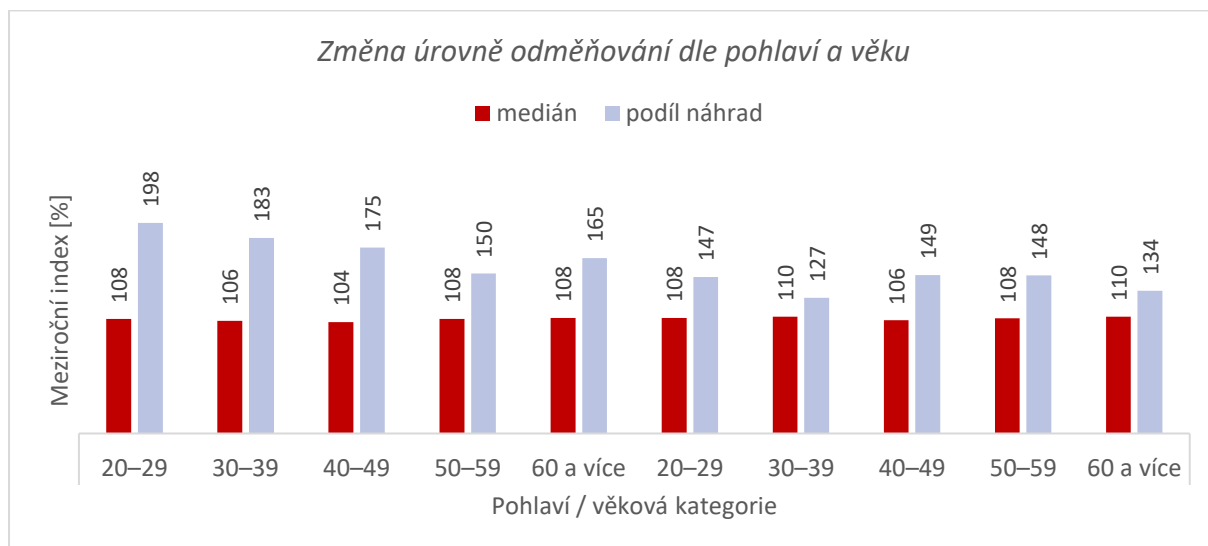


Pozn.: Data obsahují i údaje za kmenové zaměstnance agentur práce.

Zdroj: ISPV (MPSV), zpracování TREXIMA. Data platná k 6. 11. 2020.

Meziroční změny mediánu a podílu náhrad na hrubé měsíční mzdě podle pohlaví a věku jsou znázorněny na Obrázek 6.14. Přestože situace firem a agentur práce nebyla příznivá, **medián hrubých měsíčních mezd** u zaměstnanců agentur práce zaznamenal meziroční nárůst. Nejvýraznější **růst u mužů** lze pozorovat ve věkových kategoriích **20–29 let** a **50 a více let** u nichž se meziroční **index** pohybuje na úrovni **108 %**. Mužům ve věkové kategorii **do 40–49 let mzda** rostla **nejméně (104 %)**. U **žen** lze pozorovat nejvyšší **nárůst** ve věkových kategoriích **30–39 let** a **60 a více let** u nichž činí meziroční **index** mediánu mezd **110 %**. **Nejméně** rostla mzda ženám také v kategorii **40–49 let (index činí 106 %)**. Obrázek rovněž zachycuje vývoj podílu náhrad na hrubé měsíční mzdě. Nejvyšší **růst podílu náhrad** lze pozorovat u **mužů** ve věkové kategorii **20–29 let** a u **žen** v kategorii **40–49 let**. Meziroční **index** podílu náhrad činí u těchto **mužů 198 %** a u **žen 149 %**.

Obrázek 6.14: Meziroční index mediánu a podílu náhrad mezi pololetím 2019 a pololetím 2020 dle pohlaví a věku



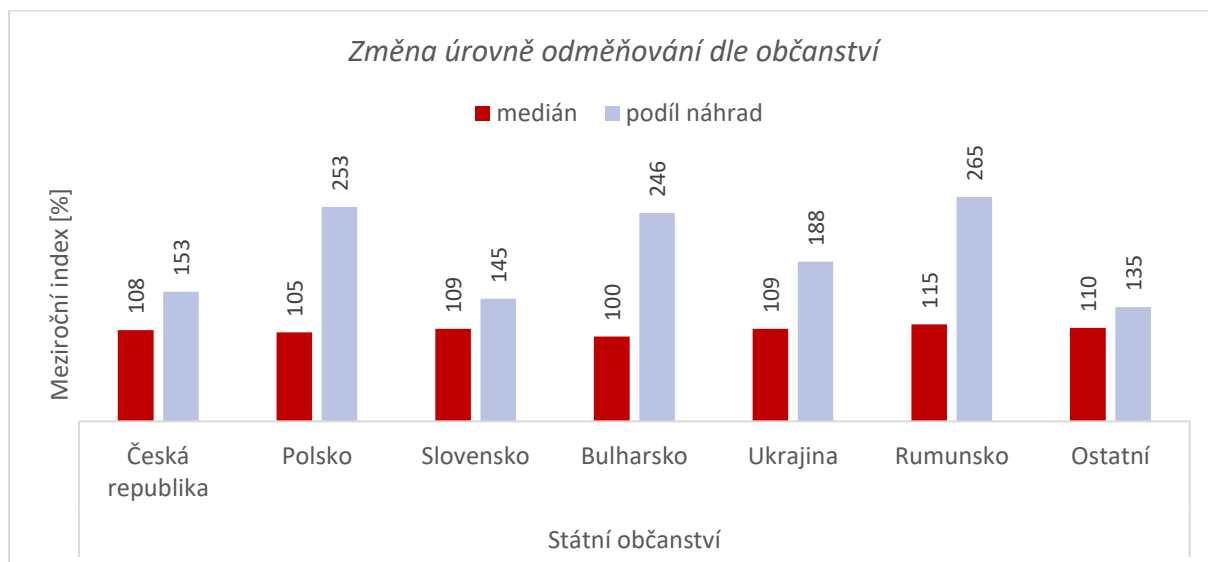
Pozn.: Data obsahují i údaje za kmenové zaměstnance agentur práce.

