

V dnešní době, kdy se každý podnikatel snaží optimalizovat poměr mezi náklady a výnosy svého podnikání, uvažuje samozřejmě i jako zaměstnavatel, jak dosáhnout co nejvyšší efektivity práce. Přitom musí reagovat nejen na osobní potřeby zaměstnanců, ale celkově na situaci na trhu práce, na ekonomický vývoj ve společnosti a konkrétní stav nabídky a poptávky v jeho oboru podnikání. To samozřejmě vyžaduje co největší flexibilitu pracovní síly, jak po stránce časové, tak po stránce profesní. Tuto potřebu zaměstnavatelů řeší částečně také agentury práce, které jsou schopny nabídnout řadu flexibilních personálních služeb.

Agentury práce se zabývají zprostředkováním zaměstnání, což zahrnuje celou řadu činností (vyhledávání vhodného zaměstnání pro uchazeče o práci, profesní poradenství, vyhledání vhodných zaměstnanců pro zaměstnavatele, organizace výběrových řízení, zapůjčování zaměstnanců k výkonu práce u jiného zaměstnavatele, poradenská a informační činnost o situaci na trhu práce) a dle legální definice je lze zařadit do tří okruhů – zprostředkovatelská činnost v užším smyslu, dočasné přidělování zaměstnanců (pronájem pracovní síly) a poradenství.

Tato práce se však zabývá pouze jedním předmětem činnosti agentur práce, a to je dočasné přidělení zaměstnance k výkonu práce u uživatele, které je právě povoleno výhradně agenturám práce, a žádným jiným subjektům, ani soukromoprávním, ani veřejnoprávním. Toto téma jsem zvolila díky osobním zkušenostem se zaměstnáváním z pozice agentury práce, které mi umožnily poznat praxi jak před účinností nového zákona o zaměstnanosti, tak po ní. Nutno poznamenat, že byť se přijetím nového zákona zásadně změnila právní úprava agenturního zaměstnávání, praxe tuto změnu pocítila spíše jako nárůst byrokracie pro seriózní agentury, které mají zájem dodržet všechny předpisy a přitom zachovat svou činnost jako podnikání a nikoliv jako veřejnou službu.

Agentury práce již dnes mají na českém trhu práce nenahraditelnou roli, počet pracovníků zaměstnaných prostřednictvím agentur rok od roku stoupá, zaměstnavatelé se naučili ocenit přednosti jejich služeb a agentury se tak stávají významným prvkem na trhu práce. I přesto je část veřejnosti stále vnímá negativně. Za tento obrázek však mohou neseriózní agentury, které dočasné zaměstnance využívají jako levnou pracovní sílu, a díky

nedostatečné kontrole ze strany státních orgánů jim ani reálně nehrozí větší riziko postihu za jejich nekalé praktiky.

Kontrola se jeví vůbec jako největší současný problém agenturního zaměstnávání. Bohužel předběžná kontrola zde nefunguje vůbec, povolení Ministerstva práce a sociálních věcí ke zprostředkování zaměstnání je vydáváno automaticky po splnění nenáročných podmínek. Následná kontrola se objevuje jen sporadicky a zcela neúčelně, když se zaměřuje na velké zavedené agentury práce. Unikají však drobní zprostředkovatelé, kteří se ani neobtěžují dodržovat pravidla, která by si seriózní agentury nemohly dovolit porušit a nemohou tak těm malým „podnikavcům“ konkurovat.

Účelem této práce však není najít recept na ideální fungování agenturního zaměstnávání, pouze upozornit na základní aspekty a případné problémy, které se v praxi objevují, ale které legislativa nemůže postihnout. Obecně problematika agenturního zaměstnávání není dosud podrobně prozkoumaná nejen proto, že na legální bázi existuje teprve krátkou dobu – od října 2004, ale zřejmě také není pro mnoho autorů toto téma dostatečně atraktivní. Nejenže dosud vyšla pouze jediná publikace, navíc zaměřená spíše pro neprávnické profese, ale i odborné články zabývající se právní úpravou jsou publikovány velmi sporadicky. Můžeme si jen přát, aby naše legislativa, dodržování a vymáhání práva, ale i povědomí veřejnosti o významu agentur práce brzy dosáhlo evropské úrovně.