

Problematika zaměstnávání osob plní klíčovou roli pro úspěšné fungování státní ekonomiky i celé společnosti. Zaměstnávání osob v pracovním poměru představuje určitou jistotu finančního zabezpečení těchto osob, ale na druhé straně umožňuje i řádný výkon všech funkcí státu, je-li zajištěna určitá stabilita setrvání pracovníků na svých pozicích. Úroveň státu je však navázána i na vývoj ekonomických ukazatelů. Stát jako každý jiný subjekt musí fungovat také jako podnikatel. Ekonomický růst je mimo jiné závislý na optimálním poměru mezi náklady na určitou činnost a ziskem z ní dosahovaným. Důsledkem tohoto postupu je snaha podnikatelů přizpůsobit své nutné náklady celkové ekonomické situaci a pružně tak reagovat na konkrétní poptávky po jejich produktech. Růst a pokles výroby však naráží na poměrně malou flexibilitu zvyšování a především snižování počtu zaměstnanců podnikatele. Klasický model zaměstnávání upřednostňuje stabilitu pracovního poměru, ale dokáže jen s obtížemi reagovat na náhle se měnící potřeby podnikatele.

Uvedený nedostatek je řešen právě prostřednictvím agenturního zaměstnávání. Tento typ zaměstnávání se od klasického liší v tom ohledu, že zaměstnavatel nezaměstnává svého zaměstnance pro své potřeby, nýbrž pro osobu třetí na základě její poptávky. Právním řádem je tento institut upraven jakožto svébytná forma zprostředkování zaměstnání, která se snaží propojit právní jistotu a stabilitu pracovního poměru (*security*) s flexibilitou a efektivitou potřeb zaměstnavatele (*flexibility*). Výsledkem je tzv. model *flexicurity*, který nachází své příznivce ve vyspělých ekonomikách.

Specifická povaha tohoto institutu je promítnuta do více právních předpisů práva soukromého i veřejného, z čehož je patrná jeho silná mezioborová vazba. Vzhledem k tomu, že se jedná o problematiku poměrně novou, dochází k novelizačním nedostatečným nebo nevyhovujícím právním úpravám. V některých případech právní úprava i chybí a konkrétní problémy jsou řešeny až praxí. Zároveň je patrný narůstající zájem

odborníků o tuto problematiku, přestože je rozsah vydaných odborných statí stále velmi omezený, a i celkového zájmu ze strany veřejnosti.

Jak jsem již zmínila, problematika agenturního zaměstnávání je oblastí velmi širokou a náplní této práce není ji celou podrobně rozebrat. Mým cílem je seznámit případné čtenáře s obecnými otázkami agenturního zaměstnávání a jeho platnou právní úpravou. Jedna kapitola je věnována také vývoji tohoto institutu v ČR a na mezinárodní úrovni, s důrazem na rozbor Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 181 o soukromých agenturách práce. Platnou právní úpravu ve své práci dělím na problematiku veřejnoprávní a soukromoprávní, kterou se zabývám podrobněji. Při výkladu jednotlivých aspektů agenturního zaměstnávání nejdříve uvádím jejich obecný výklad než přistoupím k rozboru specifických znaků agenturního zaměstnávání.

Mimo rozsah této práce zůstávají některé oblasti, které s agenturním zaměstnáváním úzce souvisejí. Vynechala jsem je z toho důvodu, že mým cílem je spíše podrobnější rozbor vybraných problémů než obecné shrnutí všech aspektů agenturního zaměstnávání.

V závěrečné kapitole této práce se zabývám shrnutím významu agenturního zaměstnávání a nastiňuji dle mého názoru nejzásadnější nedostatky současné právní úpravy.