Zdroj: ISPV (MPSV), zpracování TREXIMA. Data platná k 6. 11. 2020.

Nejvýraznější růst mediánu mezd (Obrázek 6.15) zaznamenali agenturní pracovníci z **Rumunska** (meziroční index činí **115 %**). U zaměstnanců z **Bulharska** se úroveň mediánu meziročně **nezměnila**. **Podíl náhrad** na hrubé měsíční mzdě nejvýrazněji **vzrostl** zaměstnancům z **Rumunska (265% index)**, **Polska (258% index)** a **Bulharska (246% index)**.

Vývoj podle **stupně vzdělání** agenturních pracovníků ukazuje Obrázek 6.16. Nejvýraznější **růst mezd** lze pozorovat u zaměstnanců s **vyšším odborným a bakalářským vzděláním** (meziroční index činí **112 %**). 111 % činí meziroční index agenturních pracovníků se základním a nedokončeným vzděláním. **Pokles** mediánu mzdy zaznamenali zaměstnanci, u nichž **není stupeň vzdělání uveden**. Meziroční index mediánu mezd je na úrovni **91 %**. Nejvyšší meziroční index podílu náhrad na mzdě je u zaměstnanců **se základním a nedokončeným vzděláním**. Index činí **207 %**.

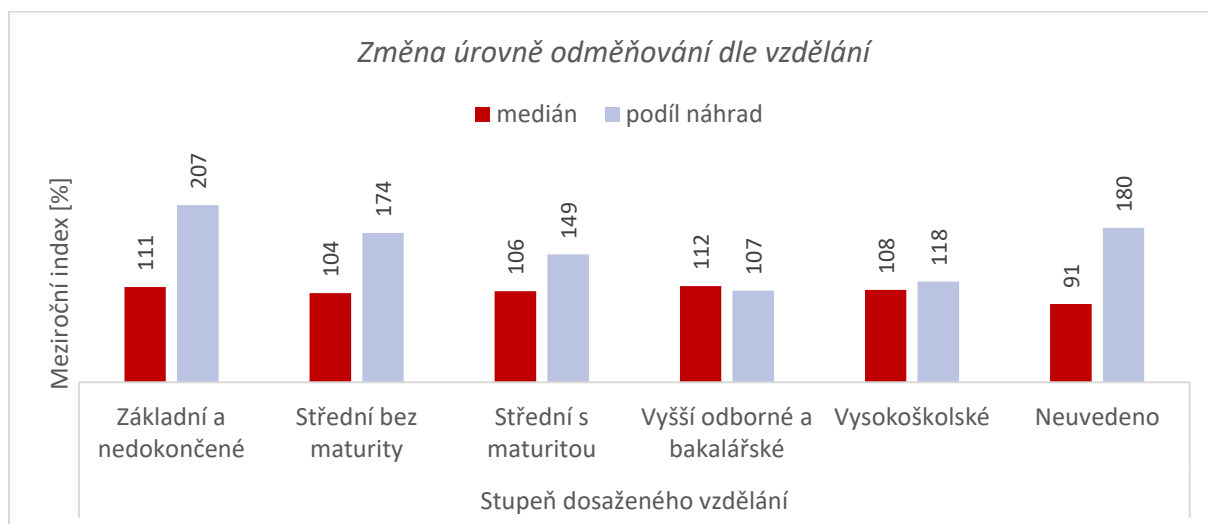
Obrázek 6.15: Meziroční index mediánu a podílu náhrad mezi pololetím 2019 a pololetím 2020 dle státního občanství



Pozn.: Data obsahují i údaje za kmenové zaměstnance agentur práce.

Zdroj: ISPV (MPSV), zpracování TREXIMA. Data platná k 6. 11. 2020.

Obrázek 6.16: Meziroční index mediánu a podílu náhrad mezi pololetím 2019 a pololetím 2020 dle stupně dosaženého vzdělání

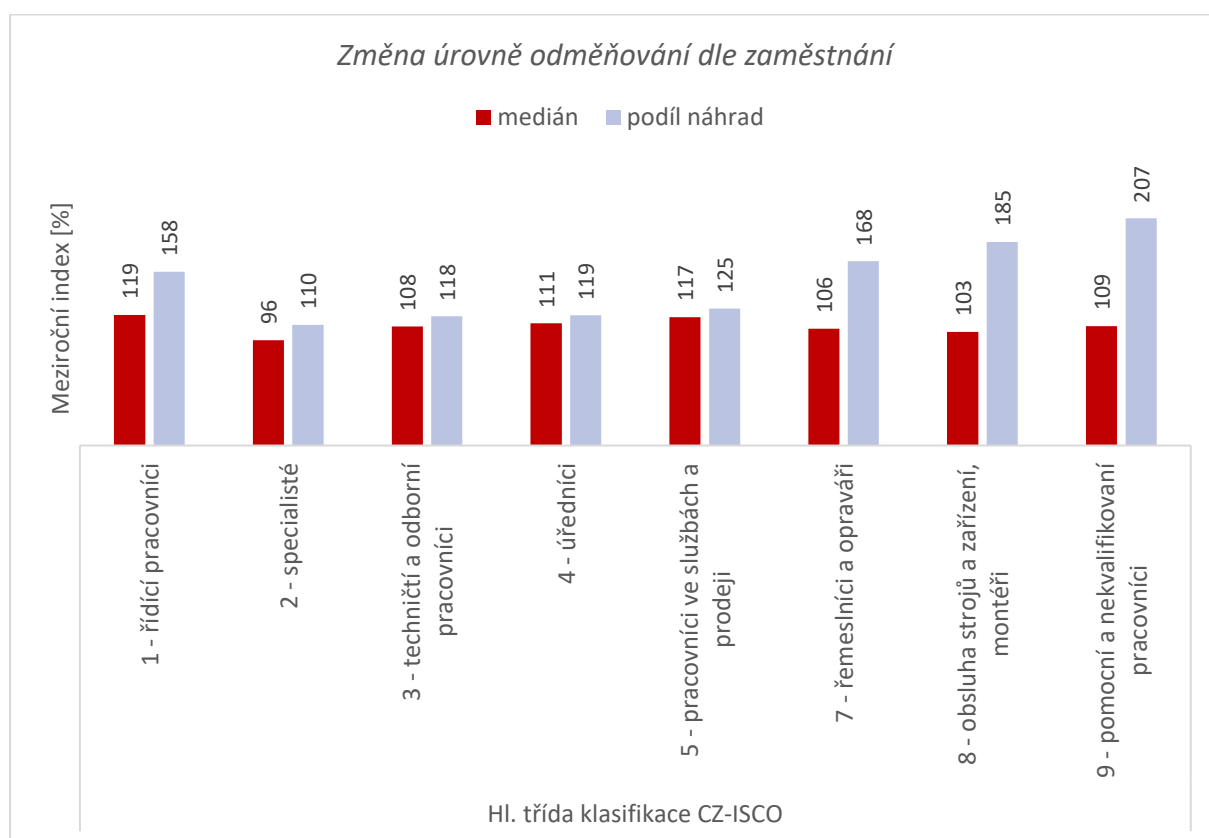


Pozn.: Data obsahují i údaje za kmenové zaměstnance agentur práce.

Zdroj: ISPV (MPSV), zpracování TREXIMA. Data platná k 6. 11. 2020.

Při pohledu na růst mezd **podle zaměstnání** (Obrázek 6.17) lze pozorovat nejdynamičtější **nárůst** mediánu mezd v **1. a 5. hlavní třídě** zaměstnání dle klasifikace CZ-ISCO (**Řídící pracovníci, Pracovníci ve službách a prodeji**). V 1. hlavní třídě je **index** mediánu na úrovni **119 %** a v 5. hlavní třídě **117 %**. **Pokles** mediánu mezd zaznamenali zaměstnanci **2. hlavní třídy (Specialisté)**. Jejich meziroční **index** mediánu je na úrovni **96 %**. **Podíl náhrad** na mzdě naopak nejvýrazněji **vzrostl v 9. hlavní třídě (Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci)**. Meziroční **index** činí **207 %**.

Obrázek 6.17: Meziroční index mediánu a podílu náhrad mezi pololetím 2019 a pololetím 2020 dle zaměstnání podle hlavních tříd klasifikace CZ-ISCO



Pozn.: Data obsahují i údaje za kmenové zaměstnance agentur práce.

Zdroj: ISPV (MPSV), zpracování TREXIMA. Data platná k 6. 11. 2020.

7 Závěry a doporučení

Cílem studie bylo poskytnout **komplexní pohled** na problematiku agenturního zaměstnávání v **České republice** i v **zahraničí** a zhodnotit **informace o struktuře a rozsahu** agenturního zaměstnávání v ČR.

Na mezinárodní úrovni upravuje agenturní zaměstnávání **Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 181** o soukromých agenturách práce, která vstoupila v platnost v roce 2000 a ovlivnila přístup k legislativní úpravě agenturního zaměstnávání v členských státech. Úmluvu ratifikovala například Francie, Nizozemsko, Polsko, Slovensko, Japonsko i Česká republika. Na základě úmluvy členské státy stanovily podmínky, jimiž členské státy řídí činnost agentur práce. Především se jedná o zajištění ochrany pracovníků například v oblasti pracovních podmínek, minimální mzdy a pracovní doby. Rovněž se úmluva věnuje ochraně migrujících pracovníků a povoluje omezování určitým kategoriím pracovníků nebo v některých odvětvích ekonomických činností.

Na úrovni Evropské unie se agenturnímu zaměstnávání věnuje **Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES** o agenturním zaměstnávání, která byla přijata v roce 2008. Jejím cílem je zabezpečit ochranu zaměstnanců a zlepšit kvalitu agenturního zaměstnávání a přispět tak k vytváření pracovních míst a rozvoji pružných forem práce. Směrnice se věnuje především **zásadám rovného zacházení**, kdy musí být základní pracovní podmínky agenturních zaměstnanců stejné jako podmínky, jež by se na zaměstnance vztahovali, pokud by je uživatel zaměstnal přímo. Směrnice dále doporučuje, aby členské státy umožnili sociálním partnerům upravovat podmínky pro agenturní zaměstnance. Dále směrnice klade důraz na podporu zaměstnanosti a odborného rozvoje agenturních pracovníků.

V České republice upravuje pravidla pro agenturní zaměstnávání **Zákon o zaměstnanosti a Zákoník práce**. Obecně jsou pravidla v souladu s výše uvedenými mezinárodními dokumenty. Agenturní zaměstnanci mají nárok na pracovní a mzdové podmínky srovnatelného kmenového zaměstnance uživatele. Omezit agenturní zaměstnávání lze prostřednictvím kolektivních smluv. Rovněž platí omezení pro osoby se zdravotním postižením a cizince ze třetích zemí. Platí dále, že dočasné přidělení k výkonu práce u uživatele může být nejdéle na 12 měsíců, avšak pracovní poměr na dobu určitou je možné prodloužit nebo opakovat. Existují rovněž pravidla pro vydávání povolení agenturám práce, které musí splňovat stanovené podmínky.

V členských zemích Evropské unie lze pozorovat podobně stanovené podmínky, které vycházejí rovněž ze směrnic Evropského parlamentu a Rady o agenturním zaměstnávání. Některé další **mimounijní státy** se řídí úmluvou Mezinárodní organizace práce. Existují však ale i státy, které **neratifikovali žádný z těchto mezinárodních dokumentů**. Studie uvádí například **Spojené státy americké** nebo **Kanadu**. Právní ochrana agenturních zaměstnanců a fungování agentur práce tak nepodléhají přísné národní legislativě, jako tomu je u států, které dokumenty ratifikovaly. V případě Spojených států amerických nejsou ve federálním právu stanovena žádná speciální pravidla. Pravidla jsou zakotvena v předpisech až na úrovni států

(například stát Massachusetts). Podobný přístup k agenturnímu zaměstnávání má i Kanada, kde jsou konkrétní pravidla a podmínky upraveny až na úrovni jednotlivých provincií.

Legislativní pravidla a restrikce mají **vliv na rozsah využívání agenturního zaměstnávání** v jednotlivých státech. Podle EUROSTATU je **nejvyšší podíl agenturních zaměstnanců** ve státech, jako je **Slovensko, Slovinsko, Španělsko, Nizozemsko, Malta nebo Francie**. Průměrně tvoří podíl agenturních zaměstnanců v EU na celkovém počtu zaměstnanců 2 %. Vyšší zastoupení mají muži (2,3 %) než ženy (1,6 %). Naopak nejméně je agenturní zaměstnávání využíváno v Řecku nebo Maďarsku. V České republice je využívání agenturních zaměstnanců pod úrovní průměru Evropské unie (1,3 % muži a 1,1 % ženy). Z **mimounijních zemí** se na předních příčkách v podílu agenturních zaměstnanců pohybuje **Austrálie, USA nebo Japonsko**.

Za zmínku stojí **vysoký podíl** agenturních zaměstnanců ve **Francii a Slovinsku**, přestože v těchto státech platí přísnější regulace agenturního zaměstnávání než v ostatních zmíněných zemích. Konkrétně ve Francii může být agenturní zaměstnávání využíváno pouze v případech dočasného nahrazení stálých zaměstnanců při zvýšení pracovní zátěže nebo při sezónním zaměstnávání. Ve Slovinsku platí 25% kvóta pro podíl agenturních zaměstnanců na celkovém počtu zaměstnanců u uživatele.

V čase vývoj podílu agenturních zaměstnanců často kopíruje ekonomický cyklus. Lze pozorovat vyšší podíl agenturních pracovníků na trhu práce v době ekonomického růstu. Potvrzuje se tak pravidlo, kdy firmy využívají tuto formu práce právě při zvyšování poptávky po produkci.

V mezinárodním srovnání lze pozorovat několik přístupů k problematice agenturního zaměstnávání. Hlavním rozdílem je přístup zemí ke **smluvním typům** využívaným pro agenturní zaměstnávání. Na jedné straně stojí státy, které umožňují agenturním pracovníkům uzavírat smlouvy pouze **na dobu určitou (Belgie a Francie)** a na straně druhé pak většina států, které umožňují smlouvy uzavírat **na dobu určitou i neurčitou**. V jednotlivých zemích jsou však využívány oba typy smluv v různé míře. Například ve Švédsku jsou častější smlouvy na dobu neurčitou a ve Španělsku nebo Spojeném království převažují smlouvy na dobu určitou.

Na mezinárodní úrovni Směrnice Evropského parlamentu a Rady ani Úmluva Mezinárodní organizace práce nepředepisuje, který typ smlouvy je pro agenturní zaměstnávání nejvhodnější a státy tak své národní úpravy přizpůsobují potřebám trhu práce. Jednotlivé státy se tak snaží maximalizovat ochranu zaměstnanců například prostřednictvím omezování délky dočasného přidělení k uživateli nebo nastavením doby po kterou nemůže být zaměstnanec opětovně přidělen ke stejnému uživateli.

Z hlediska srovnání přístupu evropských zemí k této problematice, zaujímají státy různé postoje. Nejčastěji je **stanovena maximální délka**, po kterou může trvat zaměstnání agenturního pracovníka. Jako je tomu i **v ČR**, kde platí **12 po sobě jdoucích měsíců**. Podobně to platí i ve **Francii**. Stává se však, že agenturní práce je po ukončení trvání smlouvy nahrazena smlouvou novou. Může zde tedy docházet k opakovanému dočasnému přidělení k témuž uživateli. V některých státech existuje jakási **karenční doba** mezi jednotlivými smlouvami u jednoho zaměstnavatele. Například **v Německu** platí 3měsíční karenční doba. **V Polsku** platí

zásada, že po dobu 36 po sobě jdoucích kalendářních měsíců nesmí agenturní zaměstnanec pracovat u jedné uživatelské firmy déle než 18 měsíců a na **Slovensku** platí 6měsíční karenční doba mezi smlouvami. Existují ale i státy, které opakované dočasné přidělení k témuž uživateli **neomezují** žádným způsobem. Platí to například pro **Nizozemsko, Velkou Británii, Rakousko** nebo **Švédsko**.

Ochrana zaměstnanců je všeobecně důležitou součástí předpisů ve většině zemí. V ČR rovněž platí **pravidla rovného zacházení s agenturními pracovníky** týkající se například mezd a pracovních podmínek vycházejících ze Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES o agenturním zaměstnávání. Tuto problematiku má proto ve svých národních zákonech zakotvena **většina evropských zemí**. Naproti tomu však například v **Kanadě** nebo **Spojených státech amerických** tato pravidla zaměřující se na rovné zacházení s agenturními pracovníky na centrální úrovni **stanovena nejsou**.

Studie dále ukázala, že například v **Rakousku** a **Nizozemsku** musí agentury práce **přispívat na odborný rozvoj a vzdělávání zaměstnanců**. Konkrétně v Rakousku přispívají agentury práce do fondu, který agenturním zaměstnancům poskytuje například dávky k financování dalšího vzdělávání. V Nizozemsku pak rovněž odvádí agentury práce příspěvky, které slouží ke zlepšení udržitelné zaměstnanosti agenturních pracovníků. Z těchto příspěvků je financováno například odborné vzdělávání a rekvalifikace agenturních pracovníků nebo kariérní poradenství.

Mezi další oblasti, kterými se zabývají některé evropské státy patří například **omezování agenturního zaměstnávání** ve smyslu stanovení odvětví či konkrétních zaměstnání, na které se agenturní zaměstnávání nesmí využívat. V ČR je částečně agenturní zaměstnávání omezeno zákazem zaměstnávání **osob se zdravotním postižením** a za určitých podmínek i **cizinců** ze třetích zemí. Obecně platí, že výrazné **omezení agenturního zaměstnávání může v ČR stanovit kolektivní smlouva**. Například na **Slovensku** platí zákaz agenturního zaměstnávání v **nejrizikovějších profesích**. Omezení na úrovni **odvětví** řeší například v **Japonsku**, kde je agenturní zaměstnávání zakázáno ve stavebnictví, přístavní dopravě, bezpečnostních službách nebo ve zdravotnictví. V **Německu** platí zákaz agenturního zaměstnávání v oboru **stavebnictví** s výjimkami, které stanovují kolektivní smlouvy. **Odborový svaz** může vetovat využívání agenturního zaměstnávání také například **ve Švédsku**. V **Rakousku** platí omezení podílu agenturních zaměstnanců **na úrovni některých podniků**. V **Polsku** nebo **Francii** je naopak možné zaměstnávat agenturního zaměstnance pouze jako **dočasnou náhradu** za stálého zaměstnance. A stanovení maximálního podílu agenturních zaměstnanců na celkovém počtu zaměstnanců řeší legislativa například ve **Slovinsku**. Jak již bylo zmíněno, je zde stanovena **kvóta** s maximálním **podílem 25 %**. Na úrovni zemí EU není **nijak omezeno** agenturní zaměstnávání na profese ani odvětví například v **Dánsku** a omezení rovněž nestanovuje ani legislativa ve **Spojeném království, Kanadě** či **Spojených státech amerických**.

Přes všechnu snahu tvůrců legislativy či činnosti odborů se však lze setkávat s nedostatečnou kvalitou agentur práce a není důsledně kontrolováno dodržování předepsaných podmínek. V některých státech tak existuje systém **certifikace kvality** agentur práce, kdy jsou na základě auditu a splnění stanovených podmínek agentury práce zařazeny mezi spolehlivé

zaměstnavatele. Například **v Německu** existuje značka kvality, kterou uděluje auditorská společnost na základě podmínek stanovených sdružením agentur práce a odborovými svazy. Agentury práce musí kromě dodržování zákonných předpisů rovněž splňovat například podmínky spravedlivého odměňování nebo podporovat vzdělávání a rozvoj dovedností zaměstnanců. Certifikaci kvality se rovněž věnuje například **Švýcarsko**. Členové asociace poskytovatelů personálních služeb ve Švýcarsku prochází auditem. Musí plnit určité podmínky zahrnující například dodržování předpisů o mzdách, pracovní době nebo odpovídajícímu vzdělání zaměstnanců. Pokud splní všechny předepsané podmínky obdrží značku kvality, která ve Švýcarsku zaručuje vysoké profesionální standardy a eticky korektní podnikání držitelů této certifikace.

Důležitá část studie byla zaměřena na **analýzu trhu agentur práce v České republice**. K polovině roku 2019 bylo v ČR vydáno celkem **3 706 platných povolení** agenturám práce. V roce 2019 **byl počet agenturních zaměstnanců 273 622** a v posledních letech lze pozorovat klesající trend. **Podíl agenturních zaměstnanců** na celkovém počtu zaměstnanců je pak dle EUROSTATU **1,1 % u žen a 1,3 % u mužů**. Rozsah využívání agenturního zaměstnávání je výraznější v odvětví **průmyslu a stavebnictví**, kde podíl agenturních pracovníků na trhu práce představuje **1,7 %**.

Povolení, která mohou agentury práce v ČR získat, se obecně člení na povolení zprostředkovávat zaměstnání a povolení dočasně přidělovat zaměstnance k uživatelům (provozovat agenturní zaměstnávání). Struktura agentur práce v ČR pak odráží fakt, že o tato povolení žádají nejenom agentury práce, jejichž předmětem hlavní činnosti je agenturní zaměstnávání, ale také podniky, jejichž hlavní činností nejsou činnosti související se zaměstnáváním. Přímou agentury práce tak tvoří zhruba polovinu podniků s povolením vykonávat činnosti agentur práce. Z hlediska velikosti se jedná nejčastěji o **firmy do 250 zaměstnanců**. **Čtvrtina** agentur práce je pak **v zahraničním vlastnictví**. Soustřeďují se nejčastěji ve velkých městech a jejich působení je tak převážně **v Praze, Jihomoravském a Středočeském kraji**. Z pohledu ochrany zaměstnanců pak lze pozorovat, že **kolektivní smlouvu** tyto podniky velmi **často nemají**. Z hlediska druhu povolení tvoří **největší podíl povolení pro zprostředkování zaměstnání** (celkem 39 %). Povolení pro agenturní zaměstnávání tvoří 22 %. Podle územní působnosti pak **polovina** všech povolení připadá na **území ČR**, do zahraničí pak 21 %. Povolení bez omezení územní působnosti tvoří 28 %.

Studie se věnovala rovněž **analýze velkých agenturních zaměstnavatelů (agentur s více než 1 000 umístěními zaměstnanci za rok)**. Jelikož se jedná o klíčové hráče z hlediska počtu umístěných osob na celém agenturním trhu, umožňuje tedy lépe se zaměřit na ty oblasti agenturního zaměstnávání, které jsou nejpodstatnější například při rozhodování či návrhu další legislativní úpravy, certifikace apod. Z provedené analýzy vyplývá, že velké agentury ročně umístí více než **150 000 osob, což je 55 % všech umístěných na celém trhu agentur ročně, a přitom je jich poměrně malé množství (53)** ve srovnání s ostatními menšími agenturami, kterých bylo v roce 2019 přes 1 700. **Velcí agenturní zaměstnavatelé jsou nejčastěji firmami s českým vlastníkem, lokalizované v kraji Hlavní město Praha, řídčeji již v kraji Moravskoslezském či Plzeňském**. Z velkých agenturních zaměstnavatelů se také **vyprofilovaly firmy, specializující se na umísťování českých pracovníků a také pracovníků ze**

zemí EU, EHP a Švýcarska. Agentury s nízkým počtem zaměstnanců jsou naopak specialisty na zprostředkování zaměstnání pracovníkům ze třetích zemí.

Postavení zaměstnanců agentur na trhu práce je velmi specifické. Často jsou totiž agenturními zaměstnanci s **nižším stupněm vzdělání** (střední bez maturity 42 % a základní 23 %) a pracují na **nízkokvalifikovaných pozicích**. Až polovina jich spadá mezi **obsahu strojů a zařízení a montéry** (8. hlavní třída zaměstnání dle klasifikace CZ-ISCO) a pětina pak pracuje jako pomocní a nekvalifikovaní pracovníci (9. hlavní třída). Tato skutečnost se pak odráží ve mzdové struktuře agenturních zaměstnanců. Až **tři čtvrtiny** jich totiž pobírají **nižší mzdu, než je medián v celé mzdové sféře ČR**. Medián výdělku agenturních zaměstnanců byl v roce 2019 zhruba 24 tisíc Kč/měsíc a ve mzdové sféře pak přes 30 tis. Kč/měsíc. Rozdíl mezi mediánem je tak 6 tis. Kč/měsíc. Z pohledu státního občanství tvoří **zaměstnanci ze zahraničí** zhruba **třetinu agenturních pracovníků**. Nejčastěji se jedná o **Poláky, Slováky, Bulhary, zaměstnance z Ukrajiny a Rumunska**. Mezi skupinami pracovníků podle státního občanství rovněž existují rozdíly v úrovni odměňování. **Nejvyšší výdělky** pozorujeme u **Poláků, Bulharů a Čechů**. Naopak **menší mzdu** pobírají agenturní zaměstnanci ze **Slovenska a Ukrajiny**.

Aktuální výzvou pro agenturní zaměstnávání je pak krize spojená s **pandemií koronaviru**, která výrazně ovlivňuje vývoj agenturního zaměstnávání v roce 2020. **Zaměstnanci** agentur práce jsou na trhu práce mnohem **zranitelnější**. U některých skupin zaměstnanců se dopady projevují výrazně více ve srovnání s ostatními zaměstnanci (například nízkokvalifikovaní pracovníci či pracovníci ze zahraničí). Této problematice tak musí být věnována patřičná pozornost a případné závěry by se měly opírat o skutečný vývoj na trhu práce vycházející z datových analýz.

Analýza ukázala, že **počet agenturních zaměstnanců** podle placených měsíců klesal více než počet podle evidenčních měsíců. Znamená to, že zaměstnanci zůstávali v evidenčním počtu, ale z různých důvodů nepracovali. Počet **podle placených měsíců** meziročně **poklesl o čtvrtinu**, podle **evidenčních měsíců o 20 %**. Jedná se o razantnější pokles v počtech zaměstnanců, než sledujeme v celé mzdové sféře. Meziroční index průměrné **odpracované doby** rovněž zaznamenal razantní **pokles** a byl na úrovni 87 %. Jedním z nejčastějších důvodů absence pak byla nemoc a meziroční index činil 134 %. Naopak **medián mezd** agenturních zaměstnanců zaznamenal o něco výraznější **růst** než medián mezd v celé mzdové sféře. **Meziroční index mediánu** mzdy agenturních pracovníků byl na úrovni **106 %** a v celé mzdové sféře 104 %.

Pokud se však podíváme hlouběji na tyto ukazatele ve členění podle různých charakteristik zaměstnanců, lze sledovat, že z hlediska **poklesu počtu zaměstnanců** byly nejvíce zasaženy **ženy ve věku do 29 let**. Meziroční index počtu těchto zaměstnankyň byl podle placených měsíců 67 % a podle evidenčních měsíců 70 %. Z hlediska **státního občanství** byl zaznamenán nejrazantnější pokles agenturních zaměstnanců z **Polska a České republiky**. Nejméně klesaly počty Ukrajinců. Podle kvalifikace se pak jedná nejčastěji o zaměstnance se **středním vzděláním bez maturity** vykonávajícím zaměstnání v hlavních třídách 7, 8 a 9 dle klasifikace CZ-ISCO. Jedná se o **řemeslníky a opraváře, obsluhu strojů a zařízení, montéry a pomocné a nekvalifikované pracovníky**.

Pokles odpracované doby byl dle meziročního indexu nejvýraznější u mužů v kategorii 20–29 let a u žen ve věku 30–39 let. Dle státního občanství byl pokles výraznější u zaměstnanců z Polska a Bulharska. Podle vzdělání se jednalo o nejrazantnější pokles u zaměstnanců se základním a nedokončeným vzděláním. Nejvíce zasažená zaměstnání podle klasifikace CZ-ISCO tak patří do hlavních tříd 8 a 9 (**Obsluha strojů a zařízení, montéři a Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci**).

Při sledování změn v odpracované a neodpracované době, lze pozorovat, že častým důvodem absencí bylo zvýšení absence z důvodu nemoci způsobené tím, že zaměstnanci byli nemocní nebo museli zůstat v karanténě. U některých skupin zaměstnanců však nemocnost nerostla tak razantně, jako neodpracovaná doba. Zaměstnanci totiž nepracovali z jiných důvodů (překážek na straně zaměstnance nebo zaměstnavatele). Jedná se například právě o ženy a muže ve věkové kategorii 30–39 let, zaměstnance z Bulharska a Ukrajiny nebo zaměstnance se základním a nedokončeným vzděláním.

Nejvyšší **nárůst nemoci** zaznamenali **ženy nad 60 let a muži ve věku 30–39 let**. Jednalo se často o zaměstnance z Polska a Rumunska. Dle vzdělání byli nejvíce zasaženi zaměstnanci s vyšším odborným a bakalářským vzděláním a zaměstnanci pracující jako **techničtí a odborní pracovníci** (3. hlavní třída klasifikace CZ-ISCO). Naopak například zaměstnanci z Ukrajiny dokonce zaznamenali meziroční pokles absence z důvodu nemoci. Úroveň **odměňování** v prvním pololetí 2020 zaznamenala u všech zaměstnanců agentur práce **meziroční nárůst**. **Nejméně** však mzdy rostli **ženám i mužům ve věkové kategorii 40–49 let**. Podle občanství pak nejméně mzdy rostli **Bulharům**. A dle vzdělání se nejčastěji jednalo o zaměstnance se **středním vzděláním bez maturity**. Zaměstnání s nejnižším růstem patří do 2. hlavní třídy dle klasifikace CZ-ISCO (**Specialisté**).

Studie ukázala, že agenturní zaměstnávání je segmentem, který má na trhu nejen v České republice, ale i v zahraničí specifické postavení. Právní dokumenty na mezinárodní úrovni do určité míry ovlivňují přístup států k procesním či legislativním nastavením. Řada států ale přistupuje k úpravám legislativy **podle aktuálního vývoje a potřeb na jejich národní úrovni**. **Při navrhování legislativních opatření** pro Českou republiku se lze inspirovat řešeními v jiných státech. Ať už se jedná o úpravy délky nebo opakování dočasného přidělení, omezení v určitých profesích nebo odvětvích či podpora zvyšování kvalifikace agenturních pracovníků. **Nelze však doporučit jednoznačný vhodný a osvědčený vzor pro právní úpravu** této oblasti v České republice. Jelikož **účinnost těchto opatření není vůbec jednoznačná** (viz například 25% kvóta ve Slovinsku, která byla zavedena již v roce 2013, přesto má Slovinsko stále jeden z nejvyšších podílů agenturních zaměstnanců v EU). **Český trh agenturního zaměstnávání je specifický** poměrně vysokým počtem ekonomických subjektů, které disponují povolením agentur práce, ale velkou část trhu tvoří malý počet velkých agenturních zaměstnavatelů. **Legislativní řešení** by v ČR zároveň vyžadovalo **komplexní zásah do více právních předpisů**. Z výše uvedených důvodů vyplývá, že je nezbytné při tvorbě procesních i legislativních změn **věnovat pozornost hodnocení dopadů** a vycházet z analýz, vyhodnocení dostupných dat a zkušeností specifických pro ČR. Doporučením vyplývajícím ze studie je také nutnost věnovat pozornost postavení agentur práce v době, kdy se musí vyrovnávat **s opatřeními proti šíření koronavirové pandemie**, jelikož tato opatření mají na agenturní zaměstnávání **značný vliv**.

Příloha 1

Tabulka I: Sekce CZ-NACE zařazené do odvětvových skupin

Odvětvová skupina	Sekce CZ-NACE	Název
Zemědělství	A	Zemědělství, lesnictví, rybářství
Průmysl a stavebnictví	B	Těžba a dobývání
	C	Zpracovatelský průmysl
	D	Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu
	E	Zásobování vodou; činnosti související s odpadními vodami, odpady a sanacemi
	F	Stavebnictví
Služby	G	Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel
	H	Doprava a skladování
	I	Ubytování, stravování a pohostinství
	J	Informační a komunikační činnosti
	K	Peněžnictví a pojišťovnictví
	L	Činnosti v oblasti nemovitostí
	M	Profesní, vědecké a technické činnosti
	N	Administrativní a podpůrné činnosti
	O	Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení
	P	Vzdělávání
	Q	Zdravotní a sociální péče
	R	Kulturní, zábavní a rekreační činnosti
	S	Ostatní činnosti
	T	Činnosti domácností jako zaměstnavatelů; činnosti domácností produkujících blíže neurčené výrobky a služby pro vlastní potřebu
	U	Činnosti exteritoriálních organizací a orgánů

Tabulka I: Hlavní třídy klasifikace zaměstnání CZ-ISCO

Hlavní třída CZ-ISCO	Název
0	Zaměstnanci v ozbrojených silách
1	Řídící pracovníci
2	Specialisté
3	Techničtí a odborní pracovníci
4	Úředníci
5	Pracovníci ve službách a prodeji
6	Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství
7	Řemeslníci a opraváři
8	Obsluha strojů a zařízení, montéři
9	Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci