

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE

FAKULTA SOCIÁLNÍCH VĚD

Institut sociologických studií

Katedra Sociologie

Bc. Adéla Lexová

**Postoj lidí k personálním agenturám a
agenturnímu zaměstnávání
v České republice**

Diplomová práce

Praha 2016

Autor práce: **Bc. Adéla Lexová**

Vedoucí práce: **Doc. Milan Tuček, CSc.**

Rok obhajoby: 2016

Bibliografický záznam

LEXOVÁ, Adéla. *Postoj lidí k personálním agenturám a agenturnímu zaměstnávání v ČR*. Praha, 2016. 116 s. Diplomová práce (Mgr.) Univerzita Karlova, Fakulta sociálních věd, Institut sociologických studií. Katedra sociologie. Vedoucí diplomové práce Doc. Milan Tuček, CSc.

Abstrakt

Agenturní zaměstnávání je unikátní flexibilní nástroj schopný rychle reagovat na měnící se podmínky a požadavky současného trhu práce. Zároveň poskytuje flexibilní úvazky a zaměstnání rizikovým skupinám na trhu práce, čímž pomáhá snižovat nezaměstnanost. Flexibilita agenturního zaměstnávání je však provázena vysokou mírou nejistoty. V České republice je agenturní zaměstnávání zatím nedocenené a jeho využívání nedosahuje úrovně většiny Evropských zemí. Důvodem mohou být předsudky a stereotypy české společnosti založené na generalizaci protiprávního počínání některých agentur práce na všechny agentury a důležitost jistoty zaměstnání pro většinu české populace. Cílem práce bylo odhalit a analyzovat postoj a důvěru lidí v personální agentury a agenturní zaměstnávání. Výsledky vlastního reprezentativního šetření ukázaly, že lidé v ČR personálním agenturám spíše nedůvěřují a spíše by se nenechali zaměstnat formou agenturního zaměstnávání. Jejich důvěra i celkový postoj se poté odlišují v závislosti na sociodemografických charakteristikách, konkrétně na pohlaví, vzdělání a velikosti místa bydliště. Ženy, lidé s vyšším vzděláním a lidé z velkého města mají častěji pozitivní postoj k agenturnímu zaměstnávání. Dále povědomí o fungování agenturního zaměstnávání nebo přímá zkušenost mají také vliv na vyšší důvěru a pozitivní postoj lidí.

Abstract

Agency employment is a unique flexible tool, which is able to respond quickly to changing conditions and demands of the current labour market. It also provides flexible employment contracts and employment to risk groups in the labour market, thereby it helps to reduce unemployment. However, the flexibility of agency work is accompanied

by high uncertainty. Agency employment is in the Czech Republic still underestimated and its use does not reach the level of most European countries. This may be caused by the prejudices and stereotypes of Czech society based on the generalization of the illegal activities of some employment agencies on all agencies and by the importance of job security for the majority of the Czech population. The aim was to detect and analyze the attitude and confidence of the people in the recruitment agencies and agency employment. Results from own representative research showed that people in the Czech Republic don't trust to recruitment agencies and they wouldn't accept the job in the form of agency employment. Their trust and general attitude then differ depending on sociodemographic characteristics, namely gender, education and size of place of their residence. Women, people with higher education and people from the big cities have more positive attitude to agency employment. Furthermore, knowledge of the functioning of agency employment or direct experience also influences the higher confidence and positive attitude of the people in the recruitment agencies and agency employment.

Klíčová slova

Agenturní zaměstnávání, agentury práce, personální agentury, trh práce, dočasné přidělení, nezaměstnanost, flexibilní práce

Keywords

Agency employment, employment agencies, recruitment agencies, labour market, temporary employment, unemployment, flexible work

Rozsah práce: 211 857 znaků s mezerami

Prohlášení

1. Prohlašuji, že jsem předkládanou práci zpracoval/a samostatně a použil/a jen uvedené prameny a literaturu.
2. Prohlašuji, že práce nebyla využita k získání jiného titulu.
3. Souhlasím s tím, aby práce byla zpřístupněna pro studijní a výzkumné účely.

V Praze dne

Bc. Adéla Lexová

Poděkování

Na tomto místě bych ráda poděkovala vedoucímu práce docentu Milanovi Tučkovi, CSc. za jeho cenné rady a trpělivost při vedení mé diplomové práce. Dále agentuře NMS Research Market za realizaci dotazníkového šetření a všem respondentům za jejich ochotu a čas, který věnovali jeho vyplnění. Moje poděkování patří také kolegyním v personální agentuře za poskytnutí odborných konzultací a rad k dané problematice. V neposlední řadě bych ráda poděkovala svému příteli za psychickou podporu a rodičům za dlouholetou podporu při studiu.

Institut sociologických studií
Teze diplomové práce
Teorie a praxe agenturního zaměstnávání v českém prostředí

1. Vymezení předmětu zkoumání

Tématem diplomové práce je teorie a praxe agenturního zaměstnávání v české společnosti a tematicky se tedy řadí do oblasti sociologie práce. V České republice aktivně působí zhruba pět set personálních agentur, které zprostředkovávají zájemcům práci. Odhady odborníků ovšem hovoří o tom, že až třicet procent z nich využívá legislativní mezery a okrádá zaměstnance i stát o stovky milionů korun. Nekalé praktiky firem vydávajících se za pracovní agentury poškozují celý český pracovní trh a českou společnost. Důvěra lidí v agentury práce se kvůli nepoctivým „rádoby agenturám“ na trhu snižuje a stát navíc přichází o stovky milionů korun na daních. Uchazeči o práci skrze pracovní agenturu v rostoucí míře ztrácejí zájem, bojí se toho, že agentura s nimi bude jednat hůře, než kdyby byli přímo pod zaměstnavatelem nebo že dostanou nižší mzdu. To by ale bylo v rozporu se Zákonem o srovnatelných podmínkách, kterým se všichni zprostředkovatelé práce musí řídit. Zhoršují tak pověst všem, tedy i těm, které dodržují legislativní podmínky. To následně může mít dopad i na zaměstnanost v celém regionu. Do tohoto procesu jsou zainteresováni nejen přímý účastníci, tedy uživatel, agentura práce a zaměstnanec agentury práce, ale i stát České republiky skrze Ministerstvo práce a sociálních věcí, dále odborové svazy a Asociace poskytovatelů personálních služeb.

2. Teoretická východiska

V teoretické části bych ráda nastínila historii a vývoj personálních agentur se zaměřením na české prostředí, dále bych se věnovala institucím vykonávajícím dohled nad těmito zprostředkovateli práce, charakteristiku základních činností, funkcí a poslání pracovních agentur důvody pro jejich využití a výhody spolupráce. K tématu personálních agentur se vyjadřují především právníké texty a publikace. Ze sociologického hlediska je toto téma víceméně nedotčené a doufám tedy, že se mi jej z tohoto úhlu podaří, alespoň částečně, postihnout. V teoretické části budou tedy využity především odborné články a zprávy a případné statistiky.

3. Cíle diplomové práce

Ve své práci bych se ráda věnovala postavení a fungování personálních agentur na českém trhu a jejich pravomoci. Zaměřila bych se především na vztah uživatel-agentura práce-zaměstnanec agentury práce a jejich pohled na výhody a nevýhody fungování agenturního zaměstnávání. V tomto ohledu se setkáváme s různými zkušenostmi a protichůdnými názory. Cílem práce tedy není odhalit nekalé praktiky agentur práce, ale zmapovat problematiku jejich fungování z různých úhlů pohledu zainteresovaných aktérů, kteří mají odlišné zkušenosti a názory na jejich praktiky a fungování. Zaměřím se na to, jak se na problematiku agentur práce, výhody a nevýhody jejich využití, dívají zaměstnavatelé, pracovníci samotných agentury a zaměstnanci a pokusím se toto téma zpracovat ze sociologického úhlu pohledu. Dílčím cílem je pak zjištění, jak se k problematice agentur práce staví instituce, jež vykonávají dohled nad působením agentur práce, a to: Ministerstvo práce a sociálních věcí, odborové svazy a Asociace poskytovatelů personálních služeb. Zda jsou agentury práce příživníky na jejich zaměstnancích, provozující novodobé otroctví či jsou korektním a etickým poskytovatelem služeb a pomocníkem jak firmám při hledání zaměstnanců tak nezaměstnaným při hledání zaměstnání a vyplňujícím tak díru na trhu, kterou nedokážou pokrýt úřady práce.

4. Metodologie

V analytické části práce budou použita jak data kvantitativního charakteru, tak i data kvalitativní charakteru, jelikož díky tomu bude možné mít komplexnější představu o zkoumané problematice. Budou použita data ze statistik o agenturách práce, která poslouží především v otázce prozkoumání fungování a současném stavu agentur práce v českém prostředí. K naplnění cíle diplomové práce, tedy problematiky výhod, nevýhod využití personálních agentur a odlišných zkušeností s jejich praktikami, bude využito osobních rozhovorů. Bude provedeno několik hloubkových rozhovorů se zástupci skupin uživatel-agentura práce-zaměstnanec. Ráda bych provedla alespoň 6 rozhovorů, po dvou zástupcích z každé skupiny, ideálně pak z rozdílných prostředí. Se zástupci z velké a menší personální agentury nebo z Prahy a menšího města apod. Pokud se mi podaří získat kontakty a ochotné zástupce, ráda bych také provedla expertní rozhovory s reprezentanty Ministerstva práce a sociálních věcí, odborových svazů a Asociace poskytovatelů personálních služeb ohledně fungování a existence

agentur práce. Nebo bych ráda získala alespoň jejich vyjádření a postoj k této problematice. Rozhovory budou mít polostrukturovaný charakter a budou se zaměřovat na výhody, nevýhody, fungování a postoje k personálním agenturám z pohledu zástupců zainteresovaných skupin aktérů.

5. Výzkumné otázky

- Jaké jsou výhody a nevýhody fungování agentur práce s pohledu zaměstnance?
- Jaké jsou výhody a nevýhody fungování agentur práce s pohledu agentur práce?
- Jaké jsou výhody a nevýhody fungování agentur práce s pohledu uživatele-zaměstnavatele?
- Jak se k problematice fungování agentur práce staví dohlížející složky (Ministerstvo práce a sociálních věcí, odborové svazy a Asociace poskytovatelů personálních služeb)?

6. Předpokládaná struktura diplomové práce

- 1) Úvod
- 2) Teorie agenturního zaměstnávání
- 3) Metody
- 4) Analytická část-praxe agenturního zaměstnávání (výhody a nevýhody)
- 5) Závěr

7. Základní literatura k tématu

a) Tematická

APA. Dostupné z: <<http://www.apa.cz/aktuality.htm>>

Časopis Práce a mzda. Dostupný z: <<http://www.mzdovapraxe.cz/>>

Český statistický úřad. Dostupný z: <<http://www.czso.cz/>>

HORÁKOVÁ, A. *Teorie a praxe agenturního zaměstnávání*. Praha, 2013. 72 s. Diplomová práce. Univerzita Karlova, Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení. Vedoucí práce Martin Štefko.

MPSV. *Integrovaný portál MPSV*. Dostupný z:< <http://portal.mpsv.cz>>

MPSV. *Ministerstvo práce a sociálních věcí*. Dostupný z: <http://www.mpsv.cz/cs/>

PICHRT, J. 2013. *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*. 1. vyd. V Praze: C.H. Beck.

ŠUBRT, B. *Právní analýza institutu agenturního zaměstnávání v ČR*. Dostupný z: <https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr_prace/pravni_analyza_ap_v_cr.doc>

ŠUBRT, B. *Pracovněprávní problémy dodávek prací a agenturního zaměstnávání*. Dostupný z: www.volny.cz/akv/agzam041212.doc

TOŠOVSKÝ, A. *Agenturní zaměstnávání a jeho praktické problémy*. Praha, 2009. 82 s. Diplomová práce. Univerzita Karlova, Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení. Vedoucí práce Martin Štefko.

b) Metodologická

BABBIE, E. 2004. *The practice of social research*. Belmont: Thomson Learning.

HENDL, J- 2009. *Přehled statistických metod – Analýza a metaanalýza dat*. Praha: Portál.

HENDL, J. 2008. *Kvalitativní výzkum – Základní teorie, metody a aplikace*. Praha: Portál.

Obsah

Úvod	4
1 Trh práce v ČR	6
1.1 TRH PRÁCE PO ROCE 1989	6
1.2 TRH PRÁCE PO VSTUPU DO EU A SOUČASNOST	8
2 Flexibilita a nejistota současného trhu práce.....	11
2.1 FLEXIBILIZACE TRHU PRÁCE.....	11
2.1.1 <i>Pozitivní a negativní flexibilita</i>	13
2.2 NEJISTOTA NA TRHU PRÁCE.....	14
2.3 RIZIKOVÉ SKUPINY NA TRHU PRÁCE.....	15
2.3.1 <i>Mladiství a absolventi škol</i>	16
2.3.2 <i>Ženy</i>	17
2.3.3 <i>Nekvalifikovaní pracovníci</i>	18
2.3.4 <i>Zdravotně postižení</i>	19
2.3.5 <i>Lidé nad 50 let</i>	19
2.4 SHRNUÍ ČÁSTI O TRHU PRÁCE.....	20
3 Poskytovatelé personálních služeb na trhu práce	22
3.1 PERSONÁLNÍ AGENTURA VS. AGENTURA PRÁCE.....	22
3.1.1 <i>Personální agentura</i>	23
3.1.2 <i>Agentura práce</i>	24
3.1.3 <i>Zprostředkování zaměstnání</i>	26
4 Agenturní zaměstnávání.....	27
4.1 AGENTURNÍ ZAMĚSTNÁVÁNÍ JAKO ATYPICKÁ FORMA ZAMĚSTNÁNÍ	27
4.2 AGENTURNÍ ZAMĚSTNÁVÁNÍ VS. OUTSOURCING.....	28
4.3 AGENTURNÍ ZAMĚSTNÁVÁNÍ A JEHO PRÁVNÍ ÚPRAVA	29
4.3.1 <i>Agenturní zaměstnávání a srovnatelné podmínky</i>	31
4.4 SUBJEKTY AGENTURNÍHO ZAMĚSTNÁVÁNÍ.....	32
4.4.1 <i>Dočasné přidělení agenturního zaměstnance</i>	33
4.5 ASOCIACE ZASTŘEŠUJÍCÍ AGENTURNÍ ZAMĚSTNÁVÁNÍ.....	34
4.5.1 <i>Ciett a Eurociett</i>	34
4.5.2 <i>Asociace poskytovatelů personálních služeb</i>	35
4.5.3 <i>Asociace pracovních agentur</i>	36
4.6 AGENTURNÍ ZAMĚSTNÁVÁNÍ A TRH PRÁCE.....	37

4.6.1	ČR a agenturní zaměstnávání	38
4.7	PROBLEMATIKA AGENTURNÍHO ZAMĚSTNÁVÁNÍ	40
4.7.1	Agenturní zaměstnávání jako prekérní zaměstnání.....	40
4.7.1.1	Problém srovnatelných podmínek	41
4.7.1.2	Nejistota agenturního zaměstnávání.....	43
4.8	PŘÍNOS AGENTURNÍHO ZAMĚSTNÁVÁNÍ	44
4.8.1	Nezaměstnanost a trh práce.....	44
4.8.2	Uživatelé (firmy)	45
4.8.3	Agenturní zaměstnanci	47
4.9	SHRNUTÍ ČÁSTI AGENTURNÍHO ZAMĚSTNÁVÁNÍ	48
5	Výzkumný problém a metodologie	50
5.1	STANOVENÍ HYPOTÉZ A SESTAVENÍ DOTAZNÍKU	50
5.1.1	Důvěra lidí k personálním agenturám a agenturnímu zaměstnávání	51
5.1.2	Sociodemografické proměnné.....	52
5.2	SBĚR DAT	54
6	Analýza dat.....	56
6.1	POPIS VÝBĚROVÉHO VZORKU	56
6.2	VÝSLEDKY DOTAZNÍKU.....	60
6.2.1	Shrnutí části.....	70
6.3	DVOUROZMĚRNÁ ANALÝZA DAT A TESTOVÁNÍ HYPOTÉZ.....	71
6.3.1	Koeficient kontingence	71
6.3.2	Koeficient korelace.....	71
6.3.3	Testování hypotéz.....	72
6.3.3.1	Důvěra lidí a sociodemografické charakteristiky.....	73
6.3.3.2	Důvěra lidí a další proměnné	78
6.3.4	Shrnutí části.....	80
6.4	VYTVOŘENÍ TYPOLOGIE	81
6.4.1	Souvislost se sociodemografickými proměnnými.....	82
6.4.1.1	Pohlaví.....	82
6.4.1.2	Věk	84
6.4.1.3	Vzdělání.....	86
6.4.1.4	Velikost místa bydliště	89
6.4.1.5	Ekonomická situace.....	91
6.4.1.6	Osobní čistý měsíční příjem.....	93

6.4.2	<i>Souvislost s dalšími proměnnými</i>	95
6.4.2.1	Povědomí o agenturním zaměstnávání	95
6.4.2.2	Zkušenost s agenturním zaměstnáváním	97
6.4.3	<i>Shrnutí části</i>	101
7	Závěr	103
8	Summary	106
9	Použitá literatura	110
10	Seznam tabulek, grafů a obrázků	113
11	Seznam příloh	114
12	Přílohy	115

Úvod

Agenturní zaměstnávání je v českém prostředí poměrně novým institutem, avšak problematika jeho fungování je v současné době často diskutována. Agenturní zaměstnávání jako legislativní pojem vznikl až od 1. 1. 2004, kdy vešel v účinnost nový zákon o zaměstnanosti a od té doby jeho právní úprava prošla nemalými změnami. Agenturní zaměstnávání neboli dočasné přidělení zaměstnance k výkonu práce pro jinou právnickou nebo fyzickou osobu je relativně nová, specifická forma zaměstnávání, která může být poskytována pouze agenturami práce. Současná ekonomická situace, potřeby zaměstnavatelů i situace na trhu práce vyžadují stále větší flexibilitu pracovních sil, kterou může agenturní zaměstnávání poskytnout, a proto se na trhu práce v České republice stále více se prosazuje. Přesto je ve srovnání s evropskými zeměmi využívání agenturního zaměstnávání v České republice spíše podprůměrné a je zde tedy prostor pro další vývoj.

Firmami je agenturní zaměstnávání využíváno především jako okamžité řešení nedostatku pracovních sil v důsledku změn na trhu práce za současných snížených finančních nákladů spojených s náborem a případným propouštěním takto dočasně přijaté pracovní síly. Pozitiva však přináší nejen firmám, ale i zaměstnancům v podobě flexibilních pracovních úvazků a snižování nezaměstnanosti, čímž přispívá i ekonomice státu celkově. Zvýšená flexibilita ať už agenturního zaměstnávání nebo trhu obecně je však provázena zvýšenou nejistotou. Nejistota na trhu práce je poté diverzifikována a nejvíce jsou nezaměstnaností ohroženy rizikové skupiny na trhu práce. Agenturní zaměstnávání poskytuje zaměstnání těmto skupinám ve větší míře než jiné formy zaměstnávání, snižuje tedy jejich nezaměstnanost, avšak nejistota zůstává jeho základní charakteristikou.

Tématem diplomové práce je postoj lidí k personálním agenturám a agenturnímu zaměstnávání v České republice. Činnost pracovních agentur je veřejností přijímána různě a existuje pravděpodobně několik skutečností ovlivňujících názor lidí. Především existovaly, a v menší míře stále existují, více či méně legální agentury práce, které využívají legislativní mezer a vykořisťují své zaměstnance. Tyto pseudoagentury poté svým jednáním ovlivňují celkový obraz agentur práce. Dále svou roli přitom hrají také média, která hovoří pouze o této protiprávní činnosti agentur práce a negativně se tak podílí na utváření stereotypů a předsudků lidských názorů. V neposlední řadě hrají roli sociodemografické charakteristiky lidí a jejich životní a ekonomická situace, které

v menší či větší míře mohou ovlivňovat postoj a důvěru lidí, zájem o agenturní zaměstnávání či náchylnost k médií předkládaným stereotypům. Důvody pro jistou míru nedůvěry v poctivost těchto subjektů můžeme hledat v neznalosti souvislostí a fungování agenturního zaměstnávání, neboť je v České republice využíváno v menší míře. Postoj lidí k agenturnímu zaměstnávání může mít vliv na další působení a směřování agentur práce a na četnost využívání institutu agenturního zaměstnávání firmami na českém trhu práce. Je tedy důležité se této problematice věnovat.

Téma své diplomové práce jsem si vybrala z důvodu jeho aktuálnosti a naléhavosti, ale také z důvodu osobních zkušeností z personální agentury v oddělení agenturního zaměstnávání a možnosti toto téma diskutovat s lidmi, kteří se v tomto prostředí pohybují již několik let. Odklon cílů diplomové práce od původního projektu, který chtěl zmapovat problematiku agenturního zaměstnávání z různých úhlů pohledu zainteresovaných aktérů, byl způsoben nabídkou uskutečnit reprezentativní dotazníkové šetření. Tím jsem získala možnost šetřit téma postoje české populace k agenturnímu zaměstnávání, které by bez reprezentativního vzorku nebylo možné a které má zásadní přínos pro tuto problematiku. Tato změna byla konzultována s vedoucím práce, který ji schválil.

Práce je tematicky rozdělená na tři hlavní, spolu související části. První část se zaměřuje na trh práce v České republice. Popisuje jeho vývoj, který je důležitý pro pochopení současného stavu a fungování trhu práce, ale také pro pochopení fungování agentur práce a agenturního zaměstnávání. Zaměřuje se na flexibilizaci trhu práce, která je charakteristikou i požadavkem současné situace, a jejímž průvodním jevem je nejistota v menší či větší míře pro různé sociální skupiny na trhu práce.

Druhá část se věnuje vysvětlení pojmů vztahujících se k agenturám práce a agenturnímu zaměstnávání, které jsou nezbytné k pochopení této problematiky. Dále popisuje právní náležitosti agenturního zaměstnávání a jeho fungování na současném trhu práce. Shrnuty jsou také problematické oblasti agenturního zaměstnávání a naopak jeho přínosy pro firmy, zaměstnance, ale i pro celkovou ekonomiku České republiky.

Třetí část je věnována analýze výsledků vlastního dotazníkového šetření, jehož cílem bylo popsat postoj české populace k agenturnímu zaměstnávání a jeho závislost na sociodemografických charakteristikách lidí, jejich povědomí o fungování agenturního zaměstnávání a zkušenostech s tímto institutem. Výsledky dotazníkového šetření byly dány do souvislosti s poznatky získanými v teoretické části, osobními zkušenostmi s agenturním zaměstnáváním a s výsledky některých dalších šetření.

1 Trh práce v ČR

Na začátek této práce bych ráda stručně charakterizovala vývoj trhu práce v České republice, který je důležitý pro pochopení jeho současného stavu. Je také důležitý pro pochopení vzniku a vývoje personálních agentur a agentur práce na českém trhu a jejich současného fungování. Pro ČR byla zásadním zlomem, a to nejen pro fungování trhu práce, socioekonomická transformace po roce 1989. Po tomto roce se také začínají objevovat první personální agentury, do té doby českému trhu neznámé instituce. Druhým zásadním bodem byl vstup ČR do Evropské Unie, který významným způsobem ovlivnil další směřování ČR a jejího trhu práce. Směrnice Evropské Unie měly, a dodnes mají, výsadní postavení při nastavení právních mantinelů fungování agenturního zaměstnávání. Vstupem ČR do EU a s tím souvisejícím hospodářským růstem, došlo také k rozmachu využívání agentur práce a agenturního zaměstnávání. Následující kapitoly se tedy zaměřují na tyto dvě období prizmatem ekonomického růstu, vývoje nezaměstnanosti a organizace trhu práce.

1.1 Trh práce po roce 1989

Ekonomická transformace na přelomu století, jejímž cílem byla změna centrálně plánované ekonomiky na tržní, s sebou přinesla otevření trhu práce. Společně se zahraničními firmami poprvé na trh práce v ČR, vstoupily také zahraniční personální agentury. Socioekonomická transformace se samozřejmě nemohla udát ze dne na den, a proto ještě několik let přetrvávalo dědictví centrálně řízené ekonomiky.

„Důsledkem centrální organizace výroby a distribuce z období před rokem 1990 byl rozhodující vliv domácích výrobců na trh výrobků a služeb a absence vnější konkurence“, čímž byly podniky do značné míry „chráněny“ před vlivem světových trhů [Kotýnková 2006: 110]. Pracovněprávní vztahy byly silně regulovány, což zaměstnancům zajišťovalo vysoký stupeň jistoty a stability pracovního místa, nepříznivě se to však odráželo na jejich nízké výkonnosti a celkově nízké efektivnosti využívání pracovní síly. Společně s přezaměstnaností to vedlo k nízké produktivitě práce. Centrální regulace mezd udržovala mzdy na nízké úrovni, nepodněcovala k zavádění technických inovací, což vedlo k celkovému technickému a technologickému zaostávání [Kotýnková 2006: 110]. Politické, ekonomické a sociální reformy počátkem 90. let byly tedy nezbytné.

Cílem transformace byla především ekonomická reforma, zaměřená na vytvoření efektivně fungující tržní ekonomiky a trhu práce a doprovázená sociální reformou, jež měla zajistit sociální průchodnost ekonomických přeměn. Celkově tyto změny vedly k liberalizaci obchodu a otevření ekonomiky světovým trhům, což však vedlo také k poklesu výkonnosti ekonomiky v důsledku nedostatečné konkurenceschopnosti. To způsobilo pokles poptávky po pracovní síle, pokles zaměstnanosti a vznik a postupný vývoj nezaměstnanosti, která se stala součástí sociálně-ekonomické reality společnosti. Byla tedy potřeba také sociální reforma, která se zaměřovala na ochranu sociálně zranitelných skupin obyvatelstva, především nezaměstnaností. Došlo k vytvoření potřebných a chybějících sociálních institucí jako je například úřad práce, přijetí nových institutů, reprezentovaných především minimálními příjmovými veličinami jako je minimální mzda či životní minimum, nových mechanismů a sociálních dávek a s tím souvisejících zákonů [Kotýnková 2006: 110-111]. Došlo také k rozvoji nezávislé práce, kdy podnikání bylo velmi výjimečné před rokem 1989. Počet lidí samostatně výdělečně činných stabilně rostl do roku 2003. Změny nastaly také ve struktuře trhu práce. Zemědělství a výroba prudce klesaly, zatímco terciální sektor (obchod a služby) zásadně expandoval [Večerník 2007: 17].

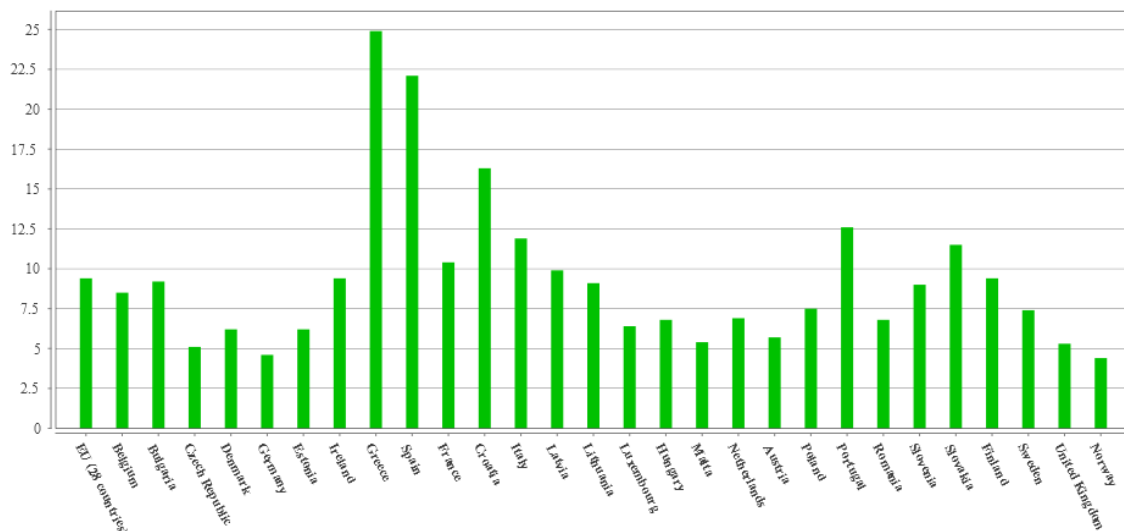
Začátkem transformace došlo k prudkému poklesu zaměstnanosti v důsledku ekonomického vývoje. Nezaměstnanost se zdvojnásobila mezi lety 1993 a 1999, kdy na konci roku dosahovala míra nezaměstnanosti 9% [Večerník 2007: 20]. Z trhu práce byli v tomto období vytlačeni především pracující důchodci do ekonomické neaktivity, čímž došlo k zachování míry nezaměstnanosti na nízké úrovni, avšak k výraznému snížení ekonomické aktivity a zaměstnanost se dále snižovala až do roku 2004. Období 1995-2005 celkově bylo obdobím ekonomického růstu a růstu produktivity. Počátkem 90. let byla produktivita práce nízká v důsledku technologické zaostalosti, avšak tlak na zajištění konkurenceschopnosti si vynutil nahrazení starých technologií novými. Procesy privatizace a restrukturalizace ekonomiky a adaptace ekonomických subjektů na nové podmínky vytvořily prostředí, které umožnilo rychlý růst produktivity práce a celkový ekonomický růst. Změny v letech 1995-2005 byly vyvolány v důsledku poklesu počtu pracovních míst, čímž došlo k poklesu zaměstnaných a nárůstu nezaměstnaných, ale také nárůstem počtu obyvatel v produktivním věku 15-64 let [Kotýnková 2006: 113-114].

1.2 Trh práce po vstupu do EU a současnost

V roce 2004 vstoupila ČR do Evropské Unie, čímž došlo v rámci globalizace k ještě většímu propojení ekonomik a trhů práce jednotlivých zemí. Se vstupem do EU je spojeno především ještě větší otevření zahraničních trhů, vývoj exportu, oživení u obchodních partnerů, příliv zahraničních investic, růst kapitálu a spotřeby domácností. V tomto období dochází také k rapidnímu růstu počtu personálních agentur a agentur práce neboť, hospodářský růst vedl k obrovské poptávce po pracovní síle a tím i po agenturních zaměstnancích. Následující období po vstupu ČR do EU bylo tedy obdobím ekonomického růstu a růstu zaměstnanosti až do roku 2007. V tomto roce se v české ekonomice, po mírném oslabení růstu tempa ekonomiky, začaly projevovat první příznaky světové ekonomické recese zejména v druhé polovině roku 2008. Plnou silou dopadla ekonomická recese na ČR v roce 2009. Oživení ekonomiky v letech 2010-2011 se ukázalo jako krátkodobé a poté se česká ekonomika opětovně navrátila do recese [Soukup 2015: 79-82].

Dlouhodobým problémem členských zemí EU je také vysoká míra nezaměstnanosti, která se opět začala zvyšovat s návratem české ekonomiky do recese. Celkové zvyšování produktivity práce se tedy v průběhu let nepromítlo do snižování nezaměstnanosti. ČR se tak poprvé musela vypořádat s novou situací, především dlouhodobé nezaměstnanosti. Na druhé straně se v letech 2011-2013 zvyšovala úroveň zaměstnanosti, a to především v důsledku posouvání hranice odchodu do důchodu. Nezanedbatelnou roli hrálo také zapojení dříve okrajových skupin na trhu práce, jako jsou pracující důchodci, studenti nebo mladé matky s dětmi. „Jejich většímu zapojení nicméně bránil zejména nedostatek částečných úvazků“ [Trh práce 1993-2013 (online)]. Příčin dlouhodobě vysoké míry nezaměstnanosti v zemích EU je několik, situace v jednotlivých členských zemích však může být odlišná, neboť na zaměstnanost má vliv velká řada faktorů. Nicméně lze formulovat čtyři základní příčiny, a to: drahá pracovní síla, vysoké mzdy, zdanění práce a odvody na zdravotní a sociální pojištění, dále rozvoj technologií, které vyvolává posuny v ekonomice a dochází k zániku míst, nesoulad mezi poptávkou a nabídkou na trhu práce, kdy vzdělanostní struktura pracovníků často neodpovídá potřebám pracovního trhu a v neposlední řadě nízká mobilita pracovníků a to jak mezi členskými zeměmi, tak uvnitř jednotlivých zemí [Soukup 2015: 73]. Ve srovnání s ostatními zeměmi Evropské unie, se dlouhodobě Česká republika vyznačuje nižší úrovní nezaměstnanosti, jak zobrazuje následující graf.

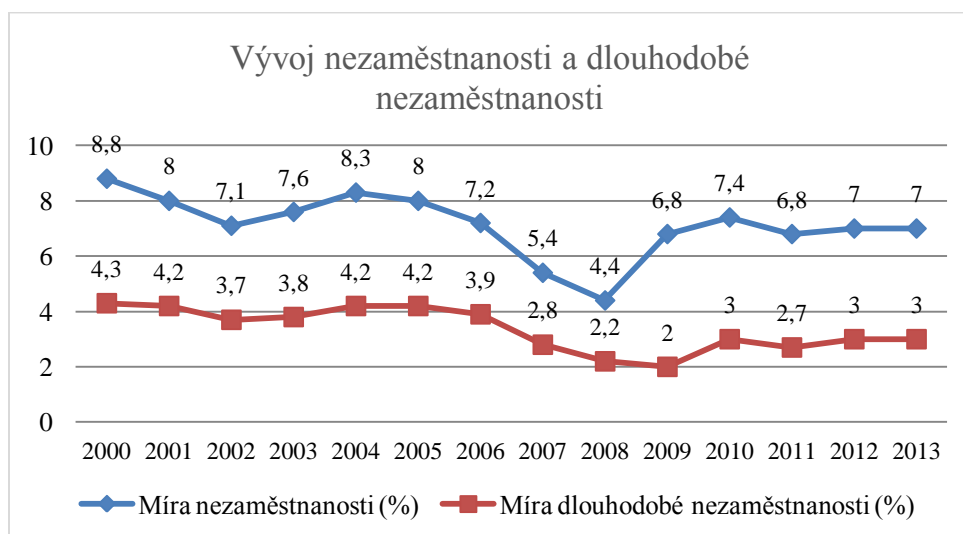
Graf 1: Míra nezaměstnanosti v Evropských zemích



Zdroj: Eurostat 2015 (online).

Vedle míry nezaměstnanosti je klíčová doba trvání nezaměstnanosti, kde s prodlužující se dobou trvání se zesilují efekty tzv. hystereze na trhu práce. Nebezpečná je především dlouhodobá nezaměstnanost, která trvá více než jeden rok. Dlouhodobě nezaměstnaní si zvyknou na život bez práce a ztrácí zájem si ji hledat. Také zaměstnavatelé nechtějí dlouhodobě nezaměstnané osoby zaměstnat, jelikož se obávají, že přišli o své pracovní návyky a kvalifikaci [Soukup 2015: 81]. V následující tabulce je tedy ukázán vývoj obecné nezaměstnanosti a míry výskytu dlouhodobé nezaměstnanosti, která vyjadřuje procento dlouhodobě nezaměstnaných na celkovém počtu nezaměstnaných. Jak můžeme vidět, nejvyšší míru výskytu dlouhodobé nezaměstnanosti dosahovala ČR v roce 2006, kdy vlivem rychlého ekonomického růstu klesala celková nezaměstnanost, ale pokles se ve skupině dlouhodobě nezaměstnaných příliš neprojevoval. Nejnižšího počtu dlouhodobě nezaměstnaných bylo dosaženo v roce 2009, kdy však celková nezaměstnanost v době nejhlubšího ekonomického propadu výrazně vzrostla. Nízký podíl dlouhodobě nezaměstnaných na celkové nezaměstnanosti byl způsoben především nárůstem nově nezaměstnaných, který zpočátku tvořili krátkodobou nezaměstnanost. Opětná návrat české ekonomiky do recese způsobil, že z krátkodobých nezaměstnaných se postupně stávali dlouhodobě nezaměstnaní a míra výskytu dlouhodobé nezaměstnanosti se opět začala zvyšovat [Soukup 2015: 82].

Graf 2: Zobrazení vývoje míry nezaměstnanosti a míry výskytu dlouhodobé nezaměstnanosti



Zdroj: ČSÚ (2014).

V současné době výsledky Výběrového šetření pracovních sil ukazují trvalý růst zaměstnanosti. Na konci loňského roku dosáhla zaměstnanost rekordu, a to 70,8 %. Druhou stránkou je snižování počtu nezaměstnaných, který je v současné době jedna z nejnižších v Evropě (na konci roku 2015 klesla až na 4,5 %). Míry nezaměstnanosti jsou však stále výrazně vyšší u žen a mladších osob do 25 let; jsou také ostře diferencovány podle dosaženého stupně vzdělání, jak je popsáno v kapitole věnující se rizikovým skupinám na trhu práce. Tento růst je také provázen růstem průměrné mzdy v souvislosti s nedostatkem kvalifikovaných pracovních sil v některých oblastech [Statistika (online)].

Agentury práce a personální agentury jsou instituce, které velmi pružně reagují na podmínky vývoje trhu práce. Působení personálních agentur a agentur práce je silně spjata s vývojem nezaměstnanosti, kterou snižuje, jak bude ukázáno v části věnující se přínosu agenturního zaměstnávání, ale také s vývojem celkové ekonomiky. Obecně platí, že agenturní zaměstnávání a růst HDP se vyvíjí současně: stoupá-li HDP, agenturní zaměstnávání je jedním z prvních sektorů, které z toho těží [Ciett 2015 (online)]. Zároveň je agenturní zaměstnávání nástrojem řešení požadavku současného trhu práce, a to požadavku flexibility, který je popsán v následujících kapitolách.

2 Flexibilita a nejistota současného trhu práce

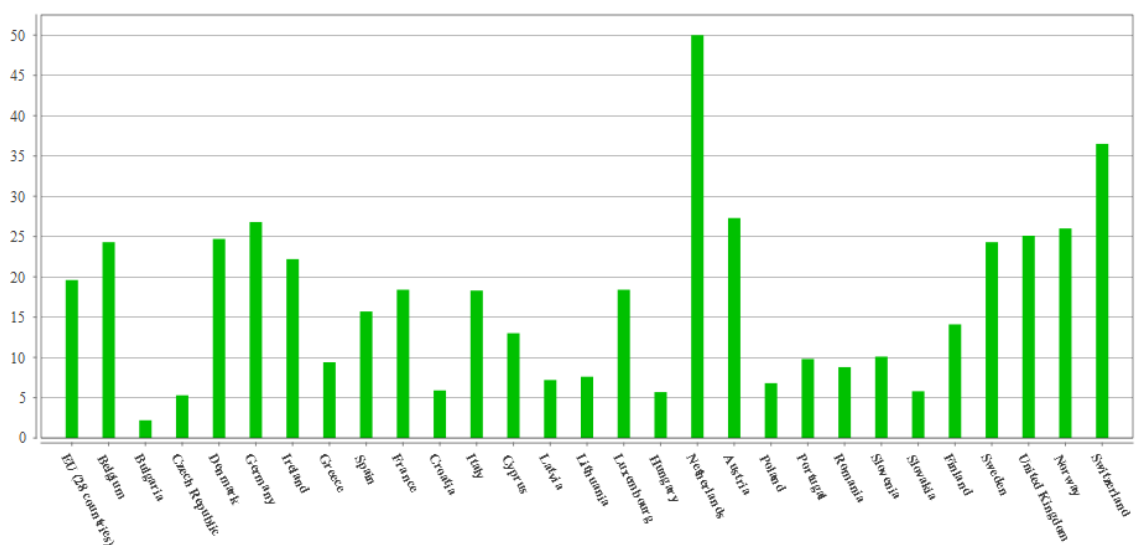
Globalizace na trhu způsobila zvýšený tlak na přizpůsobivost firem na stále se měnící požadavky a podmínky trhu práce. Flexibilním nástrojem schopným rychle reagovat na změněné požadavky trhu práce a na současný požadavek flexibility je, mimo jiné, právě agenturní zaměstnávání. Flexibilita je dnes považována za jeden z předpokladů hospodářského růstu, jejímž průvodním jevem je ztráta jistot zaměstnanců a stabilních pracovních míst. Zvýšený přínos agenturního zaměstnávání v oblasti flexibility je tedy také provázen zvýšenou nejistotou lidí zaměstnaných touto formou. V následujících kapitolách bude téma flexibility a nejistoty na trhu práce rozebráno z obecného hlediska, propojeno s agenturním zaměstnáváním pak bude více v druhé části této práce, věnované právě agenturám práce a agenturnímu zaměstnávání.

2.1 Flexibilizace trhu práce

Téma pracovní flexibility nebo flexibilizace trhu práce je v českém kontextu poměrně novým tématem, které začalo diskutovat až po transformaci pracovního trhu v roce 1989. Dřívější rigidní uspořádání bylo charakteristické vysokou jistotou práce, malou orientací na výkon a modelem jednoho zaměstnání na celý život. V souvislosti s novými tlaky a hrozbami globalizace na konkurenceschopnost firem, začal být kladen důraz na flexibilizaci pracovní síly, maximální výkon, angažovanost a produktivitu práce [Dudová 2008: 16]. Jako odpověď se začaly objevovat nové formy zaměstnanosti, pracovních smluv a způsobů uspořádání práce jako je práce na částečný úvazek, práce na dobu určitou, práce na živnostenský list nebo právě agenturní zaměstnávání. Pracovní flexibilita má několik forem, a to flexibilitu časovou, prostorovou a flexibilitu pracovních podmínek. Časová flexibilita zahrnuje pružnost pracovní doby, možnosti plánování pracovního rozvrhu a využívání různých typů pracovních úvazků. Tyto formy organizace pracovní doby vyjadřují snahu samotných firem přizpůsobit se změnám na trhu práce, reagovat na měnící se poptávku a zároveň ochotu vyjít vstříc požadavkům zaměstnanců na harmonizaci rodinného či soukromého a pracovního života. Časová flexibilita však může být pozitivní, kdy si tuto možnost volí sám zaměstnanec či se alespoň podílí na rozhodování o své pracovní době nebo negativní, kdy se musí zcela přizpůsobit požadavkům zaměstnavatele. Tento fakt má poté rozdílné dopady na soukromé životy lidí [Dudová 2007: 40-42]. Flexibilita pracovních podmínek významně souvisí s jistotou a stabilitou práce a zaměstnání, kdy dochází k nárůstu smluv na dobu

určitou a s tím vzrůstá nejistota na trhu práce. Pracovní flexibilita poté souvisí s místem výkonu práce a ochotou zaměstnanců za práci dojíždět [Dudová 2007: 47-49]. V tomto směru se agenturní zaměstnávání týká především časové flexibility, kdy nabízí různě flexibilní pracovní úvazky a pracovní flexibility, kdy se v rámci agenturního zaměstnávání uzavírají především smlouvy na dobu určitou, z čehož plyne, už zmiňovaná, nejistota. Jestli je pracovník schopen profitovat z možností nestandardní práce, záleží na jeho schopnostech, dovednostech a postavení na trhu práce [Dudová 2008: 20]. Podíl nestandardních způsobů práce na celkové zaměstnanosti neustále roste. Přesto, však pouze 5% zaměstnanců pracuje v ČR na částečný úvazek, který je nejčastěji diskutovanou formou nestandardního zaměstnávání. Tímto podílem se řadíme k zemím s nejnižším rozšířením částečných úvazků v rámci Evropské unie, jak ukazuje následující graf. Nejde jen o tuto flexibilní formu práce, ale i řadu dalších, které jsou nedostatečně využívány. Oproti mnohým zemím je tak český pracovní trh stále ještě konzervativní [Presová 2013 (online)].

Graf 3: Evropa: procento lidí pracujících na zkrácený úvazek ze všech pracujících



Zdroj: Eurostat 2015 (online).

Na druhé straně také zaměstnavatelé vyžadují flexibilitu pracovní síly, která je hlavním požadavkem adaptace na podmínky dynamizovaných trhů práce. V tomto směru je flexibilita interpretována jako přizpůsobivost poptávky po práci a nabídky práce vůči tržním změnám a změnám podmínek na trhu práce [Sirovátka 2009: 12]. Z pohledu firmy můžeme rozlišit flexibilitu funkční (interní), numerickou (externí) a

finanční (flexibilita mezd). Funkční flexibilita vyjadřuje schopnost pracovníků měnit své úkoly a dále se vzdělávat uvnitř firmy, numerická pak označuje schopnost firmy přizpůsobit počet zaměstnanců a jejich pracovní dobu aktuálním potřebám, a to právě pomocí nestandardních forem zaměstnání, dočasných kontraktů a outsourcingu pracovníků nebo právě agenturního zaměstnávání. Agenturní zaměstnávání v tomto směru poskytuje rychlé řešení situace, na jedné straně rychlé nalezení nového zaměstnance, na straně druhé možnost smlouvy na dobu určitou s možností téměř okamžitého ukončení. Finanční flexibilita pak znamená přizpůsobivost mezd zaměstnanců podle ceny požadovaných schopností na aktuálním trhu práce a jejich výkonnosti. Dle tohoto pohledu jsou pracovníci rozděleni na „jádro“ kmenových pracovníků klíčových pro fungování firmy, od kterých se očekává funkční flexibilita a „periferii“ pracovníků méně chráněných vůči tlakům trhu práce, jejichž počty lze flexibilně upravovat a zde uplatňovat numerickou flexibilitu [Dudová 2008: 17]. Z tohoto pohledu lze tedy také agenturní zaměstnance považovat za „periferii“.

2.1.1 Pozitivní a negativní flexibilita

Na flexibilizaci pracovních trhů se dlouho nahlíželo jako na pozitivní jev, v současnosti představuje fenomén značně ambivalentní a záleží z jakého úhlu pohledu je na ni nahlíženo. Na jedné straně může být flexibilita „pozitivní“, která pracujícím lidem umožňuje řešení problému harmonizace rodinného či soukromého života s životem pracovním. Na straně druhé rostou formy „negativní“ flexibility, v nichž se musí zaměstnanec zcela přizpůsobit požadavkům zaměstnavatele, což omezuje možnosti kombinace soukromého a pracovního života a může to být zdrojem nových rizik a nejistot na trhu práce [Dudová 2008: 19]. Dle šetření Households, Work and Flexibility v ČR na rozdíl od zemí západní Evropy, převažují formy negativní flexibility, které jsou pak spojeny především s nízkou autonomií v práci, nízkým příjmem a vzděláním nad flexibilitou pozitivní, která souvisí s vyšší spokojeností v zaměstnání, vyššími příjmy a možností vyjednávání pracovní doby [Dudová 2008: 19].

Negativní dopady má flexibilita nejen na pracovníky, ale i na samotné firmy, které se snaží zvyšovat flexibilitu svých zaměstnanců, neboť nejistota práce a rozdělení pracovníků na „jádro“ a „periferii“ může mít za následek úpadek loajality zaměstnanců a týmové práce, což se může projevit na poklesu produktivity práce [Dudová 2008: 19].

S rostoucí flexibilizací pracovních trhů s tím související rozpad klasického modelu zaměstnání na celý život a plný úvazek, fragmentarizace pracovních kariér, rostoucí ohrožení nezaměstnaností a rozmach nestandardních forem práce jsou výzvou, s níž se musí vyrovnat také současné sociální systémy. Jedním s cílů EU je také právě propojení flexibility, ve smyslu flexibility pracovních trhů a organizace práce a jistoty, ve smyslu sociálních jistot a jistoty zaměstnání v tzv. konceptu „flexicurity“. Koncept flexicurity by měl vést k podpoře vzestupné pracovní mobility zaměstnanců, plynulému pohybu pracovníků mezi jednotlivými zaměstnáními a k jejich lepší zaměstnatelnosti v každé životní fázi. Dále by měl rozvíjet flexibilní organizace práce, která umožní lepší sladování soukromého a pracovního života [Dudová 2008: 18-19]. Za nástroj dosažení těchto cílů, může být považováno také agenturní zaměstnávání, které umožňuje zaměstnancům rychlejší nalezení zaměstnání, celkově snižuje nezaměstnanost a to i nezaměstnanost rizikových skupin na trhu práce a nabízí flexibilní úvazky pro harmonizaci soukromého a pracovního života. Tyto přínosy a další budou dále rozebrány v části věnované agenturnímu zaměstnávání.

2.2 Nejistota na trhu práce

Jak již bylo řešeno, průvodním negativním jevem flexibilizace současného trhu práce a jeho fungování, je i oslabování jistot zaměstnanců. Přestože ČR od svého vzniku nevykazuje dlouhodobě vysokou míru nezaměstnanosti, řada indikací ukazuje na postupně rostoucí okruh lidí, ohrožených nejistotami trhu práce, stejně jako výraznější diferenciaci těchto nejistot, která se projevuje opakovanou či dlouhodobou nezaměstnaností těchto osob. Nárůst marginalizovaných skupin na trhu práce je výrazem dualizace pozic na trhu práce a má řadu negativních dopadů nejen na trh práce, ale především v rovině sociálních nerovností a sociálního vyloučení [Sirovátka et al. 2009: 8]. Teorie dualizace trhu práce dělí trh práce na primární či privilegovaný, který je charakteristický stabilitou pracovních míst, vyššími odměnami a možnostmi kariérního růstu a trh sekundární s menší stabilitou pracovního místa, vyšší fluktuací, nižšími odměnami a celkově horší perspektivou [Dudková 2008: 17]. Agenturní zaměstnávání je dáváno do souvislosti se sekundárním trhem, avšak jak bude postupně ukázáno v této práci, nemusí to platit vždy.

Postavení na trhu práce však zůstává v dnešní době základem sociálního statusu, základem pro sebeúctu a životní standard. Tak se (ne)dostupnost zaměstnání stává

klíčovým zdrojem nerovnosti a „duality“ společnosti a pro velkou část dnešní společnosti hlavní příčinou jejich marginalizace a sociálního vyloučení. „Tato dualizace se prohlubuje zejména v kontextu ‚nových sociálních rizik‘, k nimž patří nedostatek či zaostávání kvalifikací a dovedností potřebných k pracovnímu uplatnění, omezené možnosti harmonizace práce a rodinného života a v neposlední řadě omezený přístup k institucím sociálního státu“ [Sirovátka et al. 2009: 11]. V pozadí dualizace pracovního trhu stojí na jedné straně procesy inovace, technologické změny, modernizace a restrukturalizace ekonomiky, které vyžadují permanentní re-adaptaci v kvalifikaci a dovednostech, přičemž nekvalifikovaná práce je vytlačována nebo znevýhodněna a na straně druhé globalizace soutěže a vysoká mobilita kapitálu, což vede k soutěži v nákladech, tlaku na mzdy, sociální odvody a zdanění, což zasahuje především pracovní sílu méně kvalifikovanou. S tím, jak se na trhu práce uplatňují také ženy, vzniká problém harmonizace rodiny zaměstnání. Tyto narůstající ‚nová rizika‘ postihují skupiny nejméně vybavené lidským kapitálem, nejslabším skupinám na trhu práce, kteří jsou tak ve větší míře vystaveni nejistotám zaměstnání a příjmu. „Základem dualizace trhu práce však není jen kvalita lidského kapitálu, ale také sociální a institucionální mechanismy a bariéry prostupnosti segmentů trhu práce“ [Sirovátka 2009: 12]. Přesto, že samo agenturní zaměstnávání je ze své podstaty provázeno nejistotou na trhu práce, může naopak tuto nejistotu i některých rizikových skupin snižovat. Agenturní zaměstnávání nabízí více možností méně kvalifikovaným, ženám, lidem se základním vzděláním a dalším marginalizovaným skupinám a pomáhá tak snižovat nezaměstnanost či skloubit soukromý a pracovní život. Charakteristikou více nezaměstnaností ohrožených skupin se zabývá následující kapitola.

2.3 Rizikové skupiny na trhu práce

Jednotlivé sociální skupiny mají odlišné možnosti a schopnosti reagovat na změny, které s sebou vývoj na trhu práce přináší. Postupně na trhu práce vykryštalizovaly skupiny, jejichž pozice na trhu práce je rizikovější a jejich postavení vyžaduje specifickou pozornost při hledání cest z tohoto ohrožení [Kuchař 2007: 139]. Určité charakteristiky těchto skupiny totiž představují faktory, které snižují hodnotu jejich lidského kapitálu a zaměstnatelnost. Rizikovými skupinami na trhu práce lze dle expertů vybraných úřadů práce označit všeobecně, bez ohledu na regionální rozdílnosti a momentální situaci na trhu práce následující skupiny osob:

- občané se zdravotním postižením;
- mladiství uchazeči o zaměstnání;
- absolventi škol;
- uchazeči nepřizpůsobiví, často měnící zaměstnání, se špatnou morálkou;
- nekvalifikovaní uchazeči;
- vyšší věkové kategorie;
- osoby bydlící v okrajových částech okresu s omezenou dopravní obslužností.

Pořadí těchto skupin dle obtížnosti zaměstnatelnosti je však závislé na regionu a celkové ekonomické situaci v dané oblasti, míře nezaměstnanosti a absolutním počtu lidí v těchto skupinách [Kotíková in Mareš, Sirovátka 2003: 129]. Následující kapitoly se tedy zaměřují na některé, nejčastěji diskutované, rizikové skupiny na trhu práce. Stručně je představena nejen jejich charakteristika, ale i možné příčiny a důsledky jejich vyšší nezaměstnanosti.

2.3.1 Mladiství a absolventi škol

Hlavní rysy skupiny mladistvých se velké míře překrývají s hlavními rysy absolventů škol, proto se jim následující text věnuje společně. Tím specifickým rysem je oproti ostatním skupinám na trhu práce především absence praktických zkušeností, a to zkušenosti z aplikace studovaného oboru v praxi, tak základní pracovní návyky [Kuchař 2007: 147]. Mezi hlavní příčiny nezaměstnanosti absolventů a mladistvých patří také nesoulad mezi profesní strukturou absolventů a potřebami trhu práce a jejich nedostatek praktických zkušeností. Absolventi mají také často nereálné požadavky na finanční ohodnocení své práce, nedokážou reálně zhodnotit své možnosti nebo se nedokážou prosadit. Dále je u nich sledována nechuť přijmout místo pod úrovní svého vzdělání nebo podstoupit změnu své profesní orientace. Mladiství navíc nemohou mít hmotnou odpovědnost či vykonávat některé práce před dosažením 18 roku věku. Často jsou neochotni hledat jakékoliv zaměstnání, nemají kvalifikaci či pracovní návyky a dávají přednost sociálním dávkám před pracovním příjmem [Kotíková in Mareš, Sirovátka 2003: 129-131].

Struktura absolventů škol je značně heterogenní, každá vzdělanostní skupina totiž vstupuje na trh v jiné situaci a v rozdílném věku. Z tohoto důvodu je obtížné uchopit tuto skupinu jako celek. Obecně se je však třeba zabývat se prioritně pomocí při zařazování této skupiny do pracovního procesu, neboť jejich dlouhodobá

nezaměstnanost je nebezpečná zejména v tom, že včas nedojde k vytvoření pracovních návyků, což má dopad v oblasti ekonomické a hospodářské, ale především v oblasti sociální a kriminální [Kotíková in Mareš, Sirovátka 2003: 129]. Mladí lidé si utváří svůj žebříček hodnot, jsou snadněji ovlivnitelní a přizpůsobivější. Snadněji si zvyknou na život bez pravidelné docházky do práce a plnění povinností. S jejich prodlužující se nezaměstnanost může mít především tyto nežádoucí důsledky:

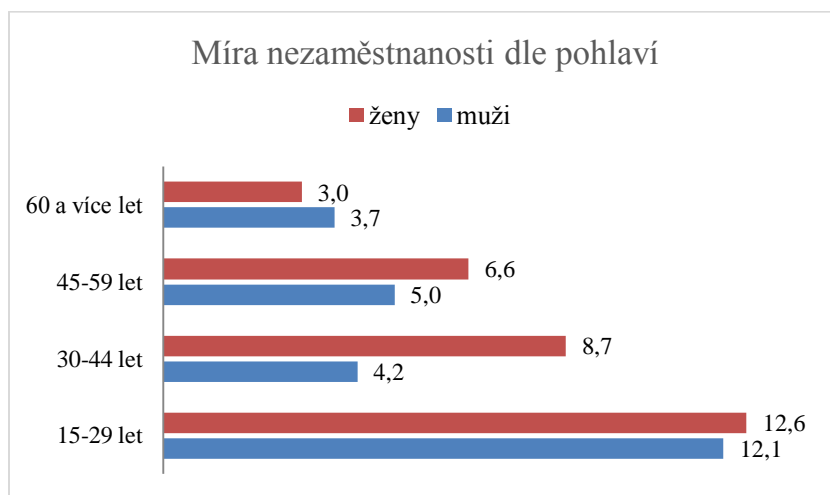
- ztráta pracovních návyků a snížená motivace pracovat;
- vzrůstající apatie a ztráta sebedůvěry, pokles aktivity při samostatném vyhledávání zaměstnání;
- snížení uplatnitelnosti, ztráta odborných a teoretických znalostí a dovedností získaných studiem;
- nebezpečný vzor pro vrstevníky;
- působení v šedé ekonomice [Kotíková in Mareš, Sirovátka 2003: 130].

Přes výše uvedené, absolventi vykazují v porovnání s jinými skupinami nezaměstnaných nejnižší průměrnou délku nezaměstnanosti. Oproti lidem staršího věku, jsou také mladší generace přizpůsobivější, flexibilnější a většinou ochotnější se dále vzdělávat. Plusem je také jejich častější počítačová gramotnost a jazykové znalosti [Kotíková in Mareš, Sirovátka 2003: 130]. Jejich rizikovost tedy spočívá především v tom, že první zaměstnání je často určující pro jejich budoucí pracovní dráhu a kvalitu života. Navíc většina absolventů nespňuje zákonné požadavky pro získání podpory v nezaměstnanosti a jsou tudíž odkázáni na podporu rodiny.

2.3.2 Ženy

Jednou z charakteristik strukturující šance a možnosti na trhu práce je také pohlaví, přičemž míra nezaměstnanosti žen je dlouhodobě vyšší než mužů, zejména pak u žen, které ve svém aktuálním postavení spojují nízkou kvalifikaci s plněním rodičovských povinností. Obecná míra nezaměstnanosti mužů byla v roce 2014 5,1% a žen 7,4% [CSÚ (online)]. Na začátku a na konci pracovní kariéry nejsou však mezi muži a ženami prakticky žádné rozdíly. Vyšší míra nezaměstnanosti žen je vykazována především ve věku, kdy ženy odcházejí z trhu práce plnit své mateřské a posléze základní výchovné povinnosti, jak zobrazuje následující graf. Toto životní období je pro ženy na trhu práce nejkritičtější.

Graf 4: Míra nezaměstnanosti mužů a žen dle věkových skupin



Zdroj: ČSÚ (2014) dle Soukup 2015, str. 84.

V tomto trendu nehraje velkou roli ani vzdělání, ukazuje se, že míra nezaměstnanosti, postihuje všechny ženy. Rozdíl nastává při jejich opětovném návratu na trh práce, zde dosažené vzdělání a kvalifikace, hraje svou roli. Návrat žen s vyšším vzděláním je snazší a rychlejší. Ženy s nižším vzděláním mají výhodu ve větší dostupnosti pracovních míst s nižšími kvalifikačními požadavky, které jsou však málo finančně ohodnocené a pokud je rozdíl očekávaného příjmu a podpory v nezaměstnanosti minimální, nejsou k jeho získání motivovány [Kuchař 2007: 145-146]. Zaměstnavatelé tedy často předpokládají, že ženy v jistém věku budou chtít mít děti a odejít na mateřskou dovolenou a že matky s malými dětmi poté budou nuceny občas zůstat doma s dětmi. V tomto případě jsou ženy především méně flexibilní.

2.3.3 Nekvalifikovaní pracovníci

Tato skupina zahrnuje lidi s nízkou kvalifikací spojenou s nedostatečnými zkušenostmi. Praxe ukazuje, že podíl této skupiny uchazečů o zaměstnání klesá spolu se zvyšujícím se věkem. Často je u nich sledováno spoléhání se na vnější pomoc, neschopnost samostatného řešení osobních problémů, nereálné finanční požadavky a požadavky na trh práce a dávají tak často přednost sociálním dávkám před uplatněním se na trhu práce. Zaměstnavatelé pak často pochybují o jejich kvalitě a motivaci a preferují uchazeče s vyučením [Kotíková in Mareš, Sirovátka 2003: 131].

Analýzy ukazují, že právě tato skupina s nízkou nebo žádnou kvalifikací je nejvíce zasažená nezaměstnaností. Tento problém se týká všech vyspělých zemí a je

téměř jisté, že bude nadále přetrvávat, neboť změny v profesní a odvětvové struktuře společně s růstem složitosti práce, vyžadují stále vyšší úroveň kvalifikace. Tyto skupiny pak často nemají chuť se dále vzdělávat či rekvalifikovat a je pro ně pohodlnější život na sociální podpoře, která je k nim poměrně štedrá. Jejich pozici dále zhoršují zahraniční pracovníci, přicházející právě na nejméně kvalifikovaná místa a ochotni přijmout nižší mzdu než domácí pracovní síla [Kuchař 2007: 139-141].

2.3.4 Zdravotně postižení

Na začátku roku 2014 tvořily osoby zdravotně postižené zhruba 10% všech uchazečů o práci [Portál MPSV 2014 (online)]. Délka evidence této skupiny na úřadech práce je však dvojnásobně vyšší než doba nezaměstnanosti ostatních uchazečů o práci, a to především u starších osob. Handicap zdravotní a věkový je velmi často také kumulován i s nízkým stupněm vzdělání. Některé zdravotně postižené osoby lze dokonce kvůli jejich pracovnímu omezení ze zdravotních důvodů, které jim umožňují pracovat jen za specifických podmínek, považovat za téměř nezaměstnatelné. S délkou jejich nezaměstnanosti a s opakovanými neúspěchy při hledání práce, klesá jejich motivace při hledání zaměstnání a tito lidé rezignují [Kotíková in Mareš, Sirovátka 2003: 129]. Z pohledu zaměstnavatelů je negativem především jejich nižší výkonnost, vyšší absence ze zdravotních důvodů, těžší adaptabilita, případně i nutnost úpravy pracoviště a s tím spojené finanční náklady. Nižší motivace zdravotně postižených hledat si práci je pak především způsobená situací, kdy očekávané příjmy z práce se příliš neliší od úrovně sociálních příjmů, které jim jako zdravotně postiženým náleží. Současná praxe vychází z konceptu zdravotního postižení jako souhrnu sociálních bariér znemožňujících uplatnění postižených ve společnosti a „cílem je proto pomoci začlenit zdravotně postižené do společnosti a využít tak jejich pracovního i sociálního potenciálu“ [Kuchař 2007: 155-157].

2.3.5 Lidé nad 50 let

Významnou fází v nezaměstnanosti hraje také věk, respektive fáze životního cyklu, v tomto případě věk předdůchodový. S růstem věku, klesá ochota měnit navyklé stereotypy, a jak ukazuje praxe, zaměstnavatelé dávají přednost mladším věkovým skupinám, často z důvodu požadavku na práci s moderní technikou, znalost jazyků či vyšší flexibilitu. Starší uchazeči o práci pak často mívají vyšší mzdové nároky,

vyplývající z délky jejich dosavadní praxe. Jejich možnost pracovního umístění je závislá na kvalifikaci, která je často v nesouladu se strukturou pracovních příležitostí a schopnosti adaptovat se na současné požadavky trhu práce, kdy se vzrůstajícím věkem uchazeče, klesá jeho adaptabilita. U těchto osob jsou také častěji sledovány zdravotní problémy a omezení v možnostech jejich pracovního zařazení [Kotíková in Mareš, Sirovátka 2003: 132]. Tyto problémy logicky narůstají, neboť česká populace, stejně jako ta evropská stárne. Tak jako se zlepšuje lékařská péče, zvyšuje se i doba dožití, česká populace stárne a věková hranice pro řádný odchod do důchodu se prodlužuje. Lidé nad 50 let jsou dnes tedy nedílnou součástí celkového pracovního trhu, přesto jejich nezaměstnanost roste. Jak ukazují statistiky, zatímco na konci roku 2000 tvořili lidé nad 50 let 16,2 % z celkového počtu uchazečů o zaměstnání, o sedm let později to bylo už 30,6 %. V roce 2013 dle informací MPSV se na celkové nezaměstnanosti podíleli 27,2 %, kdy se ukazuje, že tato skupina patří mezi ty, které jsou nejvíce ohroženy dlouhodobou nezaměstnaností. Tito lidé však mají stále, co nabídnout, a to především získané zkušenosti, pracovní návyky a stabilita. Dají se také předpokládat další vlastnosti jako je spolehlivost, zodpovědnost a samostatnost [MPSV (online)].

2.4 Shrnutí části o trhu práce

Sociální a ekonomická transformace trhu práce v ČR v roce 1989 s sebou přinesla změnu fungování trhu práce a jeho otevření, což mělo významný dopad na zaměstnanost a vznik a vývoj nezaměstnanosti, do té doby téměř neznámého fenoménu. Se vstupem do EU došlo ještě k většímu propojení ekonomik a trhů práce jednotlivých zemí, a také k prohlubování dlouhodobé nezaměstnanosti. V současné době má ČR ve srovnání s ostatními evropskými zeměmi jednu z nejnižších nezaměstnaností. Mohlo by se tedy zdát, že v době pozitivních ekonomických ukazatelů a pozitivních vyhlídek expertů, nejsou potřebné úvahy o flexibilních zaměstnáních. Avšak z výše uvedeného textu je zřejmé, že změny pracovního trhu se dotýkají různých segmentů společnosti a dopadají na ně různým způsobem. Rozdílný dopad mají na muže a ženy, na mladší a starší nebo příslušníky různých společenských skupin. S přihlédnutím k nezaměstnanosti právě rizikových skupin na trhu práce, je v oblasti zaměstnanosti stále, co zlepšovat. Flexibilní či atypická zaměstnání mohou být efektivním nástrojem řešení jejich situace při hledání zaměstnání či řešení problému sladování soukromého a pracovního života. Avšak pracovní flexibilita může mít odvrácené strany mince. Pro

někoho může znamenat možnost kreativity, skloubení pracovního a soukromého života či možnost realizace v mimopracovních oblastech, pro jiné zvýšení nejistoty a rizikem vzniku skupin nedostatečně ohodnocené a neperspektivní, a tím pádem marginalizované, pracovní síly. V tomto smyslu je třeba usilovat o pozitivní pracovní flexibilitu, žádoucí flexibilní nabídku pro zaměstnance. Takovým flexibilním zaměstnáním může být i agenturní zaměstnávání, které poskytují personální agentury a kterému se věnuje zbytek této práce.

3 Poskytovatelé personálních služeb na trhu práce

V ČR působí několik druhů firem, které se zabývají personální prací a poskytují personální služby. Poskytovatelem personálních služeb může být jakákoliv právnická nebo fyzická osoba, která na trhu práce poskytuje personální služby jako výdělečnou činnost. Jejich oblasti působení se prolínají, avšak jejich užší specializace a zaměření mohou být rozdílné. Na českém trhu práce působí zhruba 1250 firem s personální činností a zpravidla poskytují některou nebo některé z těchto služeb:

- recruitment (vyhledávání pracovníků pro firmy),
- agenturní zaměstnávání (dodání pracovních sil),
- outplacement (pomoc propouštěným zaměstnancům),
- outsourcing (dodání pracovních výkonů),
- vzdělávání a profesní rozvoj,
- ostatní služby jako je například personální audit, testování zaměstnanců, vzdělávání, školení, workshopy, assessment centra, konzultace apod. [Evangelu, Juříčka 2013: 9-10].

Poskytovatelé personálních služeb se tedy mohou lišit nejen svoji velikostí, ale i dle typu nabízených služeb, zprostředkovaného pracovního poměru či oboru působnosti. Následující text se věnuje personálním agenturám a agenturnímu zaměstnávání, které poskytují agentury práce a je hlavním tématem této práce. Pro hlubší pochopení problematiky považuji za důležité se z počátku této části věnovat popisu činností a specifik těchto druhů personálních firem. Doufám, že to pomůže nejen lepší orientaci v jejich náplni práce, ale i pochopení dalšího textu.

3.1 Personální agentura vs. agentura práce

Na českém trhu práce se nejvíce setkáváme s pojmem personální agentura a agentura práce. Nejde o synonyma, jak se na první pohled může zdát a i když jsou si výrazy velmi podobné, z pohledu trhu práce mají rozdílný význam. Oba subjekty musí mít platné povolení Ministerstva práce a sociálních věcí, avšak rozdíl mezi personální agenturou a agenturou práce tkví ve formě zaměstnávání, kterou poskytují. Jejich úplné rozlišení je však problematické a matoucí, neboť většina větších personálních agentur má povolení rovněž pro agenturní zaměstnávání a je tedy současně také agenturou práce. Z pohledu uchazeče o zaměstnání toto rozlišení navíc nehraje příliš velkou roli a je nutno říci, že všeobecně se používá spíše termínu personální agentura. Následující kapitoly

objasňují rozdílné pojmenování z důvodu odlišnosti poskytovaných služeb a rozlišitelnosti těchto subjektů, především v právní praxi.

3.1.1 Personální agentura

Personální agentura je podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti soukromou zprostředkovatelnou práce, která vyhledává pro firmy (zaměstnavatele) vhodné uchazeče na pracovní místa, které pak firmy zaměstnají jako své vlastní zaměstnance. Personální agentura uchazeče tedy nezaměstnává, pouze zprostředkovává zaměstnání uchazeče u zaměstnavatele. Klientem personální agentury je firma (zaměstnavatel), který chce obsadit určitou pracovní pozici a k tomuto úkolu si vybral zprostředkovatele (personální agenturu) [Poradna (online)]. Klient tj. firma tedy zadá požadavek personální agentuře a specifikuje pracovní pozici i požadovaný profil hledaného pracovníka. Personální agentura inzeruje nabídky a vyhledává uchazeče, ověřuje jejich vhodnost pro obsazovanou pozici a úspěšné uchazeče představí klientovi. Klient si v rámci svého výběrového řízení vybere nejvhodnějšího uchazeče a podepíše s ním pracovní smlouvu [Evangelu, Juříčka 2013: 21]. Personální agentury pracují tedy pouze na procesu zprostředkování zaměstnání (recruitment) na základě smlouvy s klientem-firmou a pokud personální agentura najde vhodného kandidáta na pracovní pozici a klient tohoto kandidáta zaměstná, personální agentura má nárok na provizi za zprostředkování zaměstnání. Služby personální agentury tedy platí klient, kandidát za zprostředkování práce personální agentuře neplatí a neuzavírá s ní žádnou smlouvu [Poradna (online)]. Personální agentura poskytuje celý proces recruitmentu nebo jen některé z jeho částí a odměna za tuto práci se pohybuje od dvou do tří násobků průměrného platu přijatého zaměstnance

Na českém trhu práce se pohybuje velké množství personálních agentur, podstatná část z nich se specializuje pouze na recruitment v určitých oborech jako jsou například technické, IT, finanční, manažerské, administrativní, dělnické profese, některé velké agentury pak často působí ve více oblastech zároveň. Dle statistik Ciett v ČR působí zhruba 1500 personálních agentur s celkovým počtem 3200 poboček [Ciett 2015 (online)].

3.1.2 Agentura práce

Oproti personální agentuře agentura práce zaměstnává uchazeče o práci, které "pronajímá" do firem, kde zaměstnanec vykonává stejnou nebo podobnou práci jako kmenoví zaměstnanci firmy. Agentura práce uzavírá smlouvy (dohody o dočasném přidělení) s jinými zaměstnavateli (firmami tzv. uživateli práce) o přidělení svých zaměstnanců na práci k těmto zaměstnavatelům. Pracovník je řízen zaměstnanci firmy, ale je stále zaměstnancem agentury práce, která mu vyplácí mzdu. Práci tohoto pracovníka pak agentura práce fakturuje firmě, u které pracovník práci vykonává. Veškeré zaměstnanecké výhody a bonusy jsou závislé na smluvních podmínkách mezi klientem a agenturou, které se však musí řídit zákonem o srovnatelných podmínkách [Poradna (online)]. Agentura práce má stejně jako každý jiný zaměstnavatel všechny povinnosti vyplývající ze zákoníku práce a zákona o zaměstnanosti¹. Oproti jiným zaměstnavatelům má i další povinnosti jako například povinnost uzavřít pojištění proti úpadku², evidenční a oznamovací povinnosti³ o počtu volných míst, umístěvaných fyzických osob a dočasně přidělených zaměstnanců či povinnost hlásit změnu skutečnosti, jež dokládala při podání žádosti o povolení⁴ ke zprostředkování zaměstnání [Stádník in Pichrt, Morávek 2015: 234-235].

Po revoluci bylo agenturní zaměstnávání typické pro studentské brigády, později pak začalo být využíváno především ve výrobních společnostech, kde bylo řešením kolísavé výroby. V současné době pracuje stále nejčastěji agenturní zaměstnanci ve výrobě, avšak asi 40 % agenturních zaměstnanců pracuje ve službách, na administrativních pozicích na recepcích, v call centrech, nebo na kvalifikovaných pozicích v IT servisních centrech, ve financích či pozicích projektového managementu. Především v IT je agenturní zaměstnávání stále častěji využíváno, vzhledem k projektovému charakteru zakázek [iDNES.cz (online)].

K polovině roku 2015 bylo v ČR evidováno cca 1649 subjektů s platným povolením ke zprostředkování zaměstnání, které je nutné k provozování agenturní

¹ Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

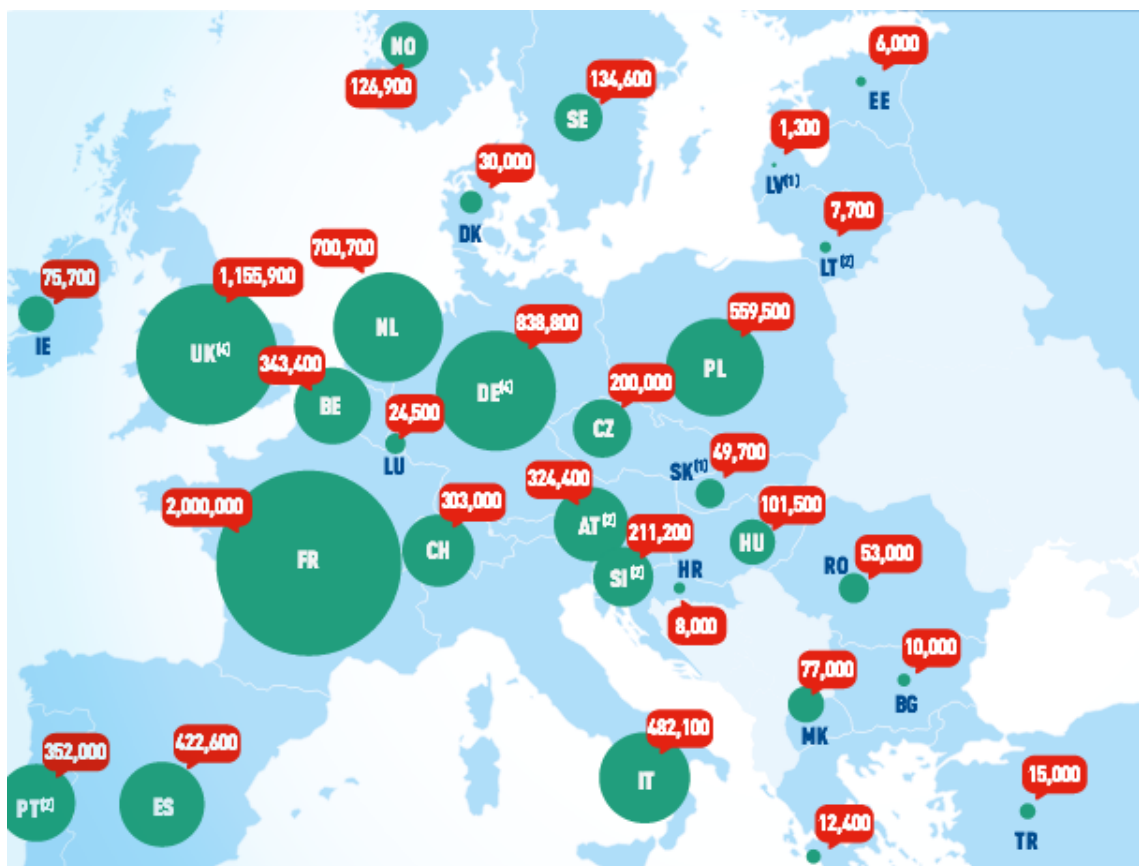
² Agentura práce, které bylo uděleno povolení ke zprostředkování zaměstnání, je povinna sjednat pojištění záruky pro případ svého úpadku, na základě něhož vzniká dočasně přidělenému zaměstnanci právo na plnění v případě, kdy mu agentura práce z důvodu svého úpadku, nevyplatila mzdu [Stádník in Pichrt, Morávek 2015: 234].

³ Agentura práce je povinná vést evidenci a údaje každoročně poskytnout generálnímu ředitelství Úřadu práce.

⁴ Zprostředkování zaměstnání je možné provádět pouze na základě povolení ke zprostředkování zaměstnání (tzv. licence), které vydává generální ředitelství Úřadu práce České republiky za souhlasu Ministerstva vnitra, a to na základě žádosti právnické nebo fyzické osoby [Pichrt 2013:41].

činnosti [Stádník in Pichrt, Morávek 2015: 234-235]. Ne všechny subjekty však tuto činnost vykonávají nebo mají sjednané pojištění proti úpadku, které je další podmínkou zprostředkování agenturního zaměstnávání. Veřejně přístupnou evidenci agentur práce, které aktuálně mají platné povolení ke zprostředkování zaměstnání, vede ministerstvo práce a sociálních věcí. To současně může rozhodnout o odejmutí povolení v případě porušení podmínek zaměstnávání či povinností agentury práce [Tošovský 2011: 39-40]. V roce 2013 bylo v ČR agenturami práce přiděleno zhruba 200 000 zaměstnanců. Ve srovnání s ostatními Evropskými zeměmi, které zobrazuje následující obrázek, vidíme, že ČR se v počtu přidělených zaměstnanců pohybuje zhruba uprostřed [Ciett 2015 (online)].

Obrázek 1: Evropa: počet jedinců zaměstnaných agenturami práce v roce 2013 v jednotlivých zemích



Zdroj: Ciett Economic Report, 2015.

3.1.3 Zprostředkování zaměstnání

Jak již bylo řečeno, personální agentury a agentury práce zprostředkovávají zaměstnání. Zákon o zaměstnanosti a zákoník práce stanovují podmínky zprostředkování zaměstnání, které zajišťují krajské pobočky Úřadu práce, personálních agentur a agentury práce. Zákon o zaměstnanosti stanovuje tři formy zprostředkování zaměstnání:

1. Recruitment, což je vyhledávání zaměstnání pro fyzickou osobu, která se o práci uchází nebo vyhledání zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá pracovní sílu. Jedná se zpravidla o činnost personálních agentur, která byla popsána výše.
2. Dočasné přidělení zaměstnance agentury práce k uživateli neboli agenturní zaměstnávání, kdy jsou fyzické osoby zaměstnávány za účelem výkonu práce u uživatele. Této formě se tato práce věnuje především a bude dále rozebírána.
3. Poradenská a informační činnost v oblasti pracovních příležitostí, jak pro fyzické osoby v oblasti posouzení osobnostních předpokladů, schopností a dovedností, doporučení zaměstnání, přípravy na budoucí povolání, volby povolání a rekvalifikace, tak pro zaměstnavatele, kde se zaměřuje na výběr zaměstnanců [Tošovský 2011: 27]. Této činnosti se věnují personální agentury, agentury práce i další poskytovatelé personálních služeb.

Agentury práce mohou provádět všechny zmíněné zprostředkovatelské činnosti, krajské pobočky Úřadu práce a personální agentury mohou provádět pouze první a třetí typ zprostředkovatelské činnosti [Tošovský 2011: 27-28]. Zprostředkování zaměstnání nemá povahu živnosti a agentury práce či personální agentury je provádějí zásadně jako podnikatelskou činnost, tedy jako pronájem pracovní síly. Provádějí je za úhradu, při které je dosahován zisk, a to od firem (uživatelů), kterým hledají pracovní sílu. Poplatky nebo náklady tedy nemohou být účtovány budoucímu zaměstnanci (fyzické osobě), které je zaměstnání zprostředkováváno a to přímo ani nepřímo. Současně zákon stanovuje, že při zprostředkování zaměstnání za úhradu jsou rovněž zakázány jakékoliv srážky ze mzdy nebo z jiné odměny, poskytované zaměstnanci za vykonanou práci, ve prospěch agentury práce nebo uživatele [Šubrt 2008: 18].

4 Agenturní zaměstnávání

Následující kapitoly se budou věnovat právě agenturnímu zaměstnávání či dočasnému přidělení, poskytovaného pouze agenturami práce. Jak bude postupně ukázáno, z různých úhlů pohledu, je agenturní zaměstnávání problematickou oblastí zprostředkování zaměstnání, má však své nesporné výhody, nejen pro uživatele, ale i zaměstnance.

Agenturní zaměstnávání je v českém prostředí poměrně mladým institutem. K jeho vzniku došlo až v souvislosti s rozvojem tržně ekonomický vztahů po roce 1989 [Pichrt 2013: 1]. Přesto, že první agentury byly založeny krátce po revoluci, rozmach v tomto odvětví nastal až po roce 2000 a první legislativa upravující jeho fungování byla přijata až v souvislosti se vstupem do Evropské unie [Rezlerová 2013: 1].

Zákon o zaměstnanosti definuje agenturní zaměstnávání jako uzavření pracovního poměru nebo dohody o pracovní činnosti mezi fyzickou osobou a agenturou práce za účelem výkonu práce u uživatele, jiné právnické či fyzické osoby. Zkráceně se tato forma zprostředkování zaměstnání nazývá také dočasné přidělení. Agenturní zaměstnávání představuje unikátní institut, který doplňuje tradiční poměr a dohody o pracích [Tošovský 2011: 27-29].

4.1 Agenturní zaměstnávání jako atypická forma zaměstnání

Agenturní zaměstnávání je obecně vnímáno jako atypické zaměstnání, avšak ani sám pojem „atypické zaměstnání“ není vnímán zcela jednotně. Z právního pohledu se agenturní zaměstnávání jako souhrn pracovněprávních vztahů zpravidla pojí s liberálnější právní regulací právních vztahů, které dávají účastníkům více volnosti v organizaci práce, pracovní doby, bez ohledu na sjednané trvání pracovního poměru a rozsah úvazku. „Na druhé straně jsou tyto vztahy zpravidla však také spojeny s ‚oslabením‘ ochranné funkce pracovního práva v některých aspektech“ [Pichrt 2013: 3]. V užším slova smyslu se v ČR mezi atypická zaměstnání řadí závislá⁵ práce, která je konána mimo pracoviště zaměstnavatele (domácí práce a telepráce) a také agenturní zaměstnávání, při němž je práce konána také mimo pracoviště zaměstnavatele, kterým je agentura práce. Navíc je pak jeho atypičnost dána dočasným charakterem a odlišností

⁵ Závislou prací se dle Ustanovení §2 odst.1 zákoníku práce rozumí práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně. A dle Ustanovení §2 odstavce 2 zákoníku práce musí být závislá práce vykonávána na náklady a odpovědnost zaměstnavatele.

obsahu (práv a povinností) pracovního poměru agenturního zaměstnance ve srovnání s obsahem pracovního poměru u většinového modelu⁶ zaměstnávání [Pichrt 2013: 4]. Přidělení zaměstnance agentury práce jeho zaměstnávající agenturou k uživateli je zákonem omezeno na dobu určitou, a to maximálně na 12 kalendářních měsíců po sobě jdoucích u téhož uživatele. Toto omezení však neplatí, pokud agenturní zaměstnanec „požádá“ o delší přidělení. „Dočasnost“ přidělení agenturních zaměstnanců k uživateli je však v praxi pojímána různě a je relativizována především faktem, že z právního hlediska se na agentury práce nevztahuje ustanovení Zákoníku práce omezující délku či opakované sjednávání („řetězení“) pracovních poměrů na dobu určitou. V praxi se tedy v ČR setkáváme s případy, kdy agentura práce přiděluje téhož zaměstnance k témuž uživateli i po několik let. Atypičnost agenturního zaměstnávání je tak spíše dána faktem, že práce není konána na pracovišti agentury práce, jakožto zaměstnavatele, ale na pracovišti uživatele, jakéhosi „ekonomického zaměstnavatele“, a zejména pak skutečností, že k realizaci agenturního zaměstnávání, je na rozdíl od jiných pracovněprávních vztahů, potřeba spolupráce ne dvou, ale tří subjektů, což bude dále rozebráno [Pichrt 2013: 7].

4.2 Agenturní zaměstnávání vs. outsourcing

Pro správné pochopení a definování agenturního zaměstnávání (dodání pracovních sil, dočasného přidělení zaměstnance) je třeba jej odlišit od tzv. outsourcingu (dodání výkonů). Outsourcing není pojmem právním, ale ekonomickým, který se používá pro zajištění prací prostřednictvím externích zdrojů. To neznámá, že by byl outsourcing nelegální, avšak nelegální je vydávat agenturní zaměstnávání za outsourcing. „Charakteristickým znakem outsourcingu je samostatnost rozhodování a s ní související vysoký stupeň odpovědnosti externího subjektu-dodavatele pracovních výkonů“ [Tošovský 2011: 30]. Dodavatel dílčí činnost provádí sám (vlastním jménem a na vlastní odpovědnost), přímo přiděluje a rozvrhuje úkoly svým zaměstnancům a rozhoduje o jejich počtu a struktuře. Příkladem outsourcingu může být zajištění cateringových či úklidových služeb. Na rozdíl od dodavatele v případě outsourcingu, nemůže agentura práce v případě agenturního zaměstnávání převzít odpovědnost za

⁶ Většina autorů považuje za „typické zaměstnání“ pracovněprávní vztah sjednaný na plný úvazek a na dobu neurčitou. Někteří autoři připojují i atribut konání práce na pracovišti zaměstnavatele [Pichrt 2013: 3].

výsledek práce, neboť zaměstnanci nepracují na svěřených úkolech samostatně, ale jejich činnost je řízena vedoucím zaměstnancem uživatele [Tošovský 2011: 30-31].

Nelegální situace nastává v případě, kdy se agentura práce vydává za dodavatelskou firmu. V praxi může mít dodavatel několik živnostenských listů na činnosti, které jeho zaměstnanci u uživatele vykonávají a oficiálně vystupovat jako dodavatelská firma, nikoli jako agentura práce, přesto, že výše uvedené definiční znaky outsourcingu jednoznačně nejsou splněny. Důvodů k tomuto protizákonnému počínání může být několik: obejít zákon, týkající se povinnosti získat povolení ke zprostředkování zaměstnání, obcházení požadavků na srovnatelné podmínky kmenových a agenturních zaměstnanců, nemožnost agenturních zaměstnanců pracovat na dohodu o provedení práce, která nezakládá účast na zdravotním a sociálním pojištění, což může znamenat úsporu na mzdových nákladech až 50% [Tošovský 2011: 31].

4.3 Agenturní zaměstnávání a jeho právní úprava

V předešlé kapitole bylo agenturní zaměstnávání definováno jako tzv. atypické zaměstnání, avšak dva základní nadnárodní právní prameny v oblasti agenturního zaměstnávání vymezují jeho právní základ a upravují jej jako jednu z forem zprostředkování zaměstnání [Pichrt 2013: 11]. Z hlediska mezinárodněprávního je agenturní zaměstnávání upraveno Úmluvou Mezinárodní organizace práce č. 181 o soukromých agenturách práce, která agenturní zaměstnávání vymezuje jako služby spočívající v zaměstnávání pracovníků (soukromou agenturou práce) s cílem je dát k dispozici třetí straně, kterou může být fyzická osoba nebo právnická osoba (uživatelský podnik), jež stanoví jejich úkoly a dohlíží nad jejich provedením. Od vstupu ČR do Evropské unie jsou české zákony také významně ovlivňovány právními předpisy EU. Agenturního zaměstnávání se dotýká především směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES⁷ o agenturním zaměstnávání, která utváří společný harmonizovaný rámec ochrany zaměstnanců agentur práce v EU [Pichrt 2013: 11]. Nejvýznamnějším článkem směrnice je článek, který stanovuje srovnatelné podmínky agenturních a kmenových zaměstnanců.

Přesto, že nepracuje přímo s pojmem agenturní zaměstnávání, upravuje v českém právním řádu právní základ agenturního zaměstnávání Zákon o

⁷ Dále také jen Směrnice.

zaměstnanosti⁸. V rámci zprostředkování zaměstnání uvádí, že zprostředkováním zaměstnání se 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 (uživatel)“ [Pichrt 2013: 11]. Agenturní zaměstnávání je v českém prostředí dále blíže upraveno v Zákoníku práce⁹ pod společným titulem „Agenturní zaměstnávání“, kde stojí, že: „podstata agenturního zaměstnávání spočívá v tom, že zaměstnavatel (agentura práce) přiděluje dočasně svého zaměstnance k výkonu práce k jinému zaměstnavateli (uživateli) na základě ujednání v pracovní smlouvě nebo v dohodě o pracovní činnosti (nikoli dohodě o provedení práce), kterým se agentura práce 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“ [Pichrt 2013: 11]. Zákoník práce upravuje především podrobnosti vztahů mezi agenturou práce a uživatelem a agenturou práce a jejím zaměstnancem. Zákon o zaměstnanosti pak upravuje zprostředkování zaměstnání obecně, definuje pojmy jako uživatel či agentura práce a obsahuje tzv. negativní definici agenturního zaměstnávání, tedy vysvětlení, co není agenturní zaměstnávání [Tošovský 2011: 26].

V oblasti kontroly se uplatní též zákon o státní kontrole¹⁰ a zákon o inspekci práce, které řídí postup při provádění kontroly podle zákona o zaměstnanosti a upravují okruh kontrolních pravomocí inspekce práce [Tošovský 2011: 26].

Kromě zákonů nalezneme ještě podzákoné právní předpisy, věnující se agenturnímu zaměstnávání, z nichž nejvýznamnější je nařízení vlády o stanovení druhů prací, které agentury práce nemůže formou dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele zprostředkovávat. Některá ustanovení jsou také dále vysvětlována pokyny ministerstva práce a sociálních věcí. Dále na agenturní zaměstnávání působí také směrnice profesních sdružení agentur práce, které jsou sice obecně nezávazné, ale v praxi a podnikatelské sféře významné. Z těchto subjektů je významná Asociace poskytovatelů personálních služeb (APPS), jež sdružuje nejvýznamnější agentury práce

⁸ Zákon o zaměstnanosti- zákon č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. Dále jen Zákon o zaměstnanosti.

⁹ § 307a-309 Zákoníku práce. Dále jen Zákoník práce.

¹⁰ Zákon č. 552/1991 Sb., o státní kontrole, v platném znění a Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, v platném znění

v ČR, které se zavázaly dodržovat společný Etický kodex a Asociace pracovních agentur (APA), které mají také vlastní Etický kodex [Tošovský 2011: 26].

4.3.1 Agenturní zaměstnávání a srovnatelné podmínky

Nejpodstatnějším pracovněprávním ustanovením v rámci institutu agenturního zaměstnávání je tedy zajištění srovnatelných mzdových a pracovních podmínek pro agenturní zaměstnance.

V podmínkách pronájmu pracovních sil je zákonem¹¹ stanoveno, že „agentura práce a uživatel jsou povinni zabezpečit, aby mzdové (platové) podmínky dočasně přiděleného zaměstnance nebyly horší, než jsou nebo by byly podmínky srovnatelného zaměstnance, tedy takového, který vykonává nebo by vykonával stejnou práci jako práci jako dočasně přidělený zaměstnanec, s přihlédnutím ke kvalifikaci a délce odborné praxe“ [Rarogová in Pichrt, Morávek 2015: 219]. Zaměstnanec je oprávněn domáhat se těchto nároků na svém zaměstnavateli (agentura práce), a to i u soudu. Agentura je povinna zajistit rovné zacházení a popřípadě doplatit zaměstnanci dlužné nároky, oprávněně se také může agentura práce domáhat náhrady škody na uživateli. Pracovní a mzdové podmínky jsou dále definovány Směrnicí Evropského parlamentu a Rady, která definuje pracovní podmínky a podmínky zaměstnávání jako „pracovní podmínky a podmínky zaměstnávání stanovené v právních a správních předpisech, kolektivních smlouvách nebo dalších obecně závazných ustanoveních, které se uplatňují u uživatele, týkající se: délky pracovní doby, práce přesčas, přestávek, doby odpočinku, noční práce, dovolených a státních svátků a odměňování“ [Rarogová in Pichrt, Morávek 2015: 219-220]. Zákoník práce však blíže nevymezuje, co vše zahrnuje do pracovních a mzdových podmínek dočasně přiděleného zaměstnance, což v rámci praxe občas vyvolává diskuze [Rarogová in Pichrt, Morávek 2015: 219]. V tomto směru však dochází k neustálému zpřesňování a vymezení okruhu srovnatelných mzdových a pracovních podmínek.

Dochází také ke zpřísňování kontrol dodržování srovnatelných podmínek a celkových kontrol agentur práce. Zaměstnanec se může obrátit na agenturu práce s žádostí o zjednání nápravy, a pokud mu nevyhoví tak na civilní soud. Tímto postupem může přímo dosáhnout narovnání pracovních a mzdových podmínek. Dále se zaměstnanec může obrátit (i anonymně) na inspekci práce a upozornit na nerovné zacházení. Nedodržení povinnosti zabezpečit, aby srovnatelné mzdové a pracovní

¹¹ Zákon č. 262/2006 Sb. z. Zákoníku práce.

podmínky agenturního zaměstnance nebyly horší než kmenového zaměstnance, a to jak ze strany agentury práce, tak ze strany uživatele, je správním deliktem¹², který lze sankcionovat pokutou až do výše 1 000 000 Kč [Pospíšil in Pichrt, Morávek 2015: 266-267].

4.4 Subjekty agenturního zaměstnávání

Z ekonomického pohledu je agenturní zaměstnávání pronájmem pracovní síly. Jak již bylo řečeno, vyžaduje vytvoření trojstranného vztahu, kde účastníky jsou zaměstnanec, agentura práce jako zaměstnavatel a uživatel, tj. fyzická či právnická osoba, která si pracovní sílu zaměstnance od agentury pronajímá a využívá ji k plnění svých úkolů. Z právního hlediska jde tedy o kombinaci tří právních vztahů, jejichž účastníky je vždy jedna z dvojic popsaného trojstranného vztahu. Tento vztah má velmi zvláštní povahu v tom, že se zde mísí vztahy pracovněprávní, obchodněprávní, ale i občanskoprávní [Šubrt 2008: 24].

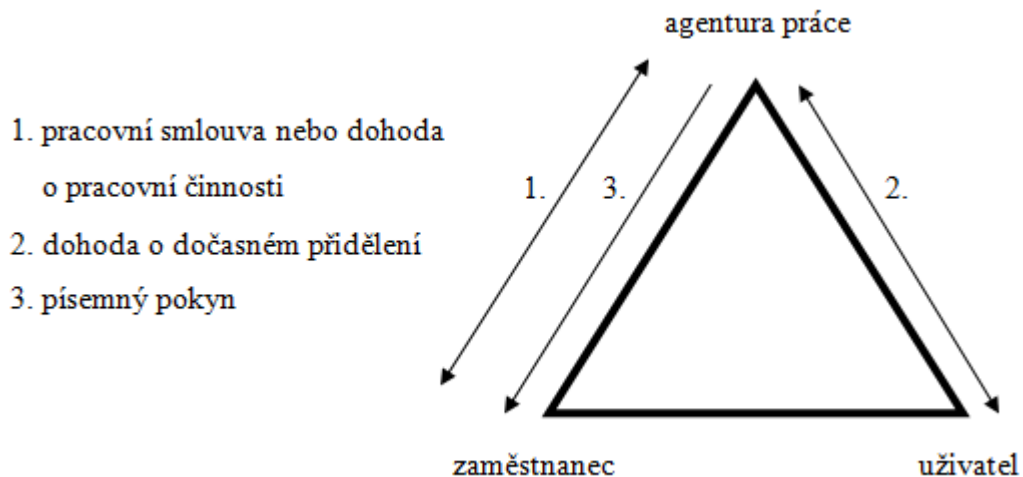
Vzájemná práva a povinnosti všech tří subjektů při realizaci agenturního zaměstnávání jsou upraveny v Zákoníku práce. Přesto, že je vztah účastníků agenturního zaměstnávání často obrazně zpodobňován trojúhelníkem, jeden přístup pracovního práva tvrdí, že žádný právní trojstranný vztah zde nevzniká. K realizaci dochází zpravidla na základě dvou smluv (dvoustranný právní úkon) a jednoho písemného pokynu (jednostranný právní úkon). Pokud se uzavře smlouva mezi agenturou práce a uživatelem a smlouva mezi agenturou práce a jejím zaměstnancem, může pak následně agentura práce dát jejímu zaměstnanci písemný pokyn¹³, na jehož základě agentura práce tohoto zaměstnance přidělí k uživateli [Pichrt 2013: 76]. Mezi agenturou práce a zaměstnancem je tedy sepisována pracovní smlouva a pokyn a mezi agenturou práce a uživatelem dohoda o dočasném přidělení zaměstnance. Mezi uživatelem a k němu dočasně přiděleným zaměstnancem agentury práce žádná smlouva či dohoda uzavírána není. Právní poměry v tomto vztahu jsou však vymezeny zákonem a smluvními dokumenty uzavřenými mezi zaměstnancem a agenturou práce a agenturou práce a uživatelem. „Jde tedy sice o vztah bezsmluvní, ale ze smluv odvozený“ [Šubrt 2008: 24]. Druhý přístup tedy tvrdí, že se o trojstranný vztah jedná, neboť všechny tři subjekty mají určitá práva či povinnosti vztahující se k objektu vztahu, práci

¹² Dle Ustanovení §33 a odst. 2 zákona o inspekci práce

¹³ Agentura práce je ze zákona povinna vydat zaměstnanci písemný pokyn, který konkretizuje ujednání v pracovní smlouvě či dohodě o pracovní činnosti. „Podle poznatků inspekce práce je jednou z nejčastěji porušovaných povinností agentur práce právě nevydávání písemného pokynu“ [Tošovský 2011:55].

zaměstnanec. Zaměstnanec má jak práva, tak povinnosti ve vztahu k agentuře práce, tak uživateli. Stejně tak ostatní subjekty mají práva a povinnosti ke zbylým dvěma subjektům ve vztahu [Pospíšil in Pichrt, Morávek 2015: 263-264]. Trojstranný vztah zobrazuje pro lepší představu následující obrázek.

Obrázek 2: Trojúhelník smluvních vztahů agenturního zaměstnávání



Zdroj: Pichrt, J., *Agenturní zaměstnávání v souvislostech*. 2013, str. 76.

4.4.1 Dočasné přidělení agenturního zaměstnance

Jak vysvětluje předchozí text, vztah mezi uživatelem a agenturou práce je založený dohodou o dočasném přidělení agenturního zaměstnance k uživateli, jejímž předmětem je výkon závislé práce, kterou agenturní zaměstnanec vykonává nikoli pro svého zaměstnavatele (agentura práce), ale pro uživatele (faktického zaměstnavatele). Dohoda o dočasném přidělení agenturního zaměstnance je právním důvodem delegování části práv a povinností z agentury práce na uživatele [Dittrich in Pichrt, Morávek 2015: 225-226]. Jelikož je dohoda o dočasném přidělení agenturního zaměstnance vnímána rozporuplně nejen z pohledu teorie, ale i praxe, je potřeba ji více přiblížit a uvést některé její náležitosti.

Její hybridní charakter je zapříčiněn především tím, že ryze občanskoprávní vztah agentury práce a uživatele obsahuje prvky pracovněprávní a účinky tohoto vztahu se dotýkají přímo či nepřímo agenturního zaměstnance a jeho právní ochrany [Dittrich in Pichrt, Morávek 2015: 225-227]. Uživatel po dobu dočasného přidělení zaměstnance agentury práce k výkonu práce u uživatele, „ukládá zaměstnanci agentury práce

pracovní úkoly, organizuje, řídí a kontroluje jeho práci, dává mu k tomu účelu pokyny, vytváří příznivé pracovní podmínky a zajišťuje bezpečnost a ochranu zdraví při práci“ [Stádník in Pichrt, Morávek 2015: 234]. Právní vztah, který při agenturním zaměstnávání vzniká mezi agenturou práce a uživatelem vymezuje zákoník práce, konkrétní podmínky jednotlivých pronájmů pracovníků si však agentura práce s uživatelem musí povinně sjednat právě v dohodě o dočasném přidělení. Zákon se o dalších dokumentech, uzavíraných mezi těmito subjekty nezmiňuje, agentura práce a uživatel zpravidla sjednávají další dohody, neboť cítí potřebu smluvně upravit další podmínky vzájemné spolupráce. Nejčastěji je to rámcová dohoda o spolupráci při agenturním zaměstnávání, která obsahuje zejména výši odměny (provize) a její splatnost, smluvní pokuty či odpovědnost za náhradu případných škod [Tošovský 2011: 43-45]. Jak bylo řečeno, se zaměstnancem agentura práce uzavírá pracovní smlouvu či dohodu o pracovní činnosti, na základě kterých má stejné povinnosti jako klasický zaměstnavatel včetně vyplácení mzdy či odvody na sociální a zdravotní pojištění.

4.5 Asociace zastřešující agenturní zaměstnávání

Na agenturní zaměstnávání působí také směrnice profesních sdružení agentur práce, jak bylo uvedeno v části věnující se právnímu vymezení. Asociace, prosazující zájmy personálních agentur a agentur práce, působí jak na mezinárodní, tak národní úrovni. Na mezinárodní úrovni je to konfederace Ciett a jí podružená Eurociett, v ČR jsou pak nejvýznamnějšími organizacemi Asociace poskytovatelů personálních služeb a Asociace pracovních agentur. Jejich společným cílem je především prosazování společných zájmů daných poskytovatelů personálních služeb, jejich rozvoj, boj proti nepoctivým agenturám a celkově zlepšení image poskytovatelů personálních služeb. Členství v asociacích má pak veřejnosti ukázat především, které agentury na trhu práce jednají transparentně, v souladu se zákony a etickými kodexy dané asociace.

4.5.1 Ciett a Eurociett

Mezinárodní konfederace soukromých agentur práce Ciett byla založen roku 1967 v Paříži za účelem prosazování společných zájmů sektoru soukromých personálních služeb na mezinárodní úrovni. Snaží se především pomáhat svým členům, aby své podnikání vedli v legálním prostředí, prosazovat standardy kvality v rámci personálního průmyslu a bojovat proti nepoctivým poskytovatelům. Dále pak rozvíjet

lepší porozumění fungování soukromých personálních služeb a uznání za jejich pozitivní dopad na fungování trhů práce a celkové zlepšení image průmyslu personálních služeb. Především tedy přispět k efektivnímu využití potenciálu agenturního zaměstnávání a rozvíjet spolupráci na mezinárodní úrovni [Ciett (online)].

Eurociett je pak Evropská konfederace soukromých agentur práce na podporu společných zájmů agentur práce v Evropě. Eurociett sdružuje 28 národních spolků soukromých personálních služeb v Evropě a 7 z největších nadnárodních personálních společností na celém světě: Adecco, Gi Group, Kelly Services, Manpower, Randstad, Trenkwalder a USG People [Eurociett (online)].

4.5.2 Asociace poskytovatelů personálních služeb

Pro agentury práce v ČR byl významný rok 2002, kdy vznikla Asociace poskytovatelů personálních služeb, protože do té doby v ČR neexistoval žádný prostředník mezi agenturami práce a Ministerstvem práce a sociálních věcí.

Nezisková nepolitická organizace Asociace poskytovatelů personálních služeb „APPS“ svým vznikem formalizovala několikaletou spolupráci a úsilí čtyř významných personálních agentur, působících na českém i mezinárodním trhu práce, které si kladou za cíl zkvalitnění prostředí českého trhu práce. APPS je v současné době nezávislou a dobrovolnou zájmovou organizací a aktivní seskupení zejména agentur práce, ale i dalších subjektů, které se snaží vytvářet podmínky pro úspěšný rozvoj stabilního trhu pracovních sil v České Republice. Asociace je tedy především profesní organizací personálních agentur a poradenských společností v oblasti poskytování personálních služeb, není však uzavřenou skupinou velkých agentur a mezi její členy patří jak nadnárodní společnosti, tak i malé lokální agentury. Členové APPS patří mezi nejvýznamnější personální společnosti na trhu práce, v současné době jich je 26. Agentury práce sdružené v Asociaci poskytují kompletní portfolio služeb v personální oblasti, tedy dočasné přidělování, recruitment, executive search, outsourcing, outplacement, poskytují poradenství, assessment centra, personální a mzdové vedení, zprostředkovávají práci v zahraničí. APPS podporuje profesní rozvoj svých členů, poskytuje jim informační a poradenské služby, materiály, dále pak pořádá společné akce a konference a obecně propaguje personálně - poradenskou činnost. APPS vytvořila a dodržuje Zlaté standardy HR služeb dle APPS pro agenturní zaměstnávání a recruitment a je řádným členem Evropské konfederace soukromých agentur práce Eurociett a Mezinárodní konfederace soukromých agentur práce Ciett [APPS (online)].

4.5.3 Asociace pracovních agentur

Asociace Pracovních Agentur (APA) je pak neziskovou nepolitickou profesní organizací sdružující agentury práce, převážně poskytovatele dočasné pracovní výpomoci (temporary help). Byla založena v červnu 2011 původně jako základna pro několik ryze českých pracovních agentur, které měly zájem sdílet své zkušenosti a postřehy z trhu práce v oblasti dočasné pracovní výpomoci. Od roku 2003, kdy se připravovala novela zákona o zaměstnanosti, začala APA působit více organizovaně a začala spolupracovat se státními institucemi, hlavně Ministerstvem práce a sociálních věcí. APA se dále rozrůstala a v srpnu 2007 vstoupila jako člen do Asociace Poskytovatelů Personálních Služeb (APPS), v rámci kterého působila až do roku 2010. Spolu s velkými mezinárodními personálními společnostmi, které jsou členy APPS, usilovala všeobecně o zkvalitňování prostředí pracovního trhu v ČR. Na začátku roku 2011 APA obnovila svou samostatnou činnost mimo Asociaci Poskytovatelů Personálních Služeb (APPS). Nadále úzce spolupracuje s APPS za účelem zjednodušení legislativy a odstranění všech problémů, zaměřuje se však spíše na menší a střední české agentury práce, čímž se dlouhodobě od APPS liší [APA (online)].

Agentury práce svým členstvím v APA dokládají svou legislativní způsobilost, několikaleté zkušenosti v oblasti dočasné pracovní výpomoci a zájem na rozvoji odvětví. Podmínkou členství v APA je povolení generálního ředitelství Úřadu práce ČR ke zprostředkování zaměstnání, přistoupení k Etickému kodexu APA a dodržování Stanov APA [APA (online)]. V současné době jsou členové APA geograficky rozprostřeni po celém území ČR, kdy APA historicky sdružuje převážně menší agentury práce, jejichž hlavní činností je „krátkodobá dočasná pracovní výpomoc“ či specializace na „studentské brigády“. Někteří členové APA však poskytují plné portfolio služeb agentur práce všem uchazečům o zaměstnání a zájemcům o zaměstnance. APA je také k dispozici všem, kteří potřebují informace týkající se agenturního zaměstnávání, Zákona o zaměstnanosti či Zákoníku práce [APA (online)].

4.6 Agenturní zaměstnávání a trh práce

Agenturní zaměstnávání ve světě je oborem s 60 let starou tradicí, kterému se věnuje více než 260 000 privátních agentur práce s téměř 1,66 miliony kmenovými zaměstnanci [Pichrt 2013: 35, upraveno dle Ciett]. Dle statistik Ciett pracovalo v roce 2013 po celém světě 12 milionu agenturních zaměstnanců na plný úvazek s celkovým obratem 282 bilionu eur. Podíl agenturního zaměstnávání ve vztahu ke všem zaměstnaneckým poměrům byl pak 1,6%. Celkově agenturním zaměstnáváním v roce 2013 prošlo 40,2 milionu zaměstnanců [Ciett 2015 (online)].

Hojnost a účel využívání agentur práce se v jednotlivých zemích liší a jak také šetření Ciett ukázalo, liší se i struktura agenturních zaměstnanců v závislosti na socioekonomické struktuře obyvatel, ekonomické historii a tradici dané země. Celosvětově jsou agenturní zaměstnanci spíše mladší, průměrně je 65% agenturních zaměstnanců mladších než 30 let, což poukazuje na fakt, že agenturní zaměstnávání je dobrým přestupným mostem absolventů škol na trh práce. Agentury práce nabízí širší nabídku pro uplatnění absolventů bez praxe či zkrácený úvazek ještě během jejich studia. V některých zemích je průměrný věk agenturních zaměstnanců vyšší, zde je zjevné, že agenturní zaměstnávání může být také přechodným mostem na trh práce z jakékoliv životní situace. Může být také dobrou alternativou pro ženy, které vypadly z trhu práce se založením rodiny a které chtějí skloubit pracovní život s péčí o rodinu flexibilním pracovním úvazkem [Ciett 2015 (online)].

Agenturní zaměstnanci mají v 74% nejvýše ukončené středoškolské vzdělání, v 26% vysokoškolské. Struktura vzdělání agenturních zaměstnanců v dané zemi především souvisí s tím, v jakém oboru je agenturní zaměstnávání využíváno. Celosvětově je agenturní zaměstnávání nejvíce využíváno v oboru služeb (37%) a výroby (32%). Pokud je v dané zemi agenturní zaměstnávání rozšířené především pro výrobní sektor, pak mají agenturní zaměstnanci spíše nižší vzdělání [Ciett 2015 (online)].

Motivací pro přijetí zaměstnání formou agenturního zaměstnávání je nejčastěji možnost po čase přejít na stálé zaměstnání, rychlejší nalezení zaměstnání, získat různorodé pracovní zkušenosti, příjem navíc a flexibilní pracovní úvazek. Celosvětové údaje ukazují, že 33% agenturních zaměstnanců je ve svém zaměstnání velmi spokojeno a 49% spokojeno [Ciett 2015 (online)].

Firmy, které využívají agenturní zaměstnávání, jsou celosvětově spíše větší firmy, 34% firem má nad 500 zaměstnanců, 32% mezi 100 až 499 zaměstnanci. Úvazky agenturních zaměstnanců u firem nejčastěji trvají více než 3 měsíce (48%), 29% má poté trvání od 1 do 3 měsíců. Tyto firmy využívají agenturní zaměstnance především z důvodu potřeb trhu práce, na které je třeba se rychle adaptovat jako je potřeba zvýšení produkce, časově omezené projekty či zástupy za nemocné zaměstnance, zaměstnance na dovolené či mateřské dovolené. Využívají k tomu právě agentur práce, díky kterým si mohou zaměstnance vyzkoušet před přijetím do kmenového stavu, mají přístup k více kandidátům a jsou schopni najít vhodné zaměstnance v kratším čase [Ciett 2015 (online)].

Pro řadu firem je agenturní zaměstnávání dnes součástí řízení flexibilit. V zahraničí je agenturní zaměstnávání ale ještě něčím navíc - nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti, který navíc umožňuje státu mít flexibilní formy zaměstnávání pod kontrolou a zamezit nelegálním¹⁴ formám práce. Celosvětové statistiky ukazují, že agenturní zaměstnávání je jednou z nejdůležitějších forem začleňování lidí do pracovního procesu, kdy se v průměru každý druhý až třetí úvazek po čase proměňuje na stálý. V ČR jsou však tyto jeho výhody zatím nedoceněné, převládají populistické postoje politiků, kteří se snaží agenturní zaměstnávání co nejvíce potlačit a omezit tuto činnost v zájmu takzvaného zachování plné zaměstnanosti [Rezlerová 2013 (online)].

4.6.1 ČR a agenturní zaměstnávání

Podstata agenturního zaměstnávání má v ČR nečekaně dlouhé kořeny. Již zákoník práce v roce 1965 umožňoval zapůjčování pracovníků mezi podniky v době zvýšené potřeby pracovní síly. Toho bylo využíváno především v zemědělství a stavebnictví. „Málokdo si to uvědomoval, ale v podstatě se jednalo o první náznaky, či spíše předzvěst jevu, který se později rozvinul až do podoby agenturního zaměstnávání u nás“ [Rejchrt in Pichrt 2013: 35]. Naplno se však agenturní zaměstnávání začalo rozvíjet až od roku 1991, kdy u nás na trh vstoupily personální agentury ze zahraničí. S příchodem zahraničních investorů, kteří se zajímali o flexibilní pracovní sílu, kterou by mohly využít v době sezóny, kdy bude zvýšená poptávka po daném zboží, začaly personální agentury nabízet nový druh zaměstnávání. Tehdy byl do naší legislativy

¹⁴ Nelegální práce je definována v zákoně o zaměstnanosti jako případ, kdy fyzická osoba nevykonává práci pro právnickou nebo fyzickou osobu na základě pracovněprávního vztahu nebo jiné smlouvy, nejde-li o manžela nebo dítě této fyzické osoby [Šubrt 2008: 10].

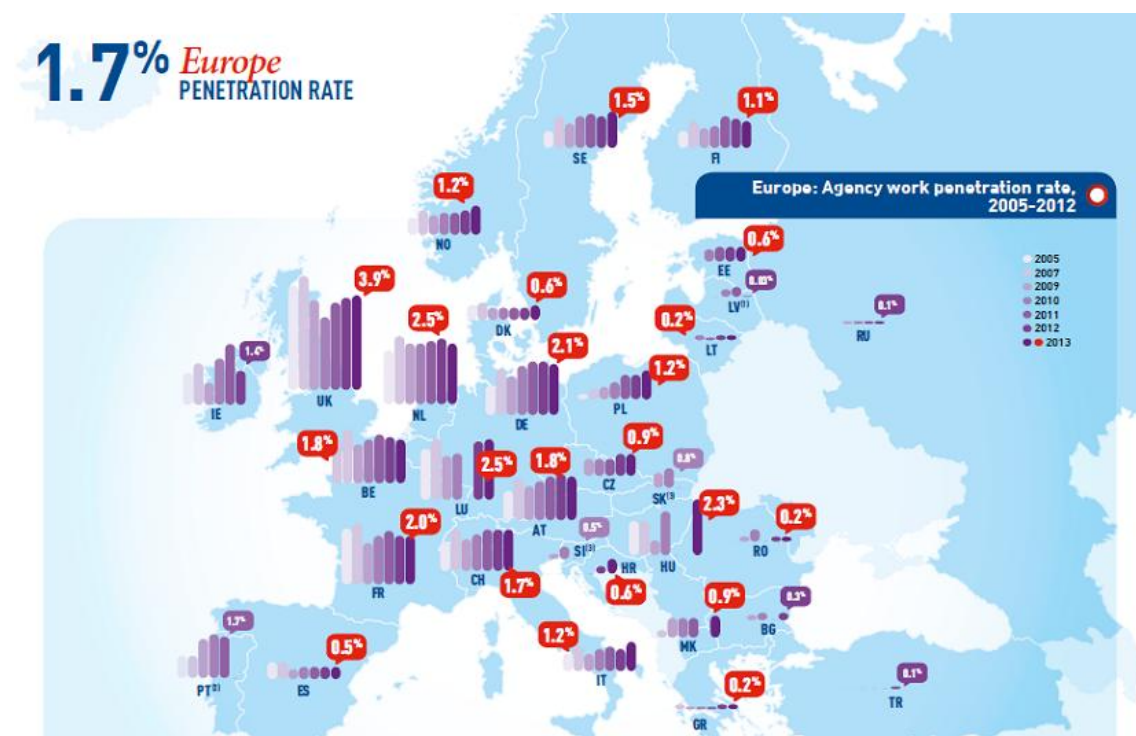
(Zákoníku práce) implementován nový druh podnikání - agenturní zaměstnávání, které každoročně generovalo mnohamiliardový obrát [Rejchrt in Pichrt 2013: 35].

Na přelomu tisíciletí, kdy v ČR agentury práce již celou řadu let působily, začal vzrůstat zájem o nastavení jasných pravidel ohledně agenturního zaměstnávání. Proto roku 2002 vznikla Asociace poskytovatelů personálních služeb (APPS) s cílem aktivně se podílet na rozvoji pracovního trhu v ČR. V roce 2004 byla implementována legislativa, upravující agenturní zaměstnávání - úprava zákoníku práce a nový zákon o zaměstnanosti usnadnily oficiální vstup na trh práce těm, kteří chtěli v oboru agenturního zaměstnávání působit. Povolení udělovalo Ministerstvo práce a sociální věci a jeho podmínky byly víceméně formální a tak agentury práce začaly růst jako houby po dešti. Absurdnímu rozmachu personálních agentur také napomohl hospodářský růst, kterým ČR v té době procházela a který vedl k obrovské poptávce po pracovní síle a tím i po agenturních zaměstnancích [Rejchrt in Pichrt 2013: 37-38]. Dle publikace, kterou každoročně vydává CIETT (mezinárodní konfederace soukromých agentur práce) se ČR v roce 2008 vyšplhala s počtem 2377 personálních agentur na 7. místo na světě v počtu agentur. Od počátku projevů hospodářské krize v roce 2008 vzrostl trh agenturního zaměstnávání dle oficiálních údajů APPS o 85%. Došlo ke změně chování uživatelů, kteří v důsledku hospodářské krize nemohli plánovat objednávky a objem produkce na roky dopředu, ale maximálně na dva až tři měsíce. To vedlo k opatrnosti náborem lidí jako „kmenových“ zaměstnanců, neboť náklady spojené s náborem a případným propouštěním byly podstatně vyšší než využití pracovní síly prostřednictvím agentur práce [Rejchrt in Pichrt 2013: 38-39].

V důsledku legislativních změn v posledních letech, došlo ke snížení počtu agentur práce na polovinu. Přesto se však ČR drží na 12. místě na světě a za více než dvacet let působení si institut agenturního zaměstnávání získal své místo na pracovním trhu i u Ministerstva práce, odborů i zaměstnavatelů. „Především proto, že dnešní trh práce vyžaduje flexibilní pracovní sílu a agenturní zaměstnávání je přirozenou cestou řešení tohoto požadavku“ [Rejchrt in Pichrt 2013: 38-39].

V ČR se aktuálně pohybuje počet agenturních zaměstnanců na úrovni kolem 250 tisíc přidělení. Důležitý je ale údaj penetrace, procento agenturních zaměstnanců přepočtené na plné pracovní úvazky. V ČR je to asi 0,9%, což je oproti celosvětovému i evropskému průměru, podprůměr (průměrná penetrace v Evropě je 1,7%) [Ciett 2015 (online)]. Na následujícím obrázku vidíme, že se tento údaj od roku 2005 v ČR zvyšoval a můžeme tedy očekávat i nadále růst agenturního zaměstnávání.

Obrázek 3: Podíl agenturního zaměstnávání v jednotlivých zemích Evropy



Zdroj: Ciett Economic Report, 2015 (online).

4.7 Problematika agenturního zaměstnávání

Problematika agenturního zaměstnávání je ve své podstatě velmi interdisciplinární. V komplexu vztahů pomyslného trojúhelníku tří rozdílných subjektů – zaměstnanec, agentura, uživatelského podniku se objevují prvky nejen pracovněprávní, ale též prvky obchodněprávní a občanskoprávní [Pichrt 2013: 14]. Pohled na agenturní zaměstnávání je často negativně ovlivněn obrazem, podávaným médií, které se zcela pochopitelně nejčastěji věnují agenturnímu zaměstnávání v souvislosti s jednotlivými případy vykořisťování a nelegálního zaměstnávání. Takové případy v praxi existují, není však oprávněné jednotlivé zkušenosti generalizovat na všechny agentury práce. Následující kapitoly se věnují problematice agenturního zaměstnávání, které vznikají především z pohledu zaměstnance.

4.7.1 Agenturní zaměstnávání jako překerní zaměstnání

S ohledem na dočasnost, obsah a menší stabilitu podřazujeme agenturní zaměstnávání pod skupinu atypických zaměstnání, resp. dokonce mezi tzv. překerní zaměstnání [Pichrt 2013: 12]. Agenturní zaměstnávání je součástí pracovněprávních vztahů, jako forma závislé práce, přičemž má povahu tzv. překerního zaměstnání.

Prekérnost spočívá v relativně značné flexibilitě takového zaměstnání, neboť míra právních jistot zaměstnance, pokud jde o trvání zaměstnání, je výrazně oslabena oproti zaměstnancům ve standardním pracovním poměru (kmenovým zaměstnancům). To se týká možnosti rychlého ukončení takového zaměstnání. Této povahy zaměstnání si jsou ovšem všechny tři jeho strany vědomy, a to i sám zaměstnanec. Nelze ji proto označit za závadnou – jde jen o to, aby míra nejistoty zaměstnance byla přiměřená a přijatelná jak pro něho, tak i obecně [Šubrt 2008: 2].

Všeobecně se agenturní zaměstnávání dále považuje za zdroj formování sekundárního trhu práce s pracovními místy nižší kvality. Dle Mezinárodní organizace práce představuje součást tzv. skryté nesvobodné práce vyznačující se nízkou pracovněprávní ochranou zaměstnanců s vysokým podílem osob přímo ohrožených chudobou. V některých případech se stalo prostorem pro vykořisťování zaměstnanců a hlavní příčinou nárůstu nestandardní práce, která se vyznačuje nestabilním pracovním prostředím, nízkou úrovní odměňování a nevhodným pracovním prostředím [Olšovská et al. 2015: 12]. Konkrétním případům protiprávních praktik je věnována následující kapitola.

4.7.1.1 Problém srovnatelných podmínek

Agenturní zaměstnávání lze ve své podstatě považovat za podnikání, které směřuje ke generování zisku, čímž je agentura práce motivována snižovat náklady na jedné straně a zvyšovat příjmy na straně druhé. Agentura práce přijímá od uživatele sumu peněz (náklad uživatele), která se skládá z úplaty za poskytnutí zaměstnance, mzdy a dalších plnění určených zaměstnanci. Zaměstnanec je tak ohrožen negativními důsledky optimalizace výnosů, neboť dodržení rovného odměňování agenturních a kmenových zaměstnanců nemusí být v ekonomickém zájmu agentury práce, ani uživatele. Najímaná práce může být podražována a v praxi se lze setkat s tím, že agenturní zaměstnanci pobírají nižší mzdu než srovnatelní kmenoví zaměstnanci [Pospíšil in Pichrt, Morávek 2015: 262-263]. Nejčastěji se tedy setkáváme s poskytováním nižší odměny za srovnatelnou práci či poskytováním kratší dovolené a to prostřednictvím kolektivní smlouvy či vnitřního předpisu zaměstnavatele, neboť jedinou podmínkou z pohledu Směrnice je, že při srovnatelných podmínkách se musí jednat o obecně závazné ustanovení, tedy nikoli o individuální ujednání v rámci pracovní smlouvy. Pokud tedy uživatel poskytuje svým zaměstnancům nějakou výhodu plošně, pak by měla být poskytnuta také agenturním zaměstnancům. Pokud, ale poskytuje

výhody individuálně, aniž by existovala obecná pravidla, pak toto zvýhodnění nemusí být poskytnuto agenturním zaměstnancům, a to ani na srovnatelné pozici [Pospíšil in Pichrt, Morávek 2015: 266]. Častým jevem je, že agentura práce vyplácí svým zaměstnancům minimální mzdu nebo mzdu nižší oproti zvyklostem, která je pak zaměstnanci „dorovnána“ pomocí proplácení cestovních náhrad, ze kterých se neodvádí sociální a zdravotní pojištění. Pro zaměstnance to má především negativní dopad v situaci, kdy si vybírají dovolenou, jsou v pracovní neschopnosti nebo žádají o podporu v nezaměstnanosti, neboť se jejich průměrný výdělek počítá z mnohem nižšího základu, než by byla řádně nastavená mzda [Pichrt 2013: 291]. Protiprávní je také při agenturním zaměstnávání uzavírat dohody o provedení práce a smlouvy o dílo, které protiprávně jednající agentury uzavírají z důvodů nižších mzdových nákladů [Burkovič in Pichrt, Morávek 2015: 249]. To poté umožňuje těm agenturám, které tyto praktiky využívají, na trhu vystupovat levněji a některými uživateli jsou pak ve velkém měřítku oslovovány a využívány, což takové chování ještě více podporuje [Pichrt 2013: 291].

Ministerstvo práce se na tuto situaci snažilo zareagovat zpřísněním pravidel pro udělování licencí a zavedením povinného pojištění agentur práce proti úpadku. Začala se také více rozvíjet činnosti kontrolních orgánů [Pichrt 2013: 291]. Inspekce práce obdržela v roce 2014 celkem 8 253 podnětů, z toho 365 (4,4%) se týkaly diskriminace a nerovného zacházení. Nerovné zacházení bylo odhaleno ve 198 případech a inspekce práce udělila 112 pokut. V 60 případech šlo o nerovné zacházení v rámci agenturního zaměstnávání, a to v rámci odlišné délky pracovní doby nebo odměny za vykonávanou práci [Pospíšil in Pichrt, Morávek 2015: 268-269].

V některých případech se na pochybení podílel, avšak beztrestně, uživatel, který zatajil agentuře práce srovnatelné mzdové podmínky svých zaměstnanců. Problémem je tedy především černý trh práce a pseudoagentury, které si počínají nelegálně. O těch poté především hovoří média a hází tak špatné světlo na všechny agentury. Beztrestnost uživatelů navíc způsobuje, že ti nemají důvod vyhýbat se těmto protiprávně působícím agenturám, které navíc díky jejich praktikám vystupují na trhu levněji. Legálně působící agentury přicházejí o zakázky, stát o daně a pojistné. Vzniká a prosperuje nelegální trh práce [Burkovič in Pichrt, Morávek 2015: 249-250].

4.7.1.2 Nejistota agenturního zaměstnávání

Práce patří mezi základní a nejvýznamnější vztahy, do nichž člověk vstupuje a lze se oprávněně domnívat, že většina osob v této oblasti preferuje stabilitu před flexibilitou. Z tohoto předpokladu také vychází podstata zákonů, která vnímá zaměstnance jako slabší stranu a snaží se poskytovat určitou míru jistoty v podobě ochrany trvání vztahu. Tato ochrana však chybí v případě agenturního zaměstnávání, kde pracovní poměr může být ukončen v podstatě kdykoli bez udání důvodů. Ustanovení Zákoníku práce¹⁵ umožňuje, aby si agentura práce a uživatel sjednali podmínky, za nichž lze jednostranně ukončit dočasné přidělení agenturního zaměstnance ještě před uplynutím sjednané doby. Ustanovení zapovídá sice ukončení přidělení pouze ve prospěch uživatele, v praxi se však lze setkat s doložkami, které limitují dočasné přidělení potřebou uživatele. Obecně závisí pouze na technice a šikovnosti stran, aby uživatel měl možnost kdykoli ukončit dočasné přidělení zaměstnance [Pospíšil in Pichrt, Morávek 2015: 264]. Zákon definuje tři případy, kdy může dočasné přidělení skončit ještě před uplynutím původně sjednané doby, a to: dohodou mezi agenturou práce a dočasně přiděleným zaměstnancem, jednostranným prohlášením uživatele nebo dočasně přiděleného zaměstnance [Tošovský 2011: 65]. Nejistota agenturní zaměstnanců se pak zvyšuje především v obdobích ekonomické recese, kdy firmy musí flexibilně reagovat na podmínky trhu práce a snižovat své náklady. Z toho důvodu jsou pak často propouštěni agenturní zaměstnanci jako první.

Dočasné přidělení zaměstnance je navíc vždy sjednáváno na dobu určitou, maximálně 12 měsíců po sobě jdoucích, avšak jak již bylo zmíněno, opakování smlouvy na dobu určitou není limitováno. Takový zaměstnanec má po té nejistou perspektivu budoucí práce, neboť může být opakovaně najímán na krátké pracovní úkoly, nejisté je také jeho setrvání u současného uživatele. „Touto konstrukcí je riziko poklesu poptávky po produkci uživatele předsunuto na zaměstnance, kteří mohou být bez větších nákladů snadno propouštěni, a to dokonce i ve větším rozsahu“ [Pospíšil in Pichrt, Morávek 2015: 264-265]. Dle statistik Ciett v ČR má 60% zaměstnání formou agenturního zaměstnávání délku trvání v rozmezí 1 až 3 měsíce a 22% delší než 3 měsíce [Ciett 2015 (online)].

Stabilita a jistota je tedy také jednou oblastí, ve které můžeme nalézt nerovnost mezi kmenovými a agenturními zaměstnanci. Z podstaty agenturního zaměstnávání

¹⁵ Ustanovení §308 odst.1 písm. g) zákoníku práce.

vyplývá, že nejistota je jeho charakteristickým prvkem. Má však i své nesporné přínosy, a to, jak je demonstrováno v následující kapitole, nejen pro uživatele, ale i zaměstnance a stát.

4.8 Přínos agenturního zaměstnávání

Objektivně lze říci, že agenturní zaměstnávání je reálně fungujícím flexibilním nástrojem pracovního trhu ČR, který využívají jak firmy, které potřebují rychle měnit počty zaměstnanců podle zakázek, tak zaměstnanci, kterým tento způsob výdělků vyhovuje. Nepochybně má také pozitivní vliv na trh práce a ekonomiku celé země, neboť snižuje nezaměstnanost [Burkovič in Pichrt, Morávek 2015: 246]. Přesto, že ve společnosti přetrvává negativní pohled na agenturní zaměstnávání, často v důsledku nedostatku informací či zkušenosti, následující kapitoly shrnují přínos agenturního zaměstnávání pro všechny zainteresované strany.

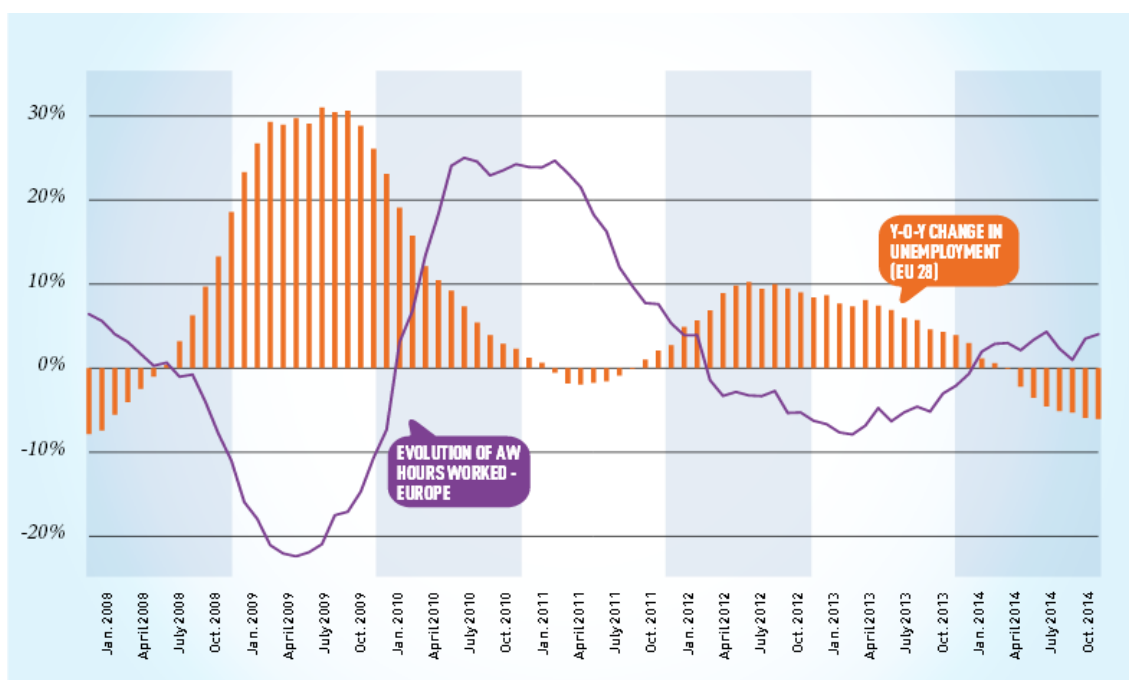
4.8.1 Nezaměstnanost a trh práce

V první řadě agenturní zaměstnávání díky flexibilním formám zaměstnávání pomáhá omezovat sféru šedé ekonomiky, tím že umožňuje uživatelům využít dočasně přidělené zaměstnance, jejichž vyhledání, přijetí, respektive propuštění je relativně jednoduché, na rozdíl od dosud značně rigidní právní úpravy pracovního poměru [Šubrt 2008: 3]. Zaměstnavatelé tak nemají tendenci se uchýlovat k nelegálním formám zaměstnávání.

Dále je agenturní zaměstnávání důležitý prvek na trhu práce, neboť snižuje nezaměstnanost na lokální i globální úrovni [Svedaite 2012: 174]. Jak ve své práci ukazuje Erika Svedaite a Teodoras Tamosiunas agenturní zaměstnávání během těžké ekonomické a sociální situace v České Republice, ale i celé Evropě, kdy zaměstnavatelé museli hledat opatření pro šetření nákladů (často snižování stavu pracovníků), mělo vliv na snížení míry nezaměstnanosti v Evropských zemích. Agenturní zaměstnávání také podporuje konkurenceschopnost firem a pomáhá jim reagovat a adaptovat se na ekonomické cykly. Celková míra nezaměstnanosti v EU v roce 2010 během ekonomické recese dosáhla 9,7%, kdy oproti předchozímu roku stoupla v průměru o 0,7% a mezi lety 2008 a 2009 dokonce o 1,9%. Vývoj počtu dočasných zaměstnanců v Evropské unii během posledních let ukazuje silnou negativní souvislost s meziročním snižováním míry nezaměstnanosti ve všech 27 zemích EU [Svedaite 2012: 180-181]. Ke

stejnému zjištění dospěla také celosvětová data konfederace Ciett, jak ukazuje následující graf. Nezaměstnanost v Evropě klesá s růstem odpracovaných hodin agenturními zaměstnanci. Ve 2. čtvrtletí 2014 míra nezaměstnanosti v EU klesla o 5,4% ve srovnání se rokem 2013 a zároveň celkový počet odpracovaných hodin agenturních zaměstnanců vzrostl o 4,2% ve stejném období. Agenturní práce ukázala první pozitivní růst v říjnu 2013, zatímco míra nezaměstnanosti začala klesat v prosinci 2013 (0,1%). Zpoždění dva až tři měsíce mezi agenturou práce a obecnou nezaměstnaností ilustruje způsob, jak je agenturní zaměstnávání schopno reagovat na hospodářský vývoj rychleji než jiné formy práce [Ciett 2015 (online)].

Obrázek 4: Vývoj hodin odpracovaných agenturními zaměstnanci vs. průměrná míra nezaměstnanosti 28 zemí EU



Zdroj: Ciett Economic Report, 2015.

4.8.2 Uživatelé (firmy)

Institut agenturního zaměstnávání, resp. dočasného přidělení zaměstnance k výkonu práce u uživatele umožňuje podnikům především flexibilně reagovat na výrobní nebo personální změny a vývoj poptávky na trhu prostřednictvím regulace kapacit lidských zdrojů podniku. Zvyšuje tak jejich adaptační schopnost v různých ekonomických cyklech. V rámci optimalizace pracovních míst, představuje agenturní zaměstnávání a jeho schopnost ušetřit zaměstnavateli velký objem finančních prostředků (zásadně v oblasti vyplácení odstupného při skončení pracovního poměru

z důvodu organizačních změn) zásadní prvek v celkových nákladech na pracovní sílu [Olšovská et al. 2015: 11-12]. A to i za předpokladu, že samotná agenturní práce nemůže být, při dodržování zákona, levnější než zaměstnávání vlastních kmenových zaměstnanců, jak je mnohdy nesprávně předpokládáno. Jak již bylo rozebráno, mzdové a ostatní pracovní podmínky agenturních zaměstnanců musí být dle zákona totožné jako podmínky srovnatelných zaměstnanců uživatele. K těmto nákladům je navíc nutné připočítat marži, která představuje vlastní příjem agentury práce [Šubrt 2008: 3-4]. Pro firmy je také výhodné, že se jedná v podstatě o nákup služby, který se nezapočítává do mzdových nákladů, kde mohou mít firmy přísně stanovený rozpočet.

Agenturní zaměstnávání představuje flexibilní model zaměstnávání a zároveň vytváří pro podniky tzv. „pružnou nárazníkovou vrstvu“, která má ochránit kmenové zaměstnance před případnou ztrátou pracovního místa v okamžiku nepříznivého hospodářského vývoje podniku, kdy může zaměstnavatel primárně uvolnit agenturní zaměstnance v zájmu ochrany a zabezpečení stabilizace kvalifikovaného jádra zaměstnanců v podniku [Olšovská et al. 2015: 14]. V současnosti se agenturní zaměstnávání využívá především jako prostředek:

- okamžitého řešení nedostatku pracovních sil;
- zvýšení adaptace podniků na změny hospodářských podmínek;
- flexibility pracovní síly;
- optimalizace personálních (mzdových) nákladů podniku;
- zvýšení konkurenceschopnosti podniku na trhu;
- snížení administrativně právní agendy spojených se zaměstnáváním;
- náhrady zkušební doby u zaměstnanců, čímž se podnikům otevírá možnost nabídnout pracovní místo kmenového zaměstnance jen nejkvalitnějším agenturním zaměstnancům;
- udržení kmenového stavu zaměstnanců v případě nepříznivého hospodářského cyklu;
- získání zaměstnanců v potřebném počtu a požadované kvalifikace v rámci širšího geografického prostoru než je příslušný region prostřednictvím náborové kampaně agentury práce [Olšovská et al. 2015: 14-15].

4.8.3 Agenturní zaměstnanci

Agenturní zaměstnávání naplňuje nejen potřeby podniků, týkající se pružnosti trhu práce, ale současně zohledňuje i potřeby zaměstnanců při sladování pracovního a soukromého života [Olšovská et al. 2015: 12]. Jak již bylo řečeno, agentury práce významně snižují nezaměstnanost v ČR, kdy ročně zaměstnají čtvrt milionu lidí. Část agenturních zaměstnanců tvoří také těžko umístitelní lidé, kteří jsou po výkonu trestu, problémech s návykovými látkami, mají exekuce na mzdy a u běžných zaměstnavatelů práci nenajdou. Cíleně zde pracují také studenti na brigádách, čerství absolventi škol bez praxe, cizinci¹⁶, lidé na rodičovské dovolené, důchodci, invalidní i starobní a lidé hledající přivýdělek v druhém zaměstnání [Burkovič in Pichrt, Morávek 2015: 247]. Řada firem dnes považuje agenturní pracovníky také za nejlepší zdroj budoucích stálých zaměstnanců. Má čas si je vyzkoušet a poté je odkoupit do kmenového stavu. V Evropě dnes asi každý třetí agenturní zaměstnanec získá do dvou let stálou práci [Kariera (online)]. Agenturní zaměstnávání tak může být přechodovým můstkem k získání stálého zaměstnání. Je také často považováno za příležitost pro první vstup do zaměstnání pro absolventy a získání potřebných pracovních a odborných zručností, obecně pomáhá nezaměstnaným se (znovu) integrovat na trh práce a získat nové či rozvíjet již získané dovednosti, a to v různých prostředích [Svedaite 2013: 64-65]. Výsledky šetření Ciett navíc ukázaly, že agenturní zaměstnávání pomáhá lidem se dostat z nezaměstnanosti, ne krátkodobě, ale ve většině případů dlouhodobě. Lidé, kteří začali pracovat formou agenturního zaměstnávání, se pak často nevrací do nezaměstnanosti i po jeho ukončení. I když existují značné rozdíly mezi zeměmi, v průměru se 30% nezaměstnaných před agenturním zaměstnáváním, sníží na 11% nezaměstnaných po jeho ukončení [Ciett 2015 (online)].

Většina agentur práce navíc poskytuje komplexní služby včetně kariérního poradenství, které může ušetřit uchazeči o práci čas i peníze. Uchazeč může být veden v evidenci více agentur práce a vybírat z nabídek, které mu nabízejí, což je snazší než si hledat práci samostatně a ze zákona jsou tyto služby zdarma.

¹⁶ Agentura práce smí zaměstnávat pouze cizince z EU, kteří nepotřebují povolení k zaměstnání nebo jejich rodinné příslušníky.

4.9 Shrnutí části agenturního zaměstnávání

Ekonomická situace, potřeby zaměstnavatelů i situace na trhu práce vyžadují stále větší pružnost pracovních sil. V situacích, kdy je potřeba rychle řešit vzniklé a nenadálé situace nedostatku pracovních sil, se řešením v těchto případech ukazují být agentury práce, resp. agenturní zaměstnanci [Kotíková, Šubrt 2007: 3]. Agenturní zaměstnávání či dočasné přidělení zaměstnance agentury práce za účelem jeho výkonu práce u uživatele, je považováno za atypické či nestandardní zaměstnávání, které se liší především obsahem práv a povinností a které vzniká za součinnosti tří stran: agentury práce, uživatele a zaměstnance. Agenturní zaměstnávání je poskytováno pouze agenturami práce a jako takové představuje unikátní institut, který doplňuje tradiční pracovní poměr. Pro firmy v ČR je především nástrojem řízení flexibilit, řešením změněných požadavků trhu práce optimalizací pracovních sil za současného ušetření finančních prostředků. Výhody však přináší také zaměstnancům, kterým především umožňuje snazší a rychlejší vstup na trh práce, případně skloubení pracovního a soukromého života. Nepochybně má také pozitivní vliv na ekonomiku státu, kdy pomáhá omezovat sféru šedé ekonomiky a nelegálního zaměstnávání a navíc snižovat nezaměstnanost. O co víc, pomáhá snižovat nezaměstnanost jinak hůře zaměstnatelných (rizikových) skupin na trhu práce jako jsou absolventi bez praxe, méně kvalifikovaní, ženy na nebo po mateřské dovolené či starší věkové kategorie.

Přes tyto objektivně pozitivní příspěvky je agenturní zaměstnávání v ČR spíše podprůměrně využíváno ve srovnání s evropskými zeměmi. Důvodem může být nejistota, která je průvodní charakteristikou agenturního zaměstnávání, ale i flexibilních forem zaměstnávání obecně. Nezájem zaměstnanců o práci formou agenturního zaměstnávání může být zapříčiněn faktem, že pro českou populaci je stále nejdůležitějším aspektem zaměstnání jeho stabilita, kterou agenturní zaměstnávání negarantuje. Dalším, pravděpodobně více zásadním, důvodem je všeobecné vnímání fungování agenturního zaměstnávání. Na území ČR působí velké množství personálních agentur a agentur práce, ne všechny se však v minulosti, či méně často v současnosti, chovali dle zákona. Nelegální počínání některých agentur práce bylo v minulosti způsobené především legislativními mezerami, ve kterých však došlo ke značnému posunu. Jsou známy případy, kdy agentury práce nedodržovali zákony či se je snažily obcházet a poskytovali velmi špatné podmínky agenturním zaměstnancům. Z tohoto důvodu se utvořil pohled na agentury práce jako na vykořisťovatele a novodobé

otrokáře. Dnes jsou agentury práce nejkontrolovanějšími firmami v ČR a případů protiprávního počínání stále ubývá. Přesto stát pokračuje ve zpřísnování a regulacích agenturního zaměstnávání. Problémem však nejsou legálně fungující agentury práce, ale pseudoagentury a černý trh práce, na které by se měli zákonodárci zaměřit [Burkovič in Pichrt, Morávek 2015: 249]. Negativní pohled na agentury je o to více umocněn médií, která ve svých sděleních vyzdvihují kauzy nelegálního počínání některých pseudoagentur práce, čímž pomáhají budovat předsudky a stereotypy o všech agenturách práce. Je otázkou nakolik tyto stereotypy v české společnosti působí a nakolik je agenturní zaměstnávání vnímáno jako legální forma zaměstnávání. Postoj a důvěra lidí k personálním agenturám a agenturnímu zaměstnávání byl předmětem výzkumu a jeho výsledky jsou popsány v následující části.

5 Výzkumný problém a metodologie

Cílem výzkumu je analyzovat a popsat postoj lidí k personálním agenturám a agenturnímu zaměstnávání v ČR. Jako výzkumný problém byl definován postoj lidí k personálním agenturám a agenturnímu zaměstnávání, pod který spadá důvěra lidí k personálním agenturám a ochota nechat se zaměstnat formou agenturního zaměstnávání. Dílčím problémem se věnuje podmíněnosti postojů lidí k personálním agenturám a agenturnímu zaměstnávání sociodemografickými charakteristikami respondentů a jejich povědomím o fungování agenturního zaměstnávání a případné praktické zkušenosti. K prozkoumání vztahu proměnných a možnosti následně vyslovit zobecnitelné závěry, byl zvolen kvantitativní výzkum. Jako metoda sběru dat pak dotazníkové online šetření, které umožňuje získat informace od velkého počtu jedinců v krátkém čase a s malými náklady a testovat hypotézy.

5.1 Stanovení hypotéz a sestavení dotazníku

Hypotézy a na ně navazující otázky v dotazníku byly utvořeny kombinací studia dostupné literatury, která byla použita v teoretické části, konzultacemi daného tématu s pracovníky personální agentury a na základě vlastních zkušeností z působení v personální agentuře v oddělení agenturního zaměstnávání. Jako další zdroj posloužila publikace, kterou každoročně vydává Ciett (mezinárodní konfederace soukromých agentur práce). Konfederace Ciett každoročně vydává Ekonomický report, kde shromažďuje data o soukromých poskytovatelích personálních služeb na mezinárodní úrovni, kteří jsou jejími členy. Mimo další personální služby, mapuje také agenturní zaměstnávání. Na datech se snaží ukázat, že agenturní zaměstnávání je důležitým prostředkem adaptace trhu práce na ekonomické změny a přináší celosvětové srovnání profilu agenturních zaměstnanců [Ciett 2015 (online)]. Je nutné říci, že konfederace Eurociett, která je podružnou částí Ciett za Evropu, sdružuje 28 národních a 7 nadnárodních poskytovatelů personálních služeb a data za ČR tedy nemohou být považována za kompletní, ale spíše za orientační. Také proto, že nejnovější ekonomický report konfederace Ciett za rok 2015 je postaven na datech, sebraných za rok 2013. Šetření Ciett se tedy zaměřuje na agenturní zaměstnance a v rámci následující analýzy byly data použity především ke srovnání, co agenturní zaměstnávání v ČR může nabídnout v kontrastu s tím, jaké aspekty jsou pro českou populaci v zaměstnání stěžejní. Očekávaním a hodnotám, které jsou pro českou populaci důležité v zaměstnání

nebo při jeho hledání, se věnoval výzkum Proměny české společnosti. Výzkum proběhl v druhé polovině roku 2015, kdy následná analýza reprezentativních dat za ČR, prokázala vliv sociodemografických proměnných na očekávání a hodnoty lidí při hledání zaměstnání. Rozdílná očekávání byla odhalena v závislosti na pohlaví, věku a dosaženém vzdělání.

5.1.1 Důvěra lidí k personálním agenturám a agenturnímu zaměstnávání

Hlavní část dotazníku měla dle stanoveného výzkumného problému a hypotéz sledovat postoj a důvěru lidí k personálním agenturám a agenturnímu zaměstnávání, jejich povědomí o fungování a zkušenosti s agenturním zaměstnáváním. Na začátku dotazníku byly tedy zařazené otázky, které se zaměřují na personální agentury obecně, a to otázka na důvěru k personálním agenturám, která testovala její teoretickou dimenzi a otázka, jaké zdroje by respondenti využili při hledání zaměstnání, která testovala praktickou důvěru lidí k personálním agenturám. Personální agentury byly zařazeny mezi ostatní zdroje, abychom mohli interpretovat, jak si ve srovnání s nimi stojí a na kolik jim lidé důvěřují v případě hledání zaměstnání. Následné otázky se týkaly agenturního zaměstnávání. Dílčím cílem bylo zjistit, zda lidé mají povědomí o fungování agenturního zaměstnávání a zda s ním mají zkušenost. Třetí otázka dotazníku tedy testovala povědomí respondentů o fungování agenturního zaměstnávání skrze otázku, zda o něm někdy slyšeli a zda vědí, jakým způsobem funguje. Další otázka poté zjišťovala jejich přímou zkušenost s agenturním zaměstnáváním a v případě, že tuto zkušenost měli, byla jim položena otázka na hodnocení této zkušenosti. Před třetí otázkou byla respondentům poskytnuta krátká definice agenturního zaměstnávání, takže i ti, kteří o něm nikdy neslyšeli, si mohli utvořit určitý postoj, být zahrnuti v dalších otázkách a jejich odpovědi mohly být považovány za relevantní. Následující otázka se tedy věnovala praktické ochotě nechat se zaměstnat formou agenturního zaměstnávání. Navazující otázky měli poté testovat, co stojí v pozadí odpovědí na otázku ochoty nechat zaměstnat touto formou. V případě, že byly respondenti ochotni nechat se zaměstnat touto formou, následovala otázka, co si od této možnosti slibují, tedy, co je důvodem, proč by přijali zaměstnání formou agenturního zaměstnávání. V případě, že by takové zaměstnání nepřijali, zjišťovala další otázka důvody této neochoty. Ciett ve svém šetření mimo jiné zkoumá také spokojenost a motivaci agenturních zaměstnanců,

některé otázky mohly být tedy zcela nebo zčásti použity ke srovnání výsledků této části analýzy. V rámci této části byly stanoveny dvě hypotézy, a to:

- Povědomí o fungování agenturního zaměstnávání souvisí s důvěrou v personální agentury.
- Zkušenost s agenturním zaměstnáváním souvisí s důvěrou v personální agentury.

5.1.2 Sociodemografické proměnné

V šetření byly dále zahrnuty sociodemografické otázky. V další analýze a interpretaci byly využívány proměnné: pohlaví, věk, vzdělání, velikost místa bydliště, obor zaměstnání, ekonomická situace a osobní čistý měsíční příjem.

Konfederace Ciett uvádí, že v některých zemích je agenturní zaměstnávání přidělováno hlavně ženám, které mohly vypadnout z trhu práce se založením rodiny nebo které chtějí skloubit flexibilní zaměstnání právě s péčí o rodinu. V důsledku plnění mateřských a výchovných povinností, jsou ženy vystavené většímu riziku na trhu práce. Míra nezaměstnanosti žen je dlouhodobě vyšší než u mužů [Kuchař 2007: 143-144]. Tato skutečnost může mít vliv na jejich vnímání personálních agentur. Dle statistik Ciett v zemích, kde je převažující část agenturního zaměstnávání ve službách, jsou přes agenturu zaměstnávány spíše ženy, v zemích, kde je využíváno hlavně v sektoru stavebnictví a průmyslu, pak především muži. Výzkum Ciett ukázal, že v ČR 62% agenturních zaměstnanců v ČR pracuje v průmyslu a 14% ve službách [Ciett 2015 (online)]. Pokud tedy v agenturním zaměstnávání převládají pozice v průmyslu a spíše pro muže, lze předpokládat, že to bude mít také vliv na rozdílný postoj či důvěru mužů a žen k personálním agenturám či agenturnímu zaměstnávání. Také šetření Proměny české společnosti odhalilo, že muži a ženy mají rozdílná očekávání a hodnoty při hledání zaměstnání. Ženy považují za důležitý aspekt možnost skloubení pracovního a rodinného života, pro muže je především důležité finanční ohodnocení.

Lidé hledají zaměstnání v různých fázích životního cyklu, spojených také s věkem. Nejvíce nezaměstnaností ohroženou skupinou na trhu práce jsou mladí lidé, absolventi po skončení školy na začátku pracovní dráhy a lidé v předdůchodovém věku ke konci své pracovní dráhy. U žen je to, jak už bylo řečeno, období předcházející a následující mateřství [Kuchař 2007: 146]. Celosvětové výsledky Ciett ukázaly, že agenturní zaměstnanci jsou spíše mladší. Výsledky za ČR uvádí, že nadpoloviční většina agenturních zaměstnanců je ve věku pod 30 let a jen velmi malá část pracovníků má 45 a více let. Agenturní zaměstnávání je tedy často odrazovým můstkem na trh

práce pro mladé lidi. V některých zemích (např.: Japonsko, USA, Itálie) je však vyšší poměr starších pracovníků. V těchto zemích je tedy agenturní zaměstnávání obecně považováno za srovnatelnou alternativu s ostatními typy zaměstnání, která poskytuje odrazový můstek z jakékoliv situace [Ciett 2015 (online)]. Věk hraje také významnou roli v rozdílném vnímání důležitosti různých aspektů zaměstnání. Zástupci mladší generace od práce častěji očekávají možnost seberealizace a růstu oproti starším ročníkům, které kladou větší důraz na hodnoty, jako je jistota zaměstnání nebo dobré vztahy na pracovišti [Proměny české společnosti (online)]. Můžeme tedy předpokládat, že věk spojený s životními cykly respondentů, bude mít vliv také na důvěru a postoj lidí k personálním agenturám a agenturnímu zaměstnávání.

Významnou kategorií ve struktuře úspěchů na trhu práce je dosažená úroveň vzdělání. Předpokládáme, že lidé se budou ve své důvěře a postoji k personálním agenturám a agenturnímu zaměstnání lišit v závislosti na dosaženém vzdělání. Struktura vzdělání agenturních zaměstnanců v ČR je zhruba taková, že 45% agenturních zaměstnanců má základní vzdělání, 50% středoškolské a 5% vysokoškolské vzdělání [Ciett 2015 (online)]. Jak již bylo řečeno, převažujícím oborem agenturního zaměstnávání, je průmysl, ve kterém není kladen tak velký důraz na vzdělání. Do popředí se však postupně dostávají segmenty služeb a specializované oblasti jako je IT, technické služby, specialisté ve finančních oborech apod., které naopak určitý stupeň vzdělání vyžadují. Agenturní zaměstnávání tak může nabízet uplatnění různým vzdělanostním kategoriím. Výsledky výzkumu Proměny české společnosti ukázaly, že očekávání při hledání nového zaměstnání se v ČR liší právě v závislosti na dosaženém vzdělání. Lidé se základním vzděláním častěji preferují jistotu zaměstnání a za velmi důležité považují také finanční ohodnocení. S vyšším vzděláním pak roste orientace na náplň práce a uspokojení, které její výkon přináší [Proměny české společnosti (online)]. V závislosti na tom, jaké pozice může agenturní zaměstnávání nabídnout a jaké je očekávání lidí s různým vzděláním při hledání zaměstnání, mohou mít lidé různý postoj k personálním agenturám a agenturnímu zaměstnávání.

Vliv na důvěru a postoj k personálním agenturám byl sledován také u proměnné velikosti místa trvalého bydliště a to z důvodu, že v ČR velké procento personálních agentur působí ve větších městech s větším počtem obyvatel, což může mít nepochybně vliv na postoj respondentů, kteří s nimi přicházejí nebo naopak nepřichází do styku. Šetření Ciett prokázalo, že 60% českých agenturních zaměstnanců pracuje ve velkých firmách nad 500 zaměstnanců, 30% ve firmách se 100 až 499 zaměstnanci a pouze 10%

v menších firmách s 50-99 zaměstnanci [Ciett 2015 (online)]. Velké firmy pak sídlí ve většině případů právě ve větších městech.

Dále byl zohledněn vliv osobního čistého měsíčního příjmu, jelikož agenturní zaměstnávání je v ČR často spojováno s nízkou úrovní odměňování, což může ovlivňovat zájem lidí o toto zaměstnávání. Výzkum Proměny české společnosti odhalil, že na třetím místě je pro českou společnost při hledání zaměstnání důležité právě finanční ohodnocení (61% respondentů jej označilo za velmi důležité) [Proměny české společnosti (online)].

Agenturní zaměstnávání je mimo jiné charakteristické svou flexibilitou, což může mít vliv na lidi v různých ekonomických situacích, kteří mohou flexibilitu vyhledávat, jako například studenti nebo lidé na mateřské dovolené, kteří chtějí skloubit soukromý a pracovní život, nebo naopak preferovat stabilitu v zaměstnání jako většina ekonomicky aktivních lidí. Výzkum Proměny české společnosti také ukázal, že celkově lidé v práci považují za stěžejní jistotu zaměstnání (pro 71% respondentů je velmi důležitá), avšak 62% české populace si také vysoce cení možnosti skloubit pracovní a rodinný život [Proměny české společnosti (online)]. V rámci sociodemografických proměnných tedy byly stanoveny tyto hypotézy:

- Důvěra lidí v personální agentury souvisí s pohlavím.
- Důvěra lidí v personální agentury souvisí s věkem.
- Důvěra lidí v personální agentury souvisí se vzděláním.
- Důvěra lidí v personální agentury souvisí s velikostí místa bydliště.
- Důvěra lidí souvisí s ekonomickou situací.
- Důvěra lidí souvisí s osobním příjmem.

5.2 Sběr dat

Ke sběru dat byla využita nabídka agentury NMS Market Research, která nabízí studentům možnost položit 5-10 otázek v rámci omnibusového šetření ČR, a to na reprezentativní online populaci ve věku 18-64 let. Agentura NMS Market Research působí na trhu v oblasti marketingového výzkumu již od roku 1998. NMS Market Research je členem profesního sdružení agentur působících v oblasti výzkumu trhu

SIMAR¹⁷, MSPA a prostřednictvím svých zástupců i členem mezinárodní organizace ESOMAR¹⁸.

Omnibusová šetření jsou šetření probíhající pravidelně měsíčně, do kterých jsou podle objednávky klientů zařazovány moduly otázek týkajících se různých zadaných témat. Po konzultaci se zástupci agentury NMS Market Research bylo připojeno 8 otázek dotazníku k omnibusovému šetření, které proběhlo online na začátku února 2016. Před samotným šetřením proběhla pilotáž použitého dotazníku s pěti respondenty, která odhalila především problematičnost pochopení krátké definice agenturního zaměstnávání, která poté byla upravena a zjednodušena. Ostatní nedostatky byly technického rázu či v rámci gramatických chyb a byly napraveny.

¹⁷ SIMAR sdružuje všechny subjekty, působící v oboru výzkumu trhu a veřejného mínění, které chtějí tuto oblast dále kultivovat a provádějí a objektivně interpretují výzkum ve vysoké kvalitě [Simar (online)].

¹⁸ ESOMAR je základní organizace pro podporu, prosazování a růst průzkum trhu po celém světě [Esomar (online)].

6 Analýza dat

Analýza dat výše představeného výzkumu je provedena v programu IBM SPSS Statistics 19. Na sebraných datech byla provedena deskriptivní analýza, která slouží především k popisu struktury dat. Jelikož byl výzkum proveden na reprezentativním vzorku populace ČR ve věku 18-64 let, byly výsledky deskriptivní analýzy použity především ke srovnání s daty Českého statistického úřadu za ČR pro potvrzení reprezentativity tohoto vzorku a dále pak k demonstraci složení respondentů v kategoriích: pohlaví, věkové skupiny, struktura vzdělání, velikost bydliště, ekonomická situace, osobní příjem a obor zaměstnání. Deskriptivní analýza byla také využita pro výpočet frekvencí odpovědí na jednotlivé otázky z dotazníku, výsledky byly popsány a interpretovány. Druhá část analýzy byla věnována analýze dat druhého stupně pomocí dvourozměrné analýzy. V této fázi analytické části byla dvourozměrná analýza využita k potvrzení či nepotvrzení stanovených hypotéz. Ve třetí části byla vytvořena typologie, která rozdělila respondenty do tří typů. První typ reprezentuje profil respondenta s pozitivním postojem, druhý profil neutrálního postoje a třetí negativního postoje. Jednotlivé profily byly analyzovány pomocí aplikace korelační či kontingenční analýzy, která testovala vliv sociodemografickými a dalších proměnných na rozdělení respondenta do profilů. Vyústěním této části bylo popsání struktury každého profilu i jejich srovnání a nastínění typického respondenta s pozitivním a negativním postojem.

6.1 Popis výběrového vzorku

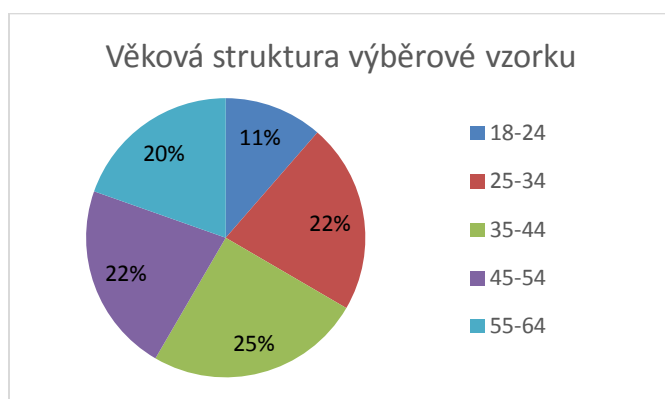
Ve výběrovém vzorku bylo celkem 500 respondentů, kteří byli náhodně vybráni tak, aby kvótně reprezentovali online populaci ČR ve věku 18-64 let. Na data byla použita deskriptivní analýza k demonstraci struktury vzorku. K ověření reprezentativity byly výsledky porovnány s daty z Českého statistického úřadu, a to ze Sčítání lidu či Výběrového šetření pracovních sil populace ČR, pokud taková data byla dostupná.

V rámci rozložení pohlaví ve zkoumaném vzorku bylo zastoupeno zhruba 49% mužů a 51% žen, které přesně odpovídá složení populace ČR při sčítání lidu v roce 2011.

Věkové kategorie ve vzorku byly zastoupeny víceméně rovnoměrně. Ve srovnání s věkovým rozložením v populaci ČR, kdy byla využita data Výběrového šetření pracovních sil z roku 2014, byly nalezeny mírné rozdíly. Data z Výběrového

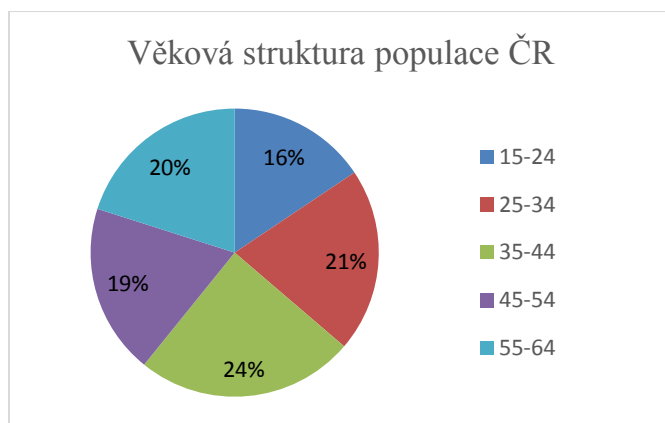
šetření pracovních sil byla sloučena do kategorií, které ve většině případů odpovídají věkovým kategoriím, použitými ve výběrovém souboru, aby byla lépe srovnatelná. Výjimkou byly kategorie 15-19 let a poté 20-24 let z Výběrového šetření pracovních sil, které ani samostatně, ani v součtu, neodpovídají věkové kategorii 18-24 let, použité pro výběrový vzorek a jejich hodnota je tedy odlišná. Ostatní věkové kategorie jsou ve srovnání zastoupeny velmi podobně, jak můžeme vidět na následujících grafech, a to s rozdílem maximálně 3%, která jsou zanedbatelná.

Graf 5: Věková struktura respondentů ve výběrovém vzorku



N=500

Graf 6: Věková struktura české populace



Zdroj: ČSÚ, www.czso.cz (online), data za rok 2014

Ve vzdělanostní struktuře vzorku převažovali lidé se základním vzděláním či vyučením, kteří tvořili celých 50% vzorku. Druhou nejvíce zastoupenou skupinou byli lidé se středoškolským vzděláním (34%) a nejméně lidí bylo ve vzorku s vysokoškolským vzděláním (16%). Data Českého statistického úřadu z Výběrového

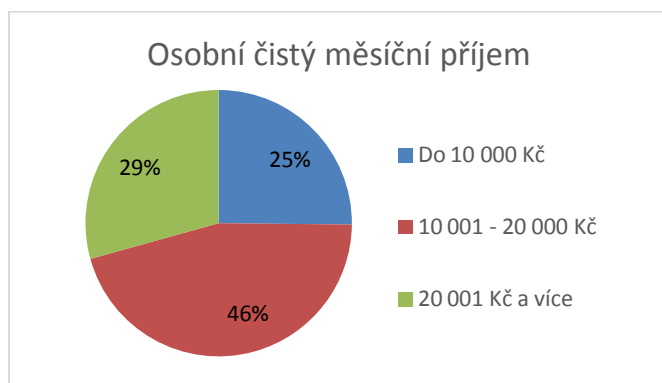
šetření pracovních sil ukázala, že vzdělanostní rozložení v české populaci je velmi podobné. Drobné rozdíly (maximálně 1%) byly způsobeny tím, že data Českého statistického úřadu jsou evidována pro věk 15 let a více. Ve výběrovém souboru nebyly zahrnuty nejmladší a nejstarší kohorty, tím byla vzdělanostní struktura vzorku posunuta mírně k vyšším stupňům vzdělání oproti vzdělanostní struktuře populace ČR. Tyto rozdíly však byly zanedbatelné.

71% respondentů z našeho vzorku je ekonomicky aktivních, 16% ekonomicky neaktivních a zbylá procenta jsou rovnoměrně rozdělena mezi studenty (7%) a lidi na mateřské dovolené (6%). Údaje z Českého statistického úřadu říkají, že míra ekonomické aktivity osob ve věku 15-64 let je 73,5 % [ČSÚ 2014 (online)]. Zastoupení je téměř totožné jako ve výběrovém vzorku, rozdíl 2,5% je zanedbatelný a mohl být opět způsoben tím, že data Českého statistického úřadu zahrnují lidi ve věku 15-64 let na rozdíl od výběrového vzorku, který reprezentuje populaci ve věku 18-64 let.

Co se týče velikosti bydliště, nejvíce respondentů ze vzorku bydlí na vesnici nebo v malém městě do 4 999 obyvatel (36%). Druhou nejpočetněji zastoupenou skupinou jsou lidé z velkých měst nad 100 000 obyvatel (25%). Lidé z menších a středních měst byly podobně procentuálně zastoupeny. 18% respondentů má trvalé bydliště v menším městě s 5 000 až 19 999 obyvateli, 21% respondentů ve středních městech s 20 000 až 99 999 obyvateli. Ve statistikách Českého statistického úřadu nebyla nalezena data, která by byla použitelná ke srovnání zastoupení lidí dle velikosti trvalého bydliště. Bylo však srovnáno procentuální zastoupení lidí v krajích, které bylo ve vzorku téměř shodné s populací ČR. V tomto směru je vzorek také reprezentativní.

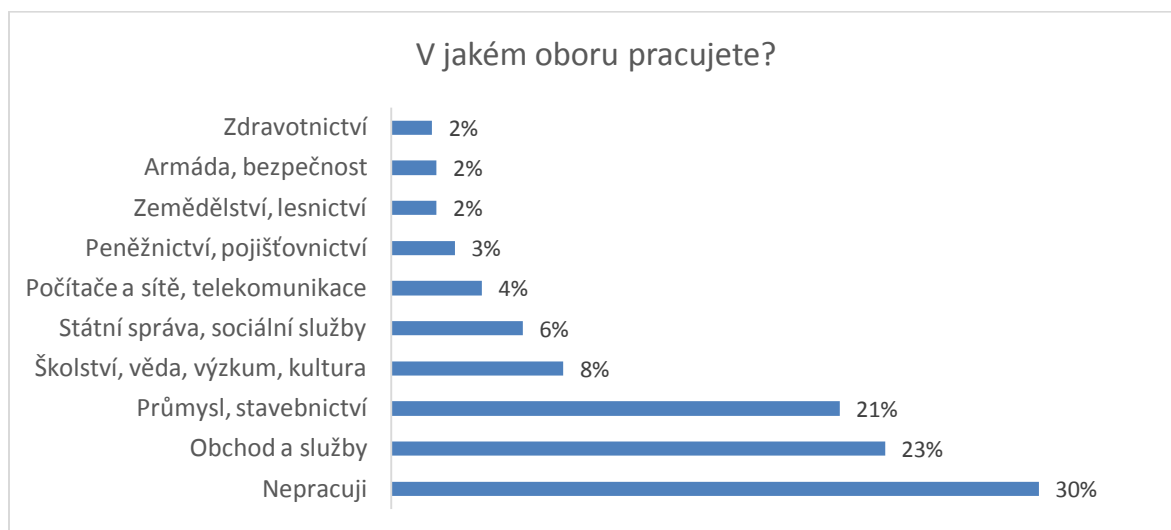
Nejvíce bylo v testovaném vzorku lidí s osobním měsíčním příjmem mezi 10 001 až 20 000 Kč (46%). Druhá příjmová skupina s největším zastoupením byla s příjmem 20 001 a více Kč (29%), o něco méně bylo lidí s příjmem do 10 000 Kč (25%). V rámci Českého statistického úřadu jsou data o příjmu uváděna buď jako roční příjmy domácnosti nebo jako průměrné hrubé mzdy. Tyto údaje nejsou srovnatelné s údaji pro výběrový vzorek. Tato proměnná však byla také použita v dalších analýzách jako nezávisle proměnná, ovlivňující postoje respondentů. Pro následnou interpretaci je důležité, že necelá polovina respondentů má osobní čistý měsíční příjem v kategorii 10 001-20 000 Kč, jak demonstruje následující graf.

Graf 7: Osobní čistý měsíční příjem respondentů z výběrového vzorku



Následující graf pak ukazuje obory, ve kterých testovaní respondenti pracují. Převažují oblasti „obchod a služby“ a „průmysl, stavebnictví“. Data z Výběrového šetření pracovních sil pracují s jinými kategoriemi v rámci lidí, zaměstnaných v národním hospodářství. Data s výběrovým souborem jsou tak nesrovnatelná. Informace o zastoupení lidí v různých oborech je důležitá pro výsledky a interpretaci další analýzy, neboť obor respondentů může ovlivňovat jejich zájem o agenturní zaměstnávání. V regionech se agenturní zaměstnávání většinou týká dělnických pozic (průmysl a stavebnictví), ve velkých městech jsou však obsazovány také kancelářské (obchod služby) a finanční pozice (peněžnictví, bankovníctví) či technické a IT pozice (počítače a sítě, telekomunikace) [Grafton (online)]. Obecně největšími segmenty agenturního zaměstnávání je tedy průmysl a služby. V součtu téměř polovina z našich respondentů působí ve stejných oborech, ve kterých je využíváno agenturní zaměstnávání.

Graf 8: Rozložení respondentů z výběrového vzorku v oborech zaměstnání



Díky datům Českého statistického úřadu, byla ověřena reprezentativita vzorku, který je kvótně reprezentativní za klíčové proměnné, jako je pohlaví, věk, vzdělání, ekonomická situace a rozložení respondentů v krajích. Drobné odchylky od dat za českou populaci jsou zanedbatelné a mohly být způsobeny odlišně definovanou cílovou populací v rámci věku nebo časovým odstupem dat, kdy poslední Sčítání lidu proběhlo v roce 2011 a Výběrově šetření pracovních sil v roce 2014. V dalších analýzách a následných interpretacích byly použity také proměnné osobní čistý měsíční příjem a obor práce, které, jak bylo výše popsáno, mohou mít vliv na postoje respondentů k personálním agenturám a agenturám práce.

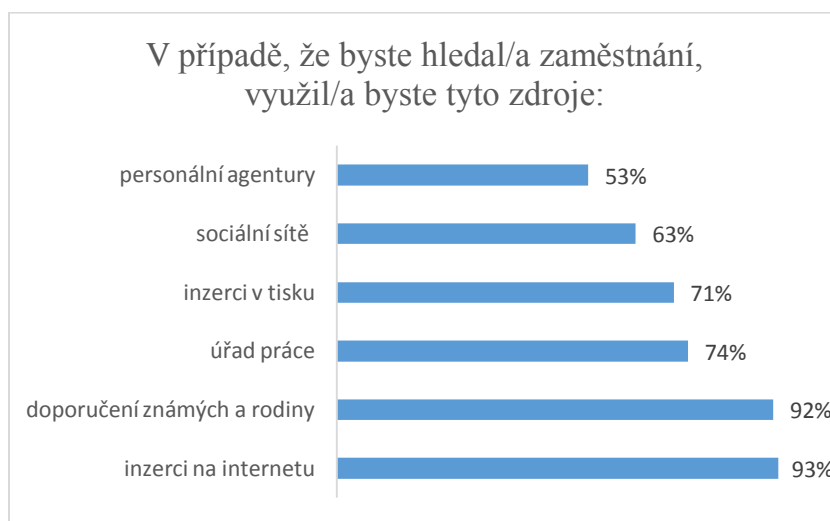
6.2 Výsledky dotazníku

Tato část analýzy byla věnována deskriptivní analýze výsledků jednotlivých otázek v dotazníku a její následné interpretaci. První otázka dotazníku testovala, jaké zdroje by respondenti využili, pokud by hledali zaměstnání. Cílem bylo především zjištění, kolik lidí by se v ostatních zdrojích obrátilo také na personální agentury. Tato část otázky byla dále použita v následujících analýzách, zaměřujících se na důvěru v personální agentury. Otázka, zda by se lidé obrátili na personální agentury v případě hledání zaměstnání, má významově souvislost s tím, zda jim důvěřují.

Na personální agentury by se při hledání práce obrátilo 53% lidí a s tímto počtem se mezi ostatními možnostmi umístily na posledním místě. Nejčastěji by lidé využili inzerci na internetu (93%) nebo by se obrátili na své známé a rodinu (92%), 74% respondentů by využilo služeb úřadu práce, podobně velké procento pak inzerci

v tisku. Před personálními agenturami se také umístily sociální sítě. V odpovědi „jiné, vypište“ se nejčastěji objevovala odpověď „osobní návštěva firem“, která však v rámci procentuálního zastoupení zabírá pouze 4% odpovědí. Ostatní možnosti byly zanedbatelné, objevovaly se odpovědi jako „nevím“ nebo „zkusil/a bych vše, cokoli“. Nejčastěji lidé volili 4-6 možností. Pouze jednu možnost zvolily 4% respondentů, z čehož odpověď personálních agentur zvolil pouze jeden člověk. Lidé by se tedy na personální agentury obrátili nejméně často, a pokud by se na ně obrátili, nebyl by to jediný způsob hledání zaměstnání.

Graf 9: Četnost využití personálních agentur v případě hledání zaměstnání



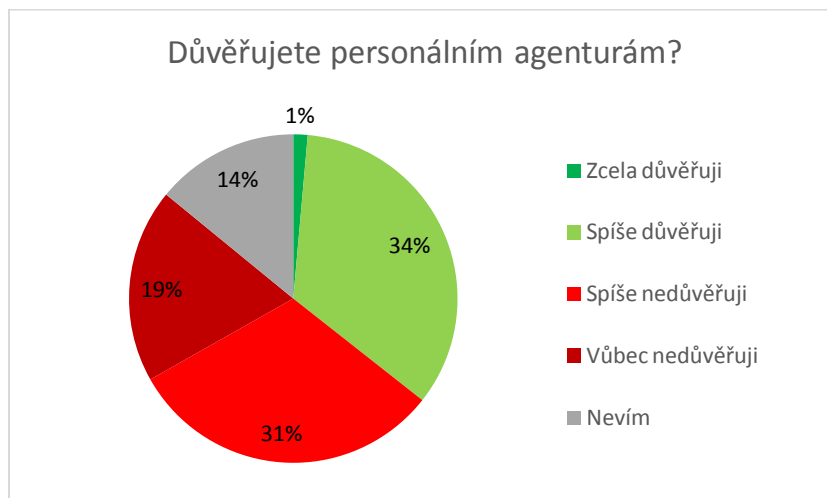
N=500

Otázka č. 2 v dotazníku se přímo ptala na teoretickou důvěru lidí v personální agentury, nebyla však jedinou otázkou, která důvěru testovala. Další otázky na ni byly zaměřeny nepřímo, a to skrze otázku, zda by respondenti využili personální agentury při hledání zaměstnání nebo zda by se nechali zaměstnat formou agenturního zaměstnávání.

Výsledky dotazníkového šetření ukázaly, že pouze 1% lidí zcela důvěřuje personálním agenturám. Odpověď „spíše důvěřuji“ zvolilo již 34% respondentů, avšak v celkovém součtu pozitivních a negativních odpovědí rovných 50% lidí personálním agenturám nedůvěřuje, 35% jim naopak důvěřuje, jak zobrazuje následující graf. Lidé tedy spíše nedůvěřují personálním agenturám v rámci svého postoje a navíc tento svůj postoj přenáší do praxe, kdy by spíše nevyužili personální agentury při hledání zaměstnání, jak ukázala předchozí otázka. Souvislost teoretické důvěry a praktického využití personálních agentur byla také ověřena a potvrzena korelační analýzou.

Spearmanův korelační koeficient odhalil silnou pozitivní souvislost, což znamená, že čím více lidé důvěřují personálním agenturám, tím spíše by je využili při hledání zaměstnání a naopak, čím méně jim důvěřují, tím spíše by se na ně neobrátili. Z důvodu přetrvávajících stereotypů o personálních agenturách a jejich špatné pověsti byla předpokládána převažující nedůvěra lidí k těmto institucím. Tento předpoklad byl potvrzen.

Graf 10: Důvěra lidí v personální agentury

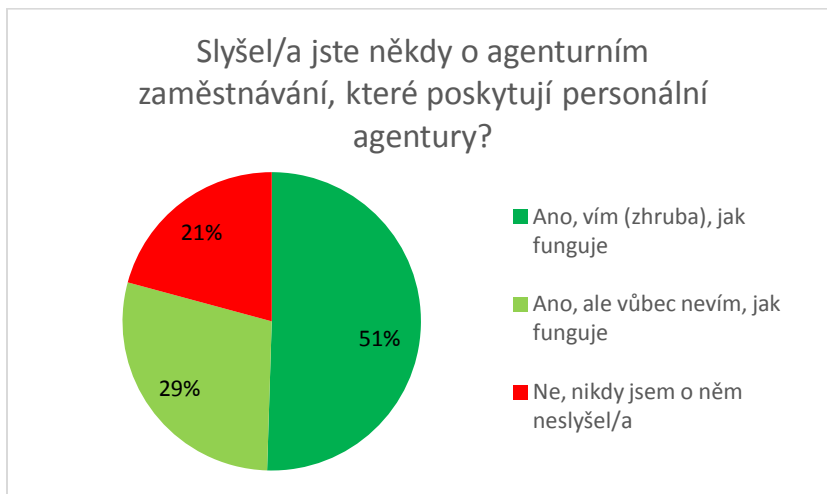


N=500

Další otázka v dotazníku měla testovat povědomí lidí o agenturním zaměstnávání a ptala se, zda o tomto druhu zaměstnávání někdy slyšeli.

Celých 51% respondentů odpovědělo, že o agenturním zaměstnávání slyšeli a navíc zhruba vědí, jak funguje. Toto číslo je důležité pro následující analýzu výsledků šetření a jejich interpretaci, neboť lidé, kteří o agenturním zaměstnávání slyšeli, k němu již pravděpodobně zaujímají nějaký postoj. 29% respondentů také o agenturním zaměstnávání slyšelo, ale vůbec neví, jak funguje a 21% respondentů o něm nikdy neslyšelo. V ČR pracuje přes agenturu pouze necelé 1% pracující populace [Grafton (online)]. Bylo tedy předpokládáno, že lidé o agenturním zaměstnávání spíše neslyšeli nebo o něm slyšeli, ale nemají příliš představu, jak funguje. Výsledky ukázaly opak a v celkovém součtu 80% lidí má povědomí o agenturním zaměstnávání a ví, jak funguje nebo o něm alespoň slyšelo.

Graf 11: Povědomí lidí o agenturním zaměstnávání



N=500

Následující otázka poté testovala přímou zkušenost s agenturním zaměstnáváním. Před touto otázkou byla respondentům zobrazena stručná definice agenturního zaměstnávání, aby i ti, kteří o něm nikdy neslyšeli, si mohli vytvořit názor a jejich odpovědi na následující otázky být zahrnuty v další analýze.

77% s celkového počtu respondentů nemá žádnou zkušenost s agenturním zaměstnáváním, 13% je nebo v minulosti bylo touto formou zaměstnáno a 10% se zaměstnání formou agenturního zaměstnávání uchází či ucházelo. Z celkového počtu 500 respondentů, tedy pouze 65 lidí má s agenturním zaměstnáváním přímou zkušenost a 49 se o něj alespoň ucházelo nebo uchází. Toto číslo není příliš vysoké, avšak bylo spíše očekáváno, neboť podle údajů konfederace Ciett pracuje v Evropě 1,7% lidí z praceschopné populace přes pracovní agentury, v České republice jde asi o 0,9% (data za rok 2013) [Ciett 2015 (online)].

Graf 12: Přímá zkušenost lidí s agenturním zaměstnáváním

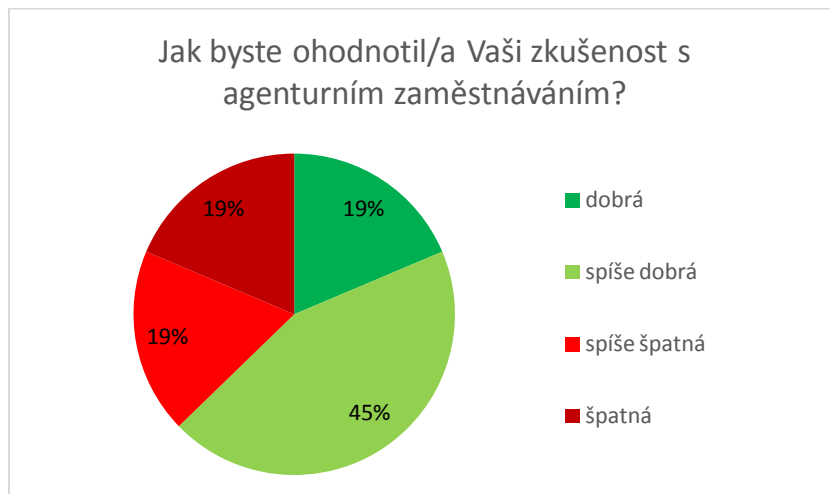


N=500

Na otázku č. 5 odpovídalo tedy pouze 65 lidí, kteří mají přímou zkušenost s agenturním zaměstnáváním. Tato otázka měla testovat, zda je jejich zkušenost dobrá či špatná.

Obecně mají respondenti spíše dobrou nebo dobrou zkušenost s agenturním zaměstnáváním, v součtu 64% lidí. Naopak 38% respondentů bylo nebo je se zkušeností s agenturním zaměstnáváním nespokojeno a tuto zkušenost hodnotí jako spíše špatnou či špatnou, z celkového počtu 65 respondentů to bylo 24 lidí. Otázku na spokojenost položila ve svém šetření také konfederace Ciett agenturním zaměstnancům po celém světě. Celosvětový průměr ukázal, že 49% agenturních zaměstnanců je spokojeno a 33% velmi spokojeno ve svém zaměstnání, v součtu tedy 82% [Ciett 2015 (online)]. Celosvětově je spokojenost agenturních zaměstnanců tedy vyšší než v ČR, avšak je třeba vzít v potaz, že Ciett šetřil respondenty, kteří v současné době jsou agenturními zaměstnanci, kdežto naše otázka byla položena i lidem, kteří měli v minulosti přímou zkušenost s agenturním zaměstnáváním. S odstupem času pak mohou lidé tuto zkušenost hodnotit rozdílně. Obecně však můžeme tvrdit, že zkušenost lidí s agenturním zaměstnáváním je ve většině případů hodnocena kladně. Předsudky a stereotypy o agenturním zaměstnáváním jsou tedy spíše neoprávněné.

Graf 13: Hodnocení zkušenosti s agenturním zaměstnáváním



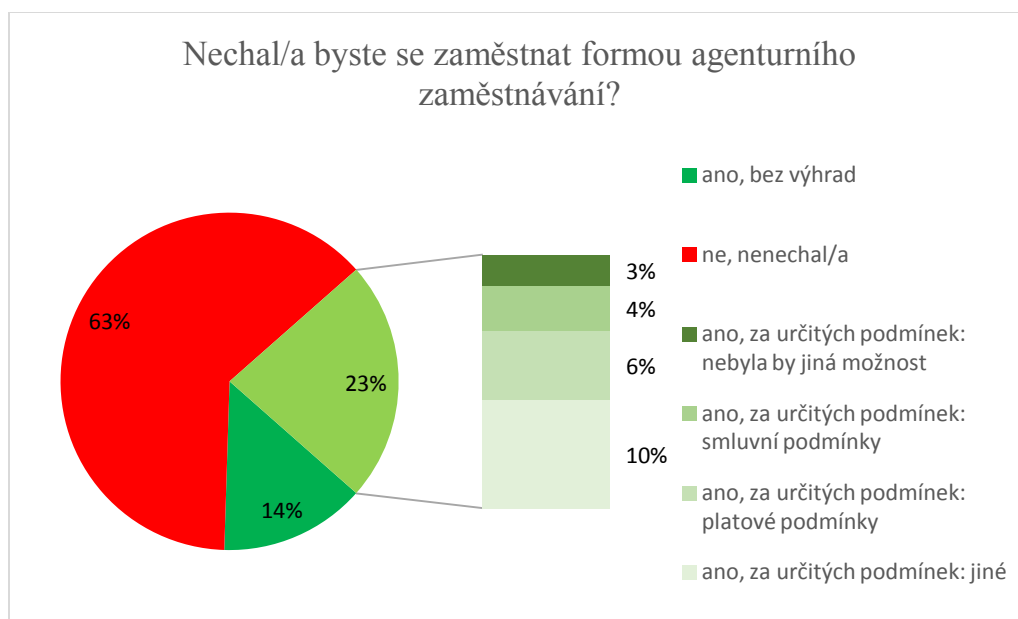
N=65

Další otázka byla položena opět všem respondentům a ptala se na teoretickou ochotu nechat se zaměstnat formou agenturního zaměstnávání. Otázka byla položena po krátkém vysvětlení, co je to agenturní zaměstnávání, takže i odpovědi těch, kteří o něm předtím neslyšeli, byly relevantní. Tato otázka je další klíčovou otázkou výzkumu, testuje nejen teoretickou důvěru, ale i praktickou ochotu nechat se zaměstnat formou agenturního zaměstnávání personální agenturou. Otázka byla často použita v dalších analýzách.

Výsledky ukázaly, že více než polovina lidí (63%) by se formou agenturního zaměstnávání nenechala zaměstnat. Pouze 14% lidí by se nechalo zaměstnat bez výhrad a 23% lidí by se nechalo zaměstnat za určitých podmínek. V případě odpovědi ano, za určitých podmínek, byly nejčastěji zmiňované smluvní podmínky v různých podobách jako například delší smlouva, pevně dané podmínky, pracovní podmínky nebo pracovní doba. Další nejčastěji zmiňovanou odpovědí byly platové podmínky, na třetím místě by respondenti přijali nabídku agenturního zaměstnávání jen, kdyby neměli jinou možnost. Ostatní odpovědi byly procentuálně zanedbatelné, objevovaly se odpovědi jako podmínky serióznosti agentury, srovnatelných podmínek nebo lokality výkonu práce. Celkově tedy 37% respondentů by se nechalo zaměstnat formou agenturního zaměstnávání, ať už bez výhrad či za určitých podmínek. Tento údaj nesouhlasí s výsledkem výzkumu Grafton Recruitment, kdy z šetření mezi více než 2000 uchazeči o práci vyplynulo, že celých 74 % z nich by práci přes agenturu přijalo bez větších výhrad a pouze 18,6 % by v žádném případě takovou práci nepřijalo [Grafton (online)].

Zde je však třeba upozornit na fakt, že výzkum proběhl mezi uchazeči o práci, tedy mezi lidmi, kteří jsou či již byli v kontaktu a ucházeli se zde o práci. Je tedy spíše logické, že tito lidé by se spíše agenturou nechali zaměstnat, když se skrze agenturu o práci ucházeli. Na základě našich výsledků můžeme říci, že česká populace obecně tedy agenturní zaměstnávání spíše nevnímá jako regulérní pracovní příležitost a převažuje spíše neochota se nechat zaměstnat formou agenturního zaměstnávání. A to i přesto, že předešlá otázka ukázala, že zkušenosti lidí s agenturním zaměstnáváním jsou většinou dobré a předsudky k agenturnímu zaměstnáváním tedy nejsou na místě.

Graf 14: Ochota lidí nechat se zaměstnat formou agenturního zaměstnávání



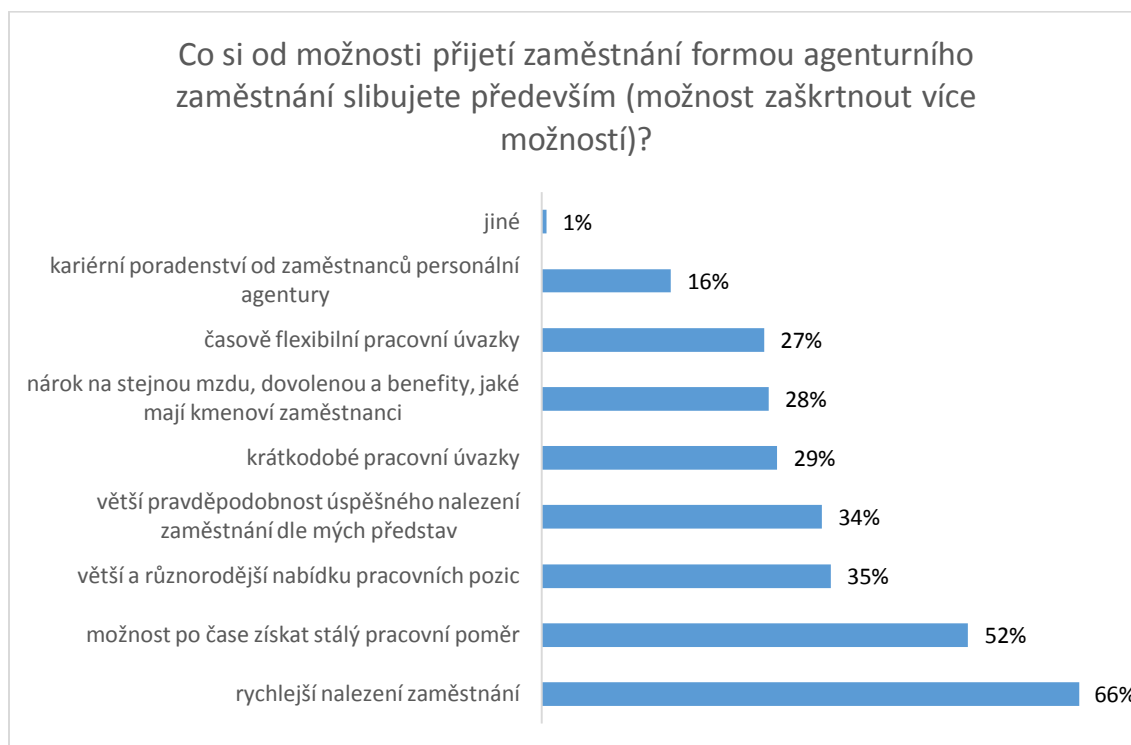
N=500

Cílem posledních dvou otázek bylo zjištění, proč by respondenti nabídku agenturního zaměstnávání přijali nebo naopak co je důvodem, že by ji nepřijali. Tedy co stojí v pozadí jejich předchozí odpovědi. V obou případech bylo možné zaškrtnout i více možností. Respondenti, kteří na otázku, zda by se nechali zaměstnat formou agenturního zaměstnávání, odpověděli „ano, bez výhrad“ nebo „ano, za určitých podmínek“, odpovídali pak pro zjištění motivace také na otázku č. 7 „Co si od možnosti přijetí zaměstnání formou agenturního zaměstnávání slibujete především?“. Na tuto otázku odpovídalo celkem 184 respondentů.

Nejčastěji byla volena možnost rychlejšího nalezení zaměstnání a poté možnost po čase získat stálý pracovní poměr. Velmi častou odpovědí byla také větší a

různorodější nabídka pracovních pozic a větší pravděpodobnost úspěšného nalezení zaměstnání dle vlastních představ. Zvolení možnosti krátkodobých pracovních úvazků a časově flexibilních pracovních úvazků již nebylo tak časté. Nárok na stejnou mzdu a srovnatelné pracovní podmínky je jednou ze základních podmínek agenturního zaměstnávání, pro dotazované respondenty by však nebyl impulsem k přijetí zaměstnání formou agenturního zaměstnávání. Nejméně volenou možností pak byla možnost kariérního poradenství od zaměstnanců personální agentury. Odpovědi možnosti jiné zastávaly pouze 1% a obsahovaly pouze odpověď „možnost kdykoli ukončit zaměstnání“, další odpovědi byly irelevantní, neboť neodpovídaly otázce. Konfederace Ciett ve svém šetření položila podobnou otázku agenturním zaměstnancům v různých zemích, a to z jakého důvodu přijali nabídku agenturního zaměstnávání. Mezi nejčastějšími odpověďmi se vyskytovaly důvody: je to přechodný můstek ke stálému zaměstnání, rychlejší nalezení zaměstnání, získání zkušeností, je to dobrý pracovní start, flexibilita práce a extra výdělek [Ciett 2015 (online)]. Možnost získat po čase stálý pracovní poměr a rychlejší nalezení zaměstnání se nejčastěji objevovalo i v tomto výzkumu, z čehož vyplývá, že lidé jsou ochotni přijmout zaměstnání formou agenturního zaměstnávání jako rychlé a dočasné řešení jejich situace a jako přechodný most ke stálému zaměstnání. Tomu odpovídají také výsledky Ciett, které ukazují, že v ČR 60% úvazků formou agenturního zaměstnávání trvá od 1 do 3 měsíců, 22% má trvání nad 3 měsíce a 18% pod 1 měsíc [Ciett 2015 (online)]. Přesto, že agenturní zaměstnávání může trvat i několik let, jedná se ve většině případů o spíše krátkodobé zkušenosti. Jak také uvádí personální agentura Grafton Recruitment: kandidáti chápou agenturní zaměstnávání jako další možnost, jak získat zaměstnání, důležitá je však pro ně možnost přechodu do kmenového stavu firmy po uplynutí určité doby [Grafton (online)].

Graf 15: Motivace k přijetí zaměstnání formou agenturního zaměstnávání



N=184

Na poslední otázku „Jaké jsou hlavní důvody, proč byste se nenechal/a zaměstnat formou agenturního zaměstnávání?“ odpovídali respondenti, kteří na předchozí otázku, zda by se nechali zaměstnat formou agenturního zaměstnávání, odpověděli „ne, nepřijal/a“. Na tuto otázku odpovídalo celkem 316 respondentů.

Nejčastějším důvodem byly pro respondenty rozdílné mzdové a pracovní podmínky agenturních a kmenových zaměstnanců. Dle toho výsledku vidí většina lidí, kteří by se nenechali formou agenturního zaměstnávání zaměstnat, pracovní agentury jako nepoctivé zaměstnavatele, kteří porušují jeden z klíčových prvků právní úpravy agenturního zaměstnávání. Velmi častá byla také odpověď „rozdílný přístup zaměstnavatelů k agenturním a kmenovým zaměstnancům“, které je stejně tak protiprávním počínáním. Na druhém místě respondentům vadí pouze krátkodobé pracovní úvazky, což je jednou z charakteristik agenturního zaměstnávání, na kterou navazuje další častý důvod, proč lidé nechtějí přijmout zaměstnání formou agenturního zaměstnávání, a to cyklení pracovního poměru na dobu určitou a z toho plynoucí nejistota zaměstnání. Méně často pak volili respondenti nemožnost personálních agentur nabídnout zaměstnání dle jejich představ a neprofesionální přístup personálních agentur. Naopak respondenti z větší míry nepovažují složitou administrativu a komunikaci za

důvod k nepřijetí zaměstnání formou agenturního zaměstnávání. Odpovědi, které se vyskytovaly v možnosti „jiné“, byly nejčastěji obměnou negativního postoje k personálním agenturám a názoru, že personální agentury vykořisťují a okrádají své zaměstnance. Dle výsledků vidíme, že v české společnosti stále panují stereotypní představy o agenturním zaměstnávání, kdy lidé by se nenechali zaměstnat formou agenturního, neboť se často domnívají, že personální agentury nedodržují srovnatelné podmínky agenturních a kmenových zaměstnanců. Podle prezidentky Asociace poskytovatelů personálních služeb (APPS) Jaroslavy Rezlerové je to důsledek mediálního obrazu, kdy novináři píší především o nekalých praktikách některých "také" agentur či agenturní činnost spojují s nelegálním zaměstnáváním [Kariéra (online)]. Agenturní zaměstnávání také nutně nemusí znamenat pouze krátkodobé pracovní úvazky, které byly druhým nejčastěji zvoleným důvodem. Jak uvádí Grafton Recruitment: „seriózní agentury zaměstnávají své zaměstnance pouze v souladu se zákonem, a to na dohodu o pracovní činnosti nebo hlavní pracovní poměr. Délka trvání smlouvy může být rozdílná, ovšem pracovat přes agenturu mohou zaměstnanci i několik let“ [Grafton (online)].

Graf 16: Důvody nepřijetí zaměstnání formou agenturního zaměstnávání



N=316

6.2.1 Shrnutí části

Z předešlých výsledků tedy vyplývá, že lidé ve větší míře nedůvěřují personálním agenturám a v praxi by se na ně nejméně často obrátili při hledání zaměstnání. Ze zdrojů se spoléhají především na inzerci na internetu, zde nutno dodat, že tu hojně využívají také personální agentury a doporučení známých a rodiny. Přesto, že v České republice pracuje formou agenturního zaměstnávání pouze necelé 1% pracující populace (přepočteno na plné úvazky), většina lidí o něm má povědomí. To znamená, že o něm slyšeli a ví zhruba, jak funguje nebo o něm alespoň slyšeli. Nízkému procentu využívání agenturního zaměstnávání odpovídá také přímá zkušenost respondentů, kteří v 87% nemají přímou zkušenost s agenturním zaměstnáváním. Lze předpokládat, že lidé povědomí o fungování této formy zaměstnávání získávají především z médií, které přináší určitý obraz agenturního zaměstnávání a nutno dodat, že v tomto smyslu jsou medializované především případy protiprávního počínání některých agentur práce a negativní zkušenosti s nimi. Tomu však neodpovídá realita zkušenosti lidí, kteří jsou nebo byli přímo zaměstnaní formou agenturního zaměstnávání. V součtu 64% lidí s přímou zkušeností ji hodnotí dobře nebo spíše dobře. Lidé, kteří by se nechali zaměstnat formou agenturního zaměstnávání, spatřují jeho pozitiva především v rychlejší nalezení zaměstnání a možnosti po čase získat stálé zaměstnání. Bylo prokázáno, že každý 2 až 3 úvazek formou agenturního zaměstnávání se po čase mění na stálý. Ochota lidí nechat se zaměstnat formou agenturního zaměstnávání je ale ovlivněna více negativním směrem, kdy nadpoloviční většina lidí (63%) by se formou agenturního zaměstnávání zaměstnat nenechala a jako nejčastější důvod uvádí rozdílné mzdové a pracovní podmínky kmenových a agenturních zaměstnanců, které jsou nejdiskutovanějším problémem v diskursu agenturního zaměstnávání a zároveň protiprávním jednáním. Na agenturním zaměstnávání lidem často vadí také pouze krátkodobé úvazky a případné cyklení doby určité. Jelikož je pro českou populaci nejdůležitějším aspektem zaměstnání stále jeho jistota, je neochota lidí nechat se zaměstnat formou agenturního zaměstnávání, které je více než jiné zaměstnání charakteristické nejistotou, logickým důsledkem.

V následující části je důvěra lidí v personální agentury rozebrána z pohledu sociodemografických proměnných, povědomí o fungování agenturního zaměstnávání a zkušenosti s ním, které mohou být, vedle obrazu podávaného médií, zásadním prvkem určujícím postoj a důvěru lidí k personálním agenturám a agenturnímu zaměstnávání.

6.3 Dvourozměrná analýza dat a testování hypotéz

V následující části analýzy byla provedena dvourozměrná analýza dat, při které zkoumáme vztahy mezi dvěma proměnnými a ptáme se, do jaké míry jedna proměnná ovlivňuje druhou proměnnou. „Mezi proměnnými existuje vztah, pokud rozložení (distribuce) hodnot jedné kategorizované proměnné je asociováno s rozložením hodnot druhé kategorizované proměnné“ [Mareš et al. 2016: 243]. Pro zjištění síly či těsnosti vztahu počítáme tzv. koeficienty kontingence (u nominálních znaků) nebo korelace (u kardinálních či ordinálních znaků). Jelikož v rámci analýzy pracujeme jak s ordinálními, tak nominálními proměnnými, bylo potřeba pracovat s koeficienty kontingence i korelace.

6.3.1 Koeficient kontingence

Pro měření vztahu u nominálních proměnných byl použit koeficient, založený na statistice chí-kvadrát testu nezávislosti v kontingenčních tabulkách, který je odvozený od rozdílu napozorovaných (empirických) a očekávaných četností [Mareš et al. 2015: 268]. Při hledání vztahu mezi dvěma nominálními proměnnými nemůžeme říci nic o směru vztahu, neboť uspořádání jejich variant v sobě nenese žádné pořadí. Můžeme však měřit těsnost vztahu, která se pohybuje v intervalu od 0 do 1, čím blíže je 1, tím silnější existuje souvislost a naopak hodnota blízká 0 indikuje nezávislost neboli neexistenci vztahu. V našem případě má jedna z testovaných nominálních proměnných (pohlaví a ekonomická situace) vyšší počet kategorií než dvě, použili jsme proto jako míru asociace tzv. Cramerovo V [Mareš et al. 2015: 268].

6.3.2 Koeficient korelace

Pro odhalení míry souvislosti mezi ordinálními znaky byl použit koeficient Spearmanovo ρ . Spearmanův koeficient je koeficientem nejpoužívanějším a nejpoužívanějším. Má především jednu výhodu, a to, že je neparametrický, tedy nepředpokládá normální rozložení a není závislý na linearitě vztahu dvou proměnných, jejichž korelaci měříme [Hendl 2004: 257]. Na analyzovaných proměnných byl proveden test normality (Kolmogorov-Smirnov), který ukázal, že proměnné nemají normální rozložení, použití Spearmanova koeficientu je tedy opodstatněné. Pro koeficienty ordinálních proměnných, a tedy i Spearmanova ρ , platí, že nabývají

hodnot v rozsahu $<-1; +1>$, vztah je tím těsnější, čím se absolutní hodnota koeficientu blíží 1. Stupnice ordinálních proměnných jsou uspořádány podle intenzity vlastnosti, kterou reprezentují, lze tedy hovořit také o směru závislosti [Mareš et al. 2015: 274].

6.3.3 Testování hypotéz

V následující části byly tedy pomocí dvourozměrné analýzy testovány hypotézy. Předem byly stanoveny alternativní hypotézy (H1), o níž se domníváme, že jsou pravdivé a nulové hypotézy (H0), které jsou jejich negací a které byly testovány. Předem byla stanovena chyba I. druhu tzv. hladina významnosti, kterou je definováno riziko, se kterým je výzkumník ochoten zamítnout nulovou hypotézu, i když platí. V sociologii je hladina významnosti obvykle nastavena na 95 % nebo 99 % [Disman 2000: 99-100]. V následující analýze byla stanovena na 95 %. Pokud tedy v analýze vyjde hodnota statistické významnosti menší než 0,05, můžeme zamítnout nulovou hypotézu a přijmout alternativní, že dva zkoumané jevy se navzájem ovlivňují. V případě, že vyjde hodnota vyšší, nemáme dostatek důkazů k zamítnutí nulové hypotézy. Při použití korelačního koeficientu na ordinálních proměnných, můžeme kromě síly závislosti, odhalit také její směr.

Testované hypotézy:

- Důvěra lidí v personální agentury je ovlivněna sociodemografickými charakteristikami:

H1: Důvěra lidí v personální agentury souvisí s pohlavím.

H0: Důvěra lidí v personální agentury nesouvisí s pohlavím.

H1: Důvěra lidí v personální agentury souvisí s věkem.

H0: Důvěra lidí v personální agentury nesouvisí s věkem.

H1: Důvěra lidí v personální agentury souvisí se vzděláním.

H0: Důvěra lidí v personální agentury nesouvisí se vzděláním.

H1: Důvěra lidí v personální agentury souvisí s velikostí místa bydliště.

H0: Důvěra lidí v personální agentury nesouvisí s velikostí místa bydliště.

H1: Důvěra lidí v personální agentury souvisí s ekonomickou situací.

H0: Důvěra lidí v personální agentury nesouvisí s ekonomickou situací.

H1: Důvěra lidí v personální agentury souvisí s osobním příjmem.

H0: Důvěra lidí v personální agentury nesouvisí s osobním příjmem.

- Povědomí a zkušenost s agenturním zaměstnáváním souvisí s důvěrou v personální agentury:

H1: Povědomí o fungování agenturního zaměstnávání souvisí s důvěrou v personální agentury.

H0: Povědomí o fungování agenturního zaměstnávání nesouvisí s důvěrou v personální agentury.

H1: Zkušenost s agenturním zaměstnáváním souvisí s důvěrou v personální agentury.

H0: Zkušeností s agenturním zaměstnáváním nesouvisí s důvěrou v personální agentury.

6.3.3.1 Důvěra lidí a sociodemografické charakteristiky

Ke zjištění vztahu proměnné důvěra lidí v personální agentury se sociodemografickými proměnnými, které byly stanoveny v hypotézách, byla použita korelační analýza. Pro analýzu proměnných ordinálního typu (důvěra, věk, vzdělání, velikost místa bydliště a osobní čistý měsíční příjem), jsme použili z výše uvedených důvodů Spearmanův korelační koeficient. Na nominální proměnné (pohlaví a ekonomická situace) byl, jako je popsáno výše, použit chí-kvadrát test nezávislosti znaků a jako míra asociace Cramerovo V. Souvislost se sociodemografickými proměnnými byla otestována také s otázkami, zda by lidé při hledání zaměstnání využili personální agentury a zda by se nechali zaměstnat formou agenturního zaměstnávání, které tematicky s důvěrou v personální agentury souvisí.

Tabulky byly vytvořeny tak aby v řádcích byly zastoupeny nezávislé proměnné a ve sloupcích závislé. Žlutě jsou pak označeny koeficienty, které jsou statisticky významné, jelikož statistická významnost je nižší než 0,05.

V rámci otázky důvěry lidí v personální agentury byla v rámci stanovených hypotéz statisticky významná souvislost korelační analýzou odhalena pouze u proměnné „vzdělání“. Spearmanův koeficient je záporné hodnoty, což znamená, že s růstem jedné proměnné, klesá druhá. Vzdelání respondenta má tedy vliv na důvěru lidí v personální agentury a to tak, že s vyšším vzděláním roste i důvěra lidí v personální agentury. Proměnná vzdělání působí stejně také v případě otázky využití personálních agentur v případě hledání zaměstnání a v otázce, zda by se respondenti nechali zaměstnat agenturním zaměstnáváním, i když v tomto případě je souvislost o něco méně výrazná. Vzdělanější lidé tedy více důvěřují personálním agenturám, častěji by je využili při hledání zaměstnání a spíše by se nechali zaměstnat formou agenturního zaměstnání než lidé méně vzdělání. Lze předpokládat, že lidé s vyšším vzděláním méně podléhají stereotypnímu myšlení a negeneralizují protiprávní jednání některých agentur, probíraných v médiích, na všechny personální agentury. Šetření Proměny české společnosti také ukázalo, že pro osoby s vyšším ukončeným vzděláním zajímá především náplň práce, naopak pro většinu lidí se základním vzděláním je velmi důležitá jistota práce [Proměny české společnosti (online)]. Z povahy agenturního zaměstnávání víme, že nejistota je pro něj charakteristická, což může způsobovat nedůvěru v personální agentury u lidí s nižším vzděláním.

Souvislost byla také odhalena v případě osobního čistého měsíčního příjmu. Tato souvislost působí stejným směrem, tedy se zvyšujícím se příjmem, stoupá důvěra lidí v personální agentury, i když tento vztah je slabší než v případě vzdělání. Agenturní zaměstnávání je často spojováno s nižšími platy. Obecně platí, že čím vyšší má člověk vzdělání, tak tím více vydělává. Podle průzkumu Platy.cz lidé s vysokoškolským titulem vydělávají v průměru o 30 % více v průběhu aktivní kariéry, než mají středoškoláci s maturitou, a dokonce o 41 % více peněz než si vydělají středoškoláci bez maturity [Platy (online)]. Ve výzkumu Proměny české společnosti česká populace zařadila finanční ohodnocení na třetí místo v žebříčku aspektů, které jsou pro ně důležité při hledání zaměstnání. Avšak 71 % lidí s nejnižším vzděláním a jen 46 % vysokoškolsky vzdělaných respondentů by při hledání nové práce vnímalo nabízený plat jako velmi důležitý. Pro lidi s vyšším vzděláním a vyšším příjmem tedy není finanční ohodnocení zaměstnání tak důležitý aspekt jako pro lidi s nižším vzděláním a nižšími příjmy. Pravděpodobně z výše popsaných důvodů mají lidé s nižším vzděláním a lidé s menšími příjmy také nižší důvěru v personální agentury než lidé s vyšším vzděláním a lidé s vyššími příjmy. Lidé s nižším vzděláním by navíc personální agentury spíše nevyužili

při hledání zaměstnání a nenechali by se zaměstnat formou agenturního zaměstnávání na rozdíl od lidí s vyšším vzděláním.

Jak ukazuje následující tabulka, vypočítaná hodnota statistické významnosti je menší než námi předem stanovená chyba I. druhu (0,05), proto můžeme zamítnout nulové hypotézy a přijmout hypotézy alternativní v případech vzdělání a osobního čistého měsíčního příjmu. Důvěra lidí v personální agentury tedy souvisí se vzděláním a důvěra lidí v personální agentury souvisí s osobním čistým měsíčním příjmem.

Tabulka 1: Souvislost sociodemografických proměnných s důvěrou

		Důvěřujete PA?	Využil/a byste PA?	Nechal/a byste se zaměstnat formou AZ?
Věk	Korelační koeficient	,068	,013	,072
	Statistická významnost	,131	,777	,109
Velikost místa bydliště	Korelační koeficient	-,083	-,068	-,082
	Statistická významnost	,063	,128	,068
Vzdělání	Korelační koeficient	-,176**	-,186**	-,104*
	Statistická významnost	,000	,000	,020
Osobní čistý měsíční příjem	Korelační koeficient	-,096*	-,079	-,007
	Statistická významnost	,041	,091	,889

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

N=500 (příjem N=457)

PA=personální agentury

AZ=agenturní zaměstnávání

V ostatních případech nulovou hypotézu nemůžeme zamítnout, neboť korelační analýzou nebyla odhalena statisticky významná souvislost důvěry v personální agentury s ostatními sociodemografickými ukazateli. Věk ani velikost místa bydliště tedy pravděpodobně nemá vliv na důvěru lidí v personální agentury a na to, zda by je lidé využili při hledání zaměstnání či by se nechali zaměstnat formou agenturního zaměstnávání. Větší důvěra v personální agentury a využití personálních agentur při hledání zaměstnání bylo předpokládáno více u mladších věkových skupin proto, že personální agentury jsou poměrně novou institucí. První personální agentury se objevily po revoluci, k rozmachu však došlo až po roce 2000. Starší generace, které s nimi nemají zkušenosti z počátku své kariéry, k nim tedy mohou být více skeptičtí. Tato

skutečnost se tedy neprokázala a lidé důvěřují či nedůvěřují personálním agenturám bez ohledu na jejich věk. Přesto, že personální agentury sídlí především ve velkých městech, nebyla odhalena souvislost důvěry s velikostí místa bydliště. Jejich působnost tedy pravděpodobně sahá i za hranice velkých měst. Analýza odpovědí z dotazníku ukázala, že polovina lidí zhruba ví, jak agenturní zaměstnávání funguje a dalších 36% lidí o něm alespoň slyšelo. Na základě tohoto povědomí si pak lidé budují své postoje. Korelační analýza neodhalila vliv věku ani velikosti místa bydliště na povědomí o agenturním zaměstnávání a lidé si tedy vytváří důvěru či nedůvěru v personální agentury bez ohledu na jejich věk a na to, zda bydlí ve větším městě, kde personální agentury převážně fungují či nikoli. Svůj podíl na tom mohou mít média, která české společnosti přináší určitý obraz personálních agentur a agenturního zaměstnávání, a to celoplošně.

Chí-kvadrát test nezávislosti znaků dále testoval souvislost proměnné důvěra, využití personálních agentur a ochotu nechat se zaměstnat formou agenturního zaměstnávání s dichotomickou proměnnou pohlaví a nominální proměnnou ekonomická situace, na které nemohl být použit Spearmanův korelační koeficient. Statisticky významná souvislost však byla odhalena pouze v případě vztahu důvěry a pohlaví, jak ukazují následující tabulky.

Vypočtená pravděpodobnost chyby prvního druhu chí-kvadrát testu je 0,000, je tedy menší než 0,05. Zamítáme nulovou hypotézu o nezávislosti vztahu a naopak očekáváme, že i v základním souboru se budou lidé odlišovat ve své důvěře v personální agentury v závislosti na tom, jakého jsou pohlaví. Míru asociace pak vyjadřuje Cramerovo V. Jeho hodnota říká, že vztah mezi proměnnými je slabší, nicméně je statisticky signifikantní. Lze tedy podobnou sílu vztahu očekávat také v základním souboru, populaci ČR. Pohlaví má tedy jistý slabší vliv na to, zda lidé důvěřují či nedůvěřují personálním agenturám

Tabulka 2: Míra souvislosti pohlaví a důvěry

Míra asociace			
		Hodnota	Statistická významnost
Nominal by Nominal	Cramerovo V	,217	,000
N		500	

Abychom zjistili strukturu vztahu mezi pohlavím a důvěrou, nechali jsme si v rámci následující kontingenční tabulky vypočítat také adjustovaná residua, která jsou založena na rozdílu mezi napozorovanou a očekávanou četností. Lze je také testovat z hlediska statistické významnosti, kdy platí, že pokud je hodnota adjustovaného residua vyšší v absolutní hodnotě než 2, můžeme si být s 95% pravděpodobností jisti, že rozdíl mezi četnostmi je v daném poli významný a nevznikl jako důsledek výběrové chyby. To nám umožňuje detailní vhled do struktury závislosti [Mareš et al. 2015: 257]. Dvě statisticky významná residua vyšla u možnosti "vůbec nedůvěřuji" a "nevím". V rámci možnosti "vůbec nedůvěřuji" je hodnota residua u mužů 3,6 a u žen -3,6, což znamená, že muži častěji vůbec nedůvěřují personálním agenturám než by odpovídalo předpokladu nezávislosti, ženy naopak méně často. Muži také mají více vyhraněný názor na personální agentury a statisticky méně často volili možnost „nevím“, naopak ženy statisticky více často neví, zda důvěřují personálním agenturám. Tyto vztahy lze očekávat v základním souboru. V ostatních polích tabulky nejsou statisticky významné a zobecnitelné rozdíly mezi náhodným a empirickým rozložením. V rámci zobrazení řádkových procent však vidíme, že i v ostatních kategoriích existují mírné rozdíly v zastoupení mužů a žen v rámci kategorií důvěry. Výraznější rozdíl je v kategorii „spíše důvěřuji“, kterou ženy oproti mužům volili nejčastěji. Muži naopak nejčastěji volili odpověď „spíše nedůvěřuji“. Ženy jsou na trhu práce více nezaměstnaností ohroženou skupinou než muži, a to především v období před a po mateřství. Při hledání práce jsou tedy více omezeny možnostmi, které se jim pro sladění práce a rodiny otevírají. Personální agentury především skrze agenturní zaměstnávání takové flexibilní úvazky zprostředkovává, což může mít vliv právě na důvěru žen k personálním agenturám a zájem o jejich služby.

Tabulka 3: Souvislost pohlaví s kategoriemi důvěry

		Důvěřujete PA?					
		Zcela důvěřuji	Spíše důvěřuji	Spíše nedůvěřuji	Vůbec nedůvěřuji	Nevím	Celkem
Muži	% řádková	1,6%	31,0%	33,5%	25,7%	8,2%	100%
	Adjustovaná residua	0,4	-1,6	1,0	3,6	-3,5	
Ženy	% řádková	1,2%	37,6%	29,4%	12,9%	18,8%	100%
	Adjustovaná residua	-0,4	1,6	-1,0	-3,6	3,5	
Celkem	% řádková	1,4%	34,4%	31,4%	19,2%	13,6%	100%

PA=personální agentury

6.3.3.2 Důvěra lidí a další proměnné

V další části byla testována souvislost proměnné důvěra lidí v personální agentury s přímou zkušeností lidí s agenturním zaměstnáváním a s jejich povědomím o fungování agenturního zaměstnávání, reprezentované otázkou: „Slyšeli jste někdy o agenturním zaměstnáváním, které poskytují personální agentury?“. Přidána byla také proměnná hodnocení zkušenosti, která také reprezentuje zkušenost a proměnná využití možnosti personálních agentur při hledání zaměstnání a ochota nechat se zaměstnat formou agenturního zaměstnání, které významově souvisí s důvěrou. Dle navržených hypotéz bylo předpokládáno, že existuje souvislost mezi povědomím o fungování agenturního zaměstnávání a důvěrou a mezi zkušeností s agenturním zaměstnáváním a důvěrou, a to taková, že lidé, kteří mají povědomí o fungování agenturního zaměstnávání, mají také větší důvěru v personální agentury. Dále pak, že důvěru lidí k personálním agenturám, zvyšuje zkušenost s agenturním zaměstnáváním.

Jelikož pracujeme s ordinálními proměnnými, byla pro zjištění vlivu proměnných opět použita korelační analýza a Spearmanův korelační koeficient. Tabulky byly vytvořeny tak aby v řádcích byly zastoupeny nezávislé proměnné a ve sloupcích závislé. Žlutě jsou pak označeny koeficienty, které jsou statisticky významné, jelikož hodnota statistické významnosti je nižší než 0,05.

Jak ukazuje následující výsledná tabulka, byla statisticky významná souvislost, větší či menší, odhalena téměř ve všech případech. Statisticky významné koeficienty nabývají kladných hodnot, což znamená, že s růstem hodnot na škále jedné proměnné, rostou hodnoty na škále druhé proměnné. V rámci testovaných hypotéz existuje souvislost mezi povědomím o fungování agenturního zaměstnávání a důvěrou lidí v personální agentury, neboť hodnota testového kritéria statistické významnosti je menší než 0,05. Spearmanův korelační koeficient ukazuje na pozitivní souvislost, což znamená, že lidé, kteří mají povědomí o fungování agenturního zaměstnávání, mají spíše důvěru v personální agentury, jak bylo předpokládáno.

Proměnná zkušenost lidí s agenturním zaměstnáváním také souvisí s důvěrou. Hodnota testového kritéria statistické významnosti je opět nižší než 0,05, takže můžeme zamítnout nulovou hypotézu. Pozitivní souvislost ukazuje, že lidé se zkušeností s agenturním zaměstnáváním, mají více důvěry v personální agentury obecně, což bylo předpokládáno.

Jak ukazuje vysoká hodnota Spearmanova koeficientu, proměnná hodnocení zkušenosti nejvýrazněji ovlivňuje důvěru lidí v personální agentury. Dle pozitivní souvislosti lidé s dobrou zkušeností s agenturním zaměstnáváním výrazně více důvěřují personálním agenturám.

Tabulka 4: Souvislost důvěry s povědomím a zkušeností

		Důvěřujete PA?	Využil/a byste PA?	Nechal/a byste se zaměstnat formou AZ?
Slyšel/a jste někdy o AZ?	Korelační koeficient	,115*	,102*	,004
	Statistická významnost	,010	,022	,934
	N	500	500	500
Máte zkušenost s AZ?	Korelační koeficient	,111*	,068	,166**
	Statistická významnost	,013	,127	,000
	N	500	500	500
Jak hodnotíte zkušenost s AZ?	Korelační koeficient	,463**	,308*	,593**
	Statistická významnost	,000	,012	,000
	N	65	65	65

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

PA=personální agentury

AZ=agenturní zaměstnávání

Výsledky dále ukázaly, že povědomí o fungování agenturního zaměstnávání ovlivňuje to, zda by lidé využili personálních agentur při hledání zaměstnání, a to opět pozitivně, tedy čím vyšší povědomí o fungování agenturního zaměstnávání, tím spíše by lidé využili personálních agentur.

Největší souvislost pak ukázala analýza v případě proměnné hodnocení zkušenosti s agenturním zaměstnáváním a ochoty nechat se zaměstnat touto formou. Lidé, kteří hodnotí zkušenost s agenturním zaměstnáváním kladně, by se spíše nechali touto formou zaměstnat. Také by spíše využili personálních agentur při hledání zaměstnání. Zároveň však v analýze vyšla statisticky významná souvislost mezi proměnnou zkušenosti s agenturním zaměstnáváním a proměnnou ochoty nechat se touto formou zaměstnat, což znamená, že také lidé, kteří mají obecně zkušenost s agenturním zaměstnáváním, by se spíše přijali zaměstnání formou agenturního zaměstnávání.

6.3.4 Shrnutí části

V rámci sociodemografických proměnných byl odhalen vliv pohlaví, vzdělání a osobního čistého příjmu na důvěru lidí v personální agentury. Jako určující se ukázalo, především vzdělání, se kterým souvisí i výše osobních příjmů. Lidé s vyšším vzděláním mají totiž významně vyšší platy než lidé s nižším vzděláním. Analýza ukázala, že lidé s vyšším vzděláním, a tudíž s vyššími příjmy, mají vyšší důvěru v personální agentury. Vzdělanější lidé by také spíše využili personálních agentur při hledání zaměstnání a nechali se zaměstnat formou agenturního zaměstnávání než lidé s nižším vzděláním. Důvody můžeme na jedné straně spatřovat v jejich očekávání od budoucího zaměstnání, neboť lidé s vyšším vzděláním nepovažují aspekt jistoty zaměstnání a finančního ohodnocení za tolik důležitý jako jej považují lidé méně vzdělaní a zaměstnání formou agenturního zaměstnávání, které je často spojováno s nižšími platy a nejistotou, je pro ně tedy přijatelnější. Na druhé straně je možné předpokládat, že lidé vzdělanější méně podléhají předsudkům a stereotypům, předkládaných médii. Personálním agenturám také spíše důvěřují ženy, což může být vysvětleno jejich vyšším zájmem o flexibilní zaměstnání, které by jim pomohlo skloubit pracovní život s životem rodinným. Jejich možnosti na trhu práce jsou omezeny v důsledku mateřství a rodičovství, neboť český trh využívá flexibilní pracovní úvazky v menší míře. Předpokládaná souvislost důvěry lidí v personální agentury s velikostí místa bydliště, věkem a ekonomickou situací lidí, nebyla potvrzena.

Dále bylo předpokládáno, že povědomí o fungování agenturního zaměstnávání a zkušenost s agenturním zaměstnáváním zvyšují důvěru v personální agentury. Cílem bylo ukázat, že špatná pověst personálních agentur a agenturního zaměstnávání existuje spíše na teoretické úrovni zažitých stereotypů a naopak, že lidé, kteří vědí, jak agenturní zaměstnávání funguje a že existují zákony, kterými se musí řídit, nebo s ním mají přímou praktickou zkušenost, tyto stereotypy nesdílí a personálním agenturám spíše důvěřují. Tento předpoklad byl analýzou potvrzen.

6.4 Vytvoření typologie

V poslední části analýzy byla vytvořena typologie postojů k agenturnímu zaměstnávání a personálním agenturám obecně. Typologie rozděluje respondenty na základě dvou proměnných, a to důvěry lidí v personální agentury a ochota nechat se zaměstnat formou agenturního zaměstnávání. Typologie tedy reprezentuje nejen teoretickou důvěru v personální agentury, ale i praktickou ochotu se jimi nechat či nenechat zaměstnat. Odpovědi na tyto otázky rozřadily respondenty mezi tři typy, a to: „profil pozitivního postoje“, „profil neutrálního postoje“ a „profil negativního postoje“. Typ „profil pozitivního postoje“ se skládá z respondentů, kteří na otázku, zda důvěřují personálním agenturám, odpověděli zcela nebo spíše důvěřují a zároveň na otázku, zda by se nechali zaměstnat formou agenturního zaměstnávání, odpověděli „ano, bez výhrad“ nebo „ano, za určitých podmínek“. Do profilu pozitivního postoje bylo zahrnuto 96 respondentů a je profilem s nejnižším počtem respondentů. Typ „profil negativního postoje“ reprezentuje respondenty, kteří na otázku, zda důvěřují personálním agenturám, odpověděli „spíše nedůvěřuji“ nebo „vůbec nedůvěřuji“ a zároveň na otázku, zda by se nechali zaměstnat formou agenturního zaměstnávání, odpověděli „ne, nenechala“. Do profilu negativní postoj spadá 191 respondentů. Zbylí respondenti spadají do profilu neutrálního postoje, ve smyslu postoje nevyhraněného, a je jich 213.

U jednotlivých profilů poté byla pomocí korelační či kontingenční analýzy sledována jejich souvislost se sociodemografickými proměnnými: pohlaví, věk, vzdělání, velikost místa bydliště, ekonomická situace a osobní čistý měsíční příjem a proměnnými povědomí a zkušenost. Pro zjištění souvislosti u ordinálních proměnných byl opět použit Spearmanův korelační koeficient, u nominálních dat chí-kvadrát test nezávislosti znaků. Tato část ukázala, zda testované proměnné měly vliv (a jaký) na rozřazení respondentů do jednotlivých profilů. Pro detailnější vhled do závislostí byla v rámci kontingenčních tabulek s procentuálním zastoupením, zobrazena a interpretována také adjustovaná residua, která mají velký interpretační význam v rámci struktur závislosti.

Cílem a vyústěním této části analýzy bylo vytvořit profil člověka, který má pozitivní nebo negativní postoj k agenturnímu zaměstnávání a personálním agenturám a následně pak pomocí deskriptivní analýzy zjistit, co je pro daný profil charakteristické v rámci sociodemografických a dalších proměnných, a to i ve srovnání s ostatními

profily. Toto srovnání přineslo lepší vhled do charakteristik, které jsou typické pro jednotlivé profily a tedy pro lidi s pozitivním či negativním postojem. V následujících tabulkách jsou žlutě vyznačeny statisticky významné hodnoty nebo hodnoty, se kterými v analýzách dále pracujeme.

6.4.1 Souvislost se sociodemografickými proměnnými

V následující části byl testován vliv sociodemografických proměnných, které byly používány již v předešlých analýzách, a to na rozdělení respondentů do profilu pozitivního, neutrálního a negativního postoje. V jednotlivých částech postupujeme dle testovaných proměnných, kde vyústěním každé části je graf, zobrazující strukturu profilů z pohledu dané sociodemografické proměnné.

6.4.1.1 Pohlaví

Proměnná pohlaví je dichotomická, proto byl pro zjištění souvislosti profilů naší typologie s pohlavím použit chí-kvadrát test nezávislosti znaků. Vypočtená pravděpodobnost chyby prvního druhu je menší než 0,05. Musíme proto zamítnout nulovou hypotézu o nezávislosti vztahu a očekáváme, že naše typologie souvisí s pohlavím. Míra asociace Cramerovo V říká, že vztah mezi proměnnými je slabší, nicméně je statisticky signifikantní. Pohlaví má tedy jistý slabý vliv na to, zda lidé spadají do profilu pozitivního postoje, neutrálního či negativního.

Tabulka 5: Míra souvislosti profilů s pohlavím

Míra asociace		Hodnota	Statistická významnost
Nominal by Nominal	Cramerovo V		
		,112	,043

N=500

Abychom zjistili strukturu vztahu mezi pohlavím a jeho rozdělením do jednotlivých profilů, nechali jsme si v rámci následující kontingenční tabulky, mimo řádková procenta, vypočítat také adjustovaná residua. Statisticky významná residua vyšla u mužů i žen v rámci negativního postoje. To znamená, že muži statisticky více často spadají do negativního postoje a ženy naopak méně často. V ostatních polích tabulky nejsou statisticky významné rozdíly mezi náhodným a empirickým rozložením. V rámci zobrazení řádkových procent však vidíme, že i v ostatních kategoriích existují mírné rozdíly v rozložení mužů a žen do profilů. Ženy nejvíce zastávají neutrální postoj,

kam jich bylo rozřazeno také procentuálně o něco více než mužů, více jich bylo zařazeno také do pozitivního postoje.

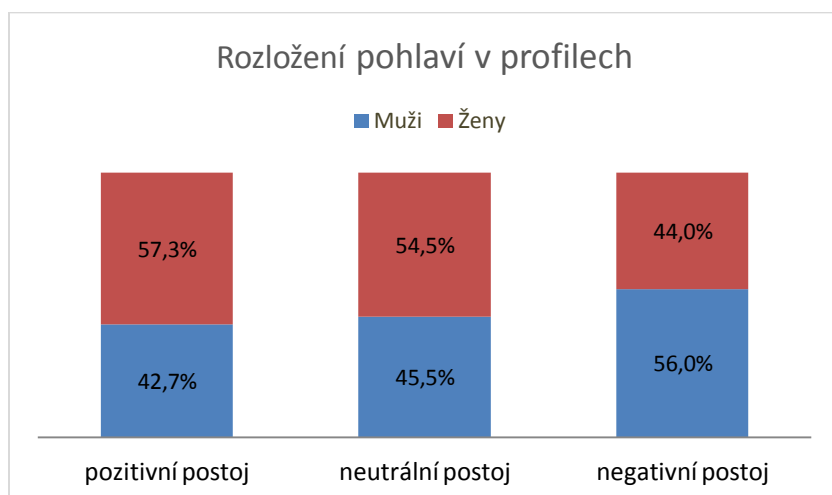
Ženy tedy pravděpodobně na agenturním zaměstnávání více oceňují možnost flexibility. Dle šetření Proměny české společnosti naprostá většina žen považuje možnost skloubení práce s rodinným životem za podstatné hledisko při hodnocení zaměstnání, pro téměř tři čtvrtiny z nich je tato možnost velmi důležitá na rozdíl od mužů [Proměny české společnosti (online)]. Mužům se naopak nemusí zamlouvat nižší platy, se kterými je agenturní zaměstnávání spojováno, neboť finanční ohodnocení je pro ně v žebříčku hodnot důležitější než pro ženy [Proměny české společnosti (online)].

Tabulka 6: Souvislost pohlaví s postoji

		Pozitivní postoj	Neutrální postoj	Negativní postoj	Celkem
Muži	Počet	41	97	107	245
	% řádková	16,7%	39,6%	43,7%	100%
	Adjustovaná residua	-1,4	-1,3	2,5	
Ženy	Počet	55	116	84	255
	% řádková	21,6%	45,5%	32,9%	100%
	Adjustovaná residua	1,4	1,3	-2,5	
Celkem	Počet	96	213	191	500
	% řádková	19,2%	42,6%	38,2%	100%

Výsledný graf dále ukazuje rozložení pohlaví v jednotlivých profilech, čímž definuje, co je pro daný profil typické. Výrazné rozdíly můžeme nalézt především ve srovnání profilu pozitivního a negativního postoje navzájem, ale i ve srovnání procentuálního zastoupení mužů a žen v jednotlivých profilech. V rámci profilu pozitivního postoje vidíme, že jsou výrazně více zastoupeny ženy oproti mužům. Ženy jsou v profilu pozitivního postoje zastoupeny více i oproti ženám v ostatních profilech. U profilu negativního postoje je to právě naopak, je zde procentuálně více mužů oproti ženám, ale i výrazně více oproti mužům v ostatních profilech. Neutrální postoj se v procentuálním zastoupení nejvíce blíží zastoupení pohlaví ve vzorku obecně, je zde o něco více žen a něco méně mužů. Z výsledků lze tedy odvodit, že pozitivní postoj je reprezentován více ženami, které spíše důvěřují personálním agenturám a zároveň by se nechali zaměstnat formou agenturního zaměstnávání, negativní postoj pak více reprezentován muži.

Graf 17: Muži a ženy v profilech



6.4.1.2 Věk

Korelační analýza proměnné věk s profily typologie neprokázala statisticky významnou souvislost mezi těmito proměnnými. V následující tabulce však můžeme vidět určité rozdíly v rámci rozdělení respondentů do profilů na základě věkových kategorií. Jak ukázala adjustovaná residua, statisticky významný rozdíl vykazuje věková kategorie 55-64 let, kde respondenti statisticky významně často spadají do profilu negativního postoje a naopak statisticky významně méně často do profilu pozitivního postoje. V ostatních polích tabulky adjustovaná residua neukazují statisticky významné rozdíly, avšak pokud se podíváme na zobrazení řádkových procent, určité rozdíly vidět můžeme. Nejmladší věková kohorta společně s nejstarší nejčastěji zastává negativní postoj, ostatní věkové kategorie jsou pak nejvíce procentuálně zastoupeny v profilu neutrálního postoje. Věková kategorie 35-44 má ve srovnání s ostatními kategoriemi nejvyšší procentuální zastoupení v rámci pozitivního postoje.

Bylo předpokládáno, že mladší lidé budou mít větší důvěru v personální agentury, častěji by se nechali zaměstnat formou agenturního zaměstnávání a budou tedy spadat spíše do profilu pozitivního postoje z důvodů, uvedených na začátku analytické části. Za prvé, mladší ročníky nekladou takový důraz na jistotu práce jako starší lidé, jak ukázalo šetření Proměny české společnosti a za druhé, agenturní zaměstnávání je častěji obsazováno mladšími lidmi, jak vyšlo ze statistik Ciett, pro které je agenturní zaměstnávání přechodovým můstkem na trh práce. Přesto, že se věk neukázal jako determinující pro postoje lidí, bylo prokázáno, že mladší lidé a lidé středního věku zastávají spíše pozitivní postoj a naopak starší lidé mají postoj negativní.

Starší lidé mohou mít negativní postoj nejen z důvodu nejistoty práce, ale také proto, že agenturní zaměstnávání je poměrně mladým institutem, který pro ně není tolik známý, a z toho důvodu mu nedůvěřují.

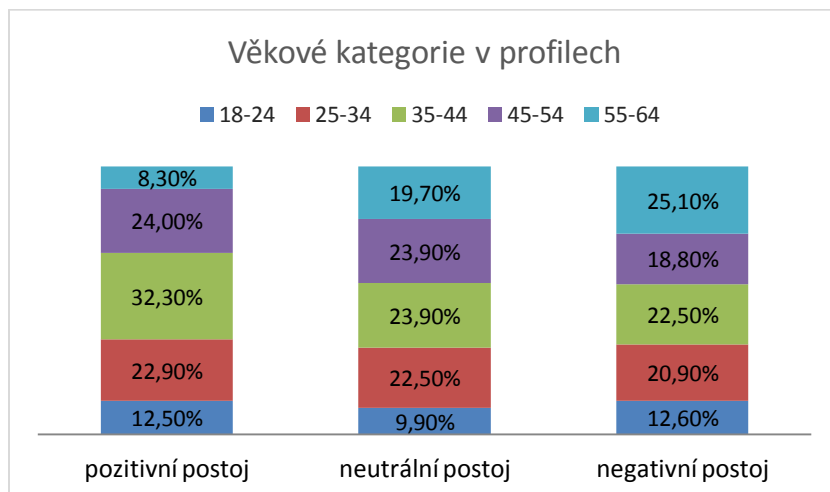
Tabulka 7: Souvislost věkových kategorií s postoji

		Pozitivní postoj	Neutrální postoj	Negativní postoj	Celkem
18-24	Počet	12	21	24	57
	% řádková	21,1%	36,8%	42,1%	100%
	Adjustovaná residua	0,4	-0,9	0,6	
25-34	Počet	22	48	40	110
	% řádková	20,0%	43,6%	36,4%	100%
	Adjustovaná residua	0,2	0,2	-0,4	
35-44	Počet	31	51	43	125
	% řádková	24,8%	40,8%	34,4%	100%
	Adjustovaná residua	1,8	-0,5	-1,0	
45-54	Počet	23	51	36	110
	% řádková	20,9%	46,4%	32,7%	100%
	Adjustovaná residua	0,5	0,9	-1,3	
55-64	Počet	8	42	48	98
	% řádková	8,2%	42,9%	49,0%	100%
	Adjustovaná residua	-3,1	0,1	2,4	
Celkem	Počet	96	213	191	500
	% řádková	19,2%	42,6%	38,2%	100%

Následující graf zobrazuje, jaké věkové kategorie jsou charakteristické pro jednotlivé profily. Největší rozdíl vykazuje věková kategorie 55-64 let, která je v profilu pozitivního postoje zastoupena výrazně méně a to jak ve srovnání s ostatními kategoriemi v profilu pozitivního postoje tak se zastoupením této věkové kategorie v ostatních profilech, především oproti profilu negativního postoje o celých 17%. Naopak nejvíce lidí v profilu pozitivního postoje se nachází ve věkové kategorii 35-44 let, která je oproti lidem ve zbylých profilech výrazně více zastoupena. O něco více je také zastoupena kategorie 45-54 let a to především oproti lidem s negativním postojem. Procentuálně nejvíce zastoupenou kategorií lidí s negativním postojem je právě kategorie 55-64 let. V ostatních věkových kategoriích nebyl ve srovnání odhalen větší markantní rozdíl. Rozložení věkových kategorií v profilu neutrálního postoje je více rovnoměrné a opět se nejvíce blíží rozložení věkových kategorií ve vzorku celkově. Obecně lze říci, že do profilu pozitivního postoje spadají spíše lidé mladší a středního

věku ve srovnání s lidmi s negativním postojem, ve kterém je nejvíce zastoupena nejstarší věková kohorta.

Graf 18: Věkové složení profilů



6.4.1.3 Vzdělání

Korelační analýza naší typologie a vzdělání ukázala, že tyto proměnné spolu souvisí. Vypočítaná hodnota statistické významnosti je menší než námi předem stanovená chyba I. druhu (0,05) a očekáváme tedy, že vzdělání má vliv na rozložení respondentů v jednotlivých profilech typologie. Spearmanův korelační koeficient ukazuje významnou negativní souvislost, což znamená, že čím vyšší vzdělání, tím spíše bude mít respondent pozitivní postoj, což souhlasí i s výsledky předchozích analýz.

Tabulka 8: Míra souvislosti vzdělání a profilů

	Vzdělání
Korelační koeficient	-,192**
Statistická významnost	,000

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

N=500

Tabulka s řádkovými četnostmi ukazuje, jaké je tedy rozdělení respondentů do jednotlivých profilů naší typologie na základě jejich dosaženého vzdělání. Jak můžeme vidět, adjustovaná residua odhalila statisticky významný rozdíl ve třech případech. Lidé se vzděláním ZŠ a vyučen/a byly statisticky významně často zařazeni

do profilu negativního postoje a naopak statisticky významně méně často mají pozitivní postoj. Naopak vysokoškolsky vzdělaní lidé výrazně méně často spadají do profilu negativního postoje. Další rozdíly však můžeme vidět také v rámci zobrazení řádkových procent. Středoškolsky vzdělaní jsou nejméně vyhraněnou skupinou, nejčastěji mají neutrální postoj, poté negativní, avšak ve všech profilech je hodnota jejich procentuálního zastoupení uprostřed. Lidé s vysokoškolským vzděláním také nejvíce zastávají neutrální postoje, na druhém místě však mají pozitivní postoj. Lze tedy tvrdit, že vzdělání má vliv na rozdělení respondentů do jednotlivých profilů, a to takový, že lidé s nižším vzděláním zastávají více negativní postoj a lidé středoškolsky či vysokoškolsky vzdělaní neutrální či pozitivní postoj.

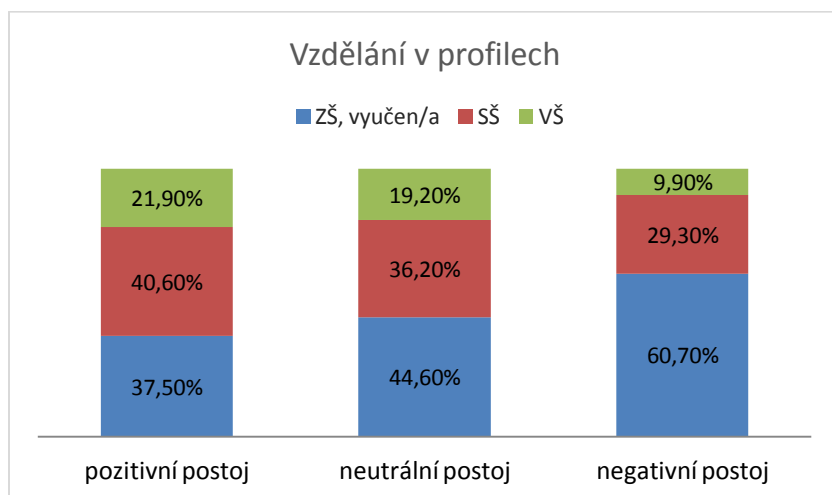
Šetření Proměny české společnosti také ukázalo, že pro osoby s vyšším ukončeným vzděláním při hledání práce kladou důraz na náplň práce a více vyhledávají práci, která by jim přinesla pocit úspěchu a v níž by mohli rozvíjet své schopnosti. Jistota zaměstnání pro ně není směrodatná do takové míry, jako je tomu u skupin s nižším vzděláním. „Pro téměř 80 % těch, kteří zakončili nejvýše základní školu, je jistota práce velmi důležitá, přičemž totéž si myslí jen něco málo přes polovinu lidí s vysokoškolským titulem. Tyto závěry napovídají, že s rostoucím vzděláním se zvyšuje orientace na náplň práce a uspokojení, které její výkon přináší, a naopak klesá důraz na zabezpečení a stabilitu plynoucí ze zaměstnání“ [Proměny české společnosti (online)]. Z povahy agenturního zaměstnávání víme, že přináší sice různorodé nabídky, avšak spíše krátkodobé pracovní úvazky. Tyto pracovní úvazky mohou být neustále prodlužovány i po několik let, ale v zásadě cyklení pracovních úvazků na dobu určitou s sebou nutně přináší nejistotu zaměstnání. Nejistotu přináší také fakt, že dočasné přidělení zaměstnance lze v postatě kdykoli ukončit. Pro většinu lidí s nižším vzděláním je jistota práce velmi důležitým aspektem, což může způsobovat jejich negativní vztah k personálním agenturám a agenturnímu zaměstnávání.

Tabulka 9: Souvislost vzdělání s postoji

		Pozitivní postoj	Neutrální postoj	Negativní postoj	Celkem
ZŠ, vyučen/a	Počet	36	95	116	247
	% řádková	14,6%	38,5%	47,0%	100%
	Adjustovaná residua	-2,6	-1,8	4,0	
SŠ	Počet	39	77	56	172
	% řádková	22,7%	44,8%	32,6%	100%
	Adjustovaná residua	1,4	0,7	-1,9	
VŠ	Počet	21	41	19	81
	% řádková	25,9%	50,6%	23,5%	100%
	Adjustovaná residua	1,7	1,6	-3,0	
Celkem	Počet	96	213	191	500
	% řádková	19,2%	42,6%	38,2%	100%

Následující graf na základě sloupcových procent ukazuje, jaké je tedy vzdělanostní rozložení v jednotlivých profilech naší typologie. Výrazné rozdíly jsou viditelné jak mezi profily, tak i v rámci zastoupení vzdělanostních skupin ZŠ nebo vyučen/a, SŠ a VŠ v jednotlivých profilech. Analýza ukázala, že v rámci profilu pozitivního postoje je mnohem méně zastoupena kategorie ZŠ, vyučen/a a naopak procentuálně více jsou zastoupeny kategorie SŠ a VŠ, to vše oproti lidem s neutrálním postojem, ale především oproti lidem z profilu negativního postoje. V profilu pozitivního postoje nalezneme nejvíce lidí se středoškolským vzděláním, o něco méně se základním vzděláním a na posledním místě lidi s vysokoškolským vzděláním. Je však třeba připomenout, že lidé se vzděláním ZŠ a vyučen/a tvořili v celkovém rozložení vzorku 50%. Ve srovnání s lidmi s negativním postojem, lze tedy tvrdit, že do profilu pozitivního postoje spadají spíše vzdělanější lidé. Naopak negativní postoj je charakteristický právě vzdělanostní skupinou ZŠ a vyučen/a, která reprezentuje zhruba 61% tohoto profilu. Nejméně lidí s negativním postojem má vysokoškolské vzdělání, a je jich procentuálně výrazně méně i oproti lidem se stejným vzděláním ve zbylých profilech. Neutrální postoj se nejvíce blíží celkovému reprezentativnímu rozložení vzorku. Lze tedy tvrdit, že pro profil negativního postoje je charakteristickým respondentem, respondent se základním vzděláním nebo vyučen/a a lidé s pozitivním postojem jsou spíše středoškolsky či vysokoškolsky vzdělaní.

Graf 19: Vzdělanostní struktura profilů



6.4.1.4 Velikost místa bydliště

Korelační analýza a Spearmanův korelační koeficient ukázaly ve vztahu profilů v rámci typologie a kategorií velikosti místa bydliště sice slabší negativní souvislost, ale stále statisticky významnou, neboť statistická významnost je nižší než 0,05, námi předem stanovená chyba I. druhu. Negativní souvislost ukazuje na to, že lidé s pozitivním postojem mají spíše trvalé bydliště ve velkých městech nad 100 000 obyvatel a lidé z negativního spíše z menších měst.

Tabulka 10: Míra souvislosti velikosti místa bydliště s postojem

	Velikost místa bydliště
Korelační koeficient	-,089*
Statistická významnost	,046

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

N=500

Následující tabulka umožňuje vzhled do této souvislosti a menší rozdíly v zastoupení lidí v kategoriích velikosti bydliště v rámci jednotlivých profilů opravdu můžeme nalézt. Nejvýraznější je rozdíl u lidí z velkých měst nad 100 000 obyvatel, který odhalila i adjustovaná residua. Tito lidé statisticky významně často spadají do profilu pozitivního postoje a naopak méně často mají negativní postoj. Lidé ze středních měst s 20 000 až 99 999 obyvateli a menších měst s 5 000 až 19 999 obyvateli mají

nejčastěji negativní postoj, lidé z malých měst a vesnic mají ve srovnání nejvíce neutrální postoj.

Jelikož personální agentury působí spíše ve větších městech, kde také sídlí velké firmy, které nejčastěji využívají agenturního zaměstnávání, bylo předpokládáno, že lidé z větších měst budou mít spíše pozitivní postoj. Také proto, že v předchozí části analýzy bylo zjištěno, že povědomí o fungování agenturního zaměstnávání a zkušenosti s ním zvyšují důvěru v personální agentury. Lidé z větších měst tedy častěji přijdou do styku s personálními agenturami a agenturním zaměstnáváním, což zvyšuje jejich důvěru k personálním agenturám a ochotu nechat se zaměstnat formou agenturního zaměstnávání.

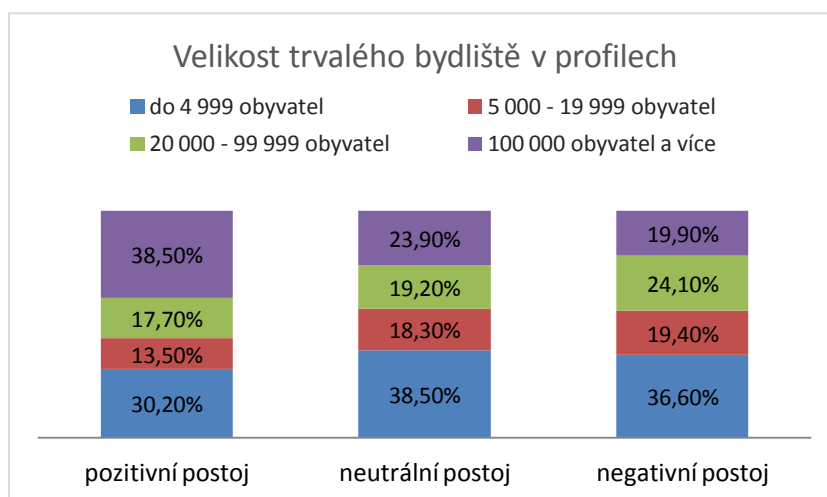
Tabulka 11: Souvislost velikosti místa bydliště s postojí

		Pozitivní postoj	Neutrální postoj	Negativní postoj	Celkem
Do 4 999 obyvatel	Počet	29	82	70	181
	% řádková	16,0%	45,3%	38,7%	100%
	Adjustovaná residua	-1,4	0,9	0,2	
5 000 - 19 999 obyvatel	Počet	13	39	37	89
	% řádková	14,6%	43,8%	41,6%	100%
	Adjustovaná residua	-1,2	0,3	0,7	
20 000 - 99 999 obyvatel	Počet	17	41	46	104
	% řádková	16,3%	39,4%	44,2%	100%
	Adjustovaná residua	-0,8	-0,7	1,4	
100 000 obyvatel a více	Počet	37	51	38	126
	% řádková	29,4%	40,5%	30,2%	100%
	Adjustovaná residua	3,3	-0,6	-2,1	
Celkem	Počet	96	213	191	500
	% řádková	19,2%	42,6%	38,2%	100%

Grafické zobrazení rozložení proměnné velikosti trvalého bydliště v jednotlivých profilech ukazuje, že nejvýraznější rozdíly jsou viditelné mezi profilem pozitivního a negativního postoje, neutrální postoj je opět nejbližší rozložení ve vzorku celkově. V profilu pozitivního postoje je největší zastoupení lidí z velkých měst, a to jak ve srovnání s ostatními kategoriemi v profilu, tak především ve srovnání s lidmi v této kategorii s negativním postojem. Podobně velké procento zastoupení v profilu mají také lidé z malých měst a vesnic do 4 999 obyvatel, avšak jejich zastoupení ve vzorku celkově bylo 36%. V pozitivním profilu je jich tedy procentuálně méně a to i ve srovnání s ostatními profily. Ostatní kategorie v profilu jsou výrazně méně zastoupeny.

V rámci profilu negativního postoje nejvíce lidí pochází z vesnic a malých měst do 4 999 obyvatel, avšak toto zastoupení je téměř totožné s celkovým rozložením vzorku. Nelze tedy říci, že lidé z menších měst a vesnic spíše charakterizuje negativní postoj. Ve srovnání lidí z profilu negativního postoje s ostatními profily analýza odhalila největší rozdíl v kategorii lidí z velikostí místa bydliště nad 100 000 obyvatel, která má procentuálně výrazně nižší zastoupení než tato kategorie lidí v ostatních profilech. Naopak více lidí s negativním postojem je v kategorii středních měst s 20 000 až 99 999 obyvateli a menších měst s 5 000 až 19 999 obyvateli než lidí v těchto kategoriích ve zbylých profilech. Pro respondenty s pozitivním postojem je tedy spíše typické bydliště se 100 000 a více obyvateli, pro respondenty s negativním postojem menší a střední města.

Graf 20: Struktura velikostí trvalých bydlišť v profilech



6.4.1.5 Ekonomická situace

Ekonomická situace je nominální proměnnou, proto byl opět použit chí-kvadrát test a ten neodhalil statisticky významnou souvislost mezi profily typologie a jednotlivými kategoriemi ekonomické situace. Nemůžeme tedy zamítnout nulovou hypotézu, že proměnné spolu nesouvisí.

Také v kontingenční tabulce, která zobrazuje adjustovaná residua, nebyl odhalen žádný statisticky významný rozdíl mezi napozorovanou a očekávanou četností. V rámci řádkových procent a četností rozdělení jednotlivých ekonomických kategorií v profilech můžeme tedy vidět jen mírné rozdíly. Agenturní zaměstnávání oproti jiným druhům zaměstnání, nabízí více flexibilní a krátkodobé pracovní úvazky. Z toho důvodu bylo

předpokládáno, že studenti a lidé na mateřské dovolené by mohli mít zvýšený zájem o agenturní zaměstnávání, který by je zařadil spíše do profilu pozitivního postoje, což se neprokázalo. Lidé na mateřské dovolené byli výrazně více zařazeni do profilu neutrálního postoje ve srovnání s ostatními. Jelikož výzkum Proměny české společnosti zjistil, že pro lidi z ČR je při hledání nového zaměstnání nejdůležitějším aspektem jistota zaměstnání, kterou se agenturní zaměstnávání nevyznačuje, mohlo by se předpokládat, že tito lidé budou mít spíše negativní postoj. Ukázalo se, že negativní postoj ale mají o něco více než ostatní ekonomicky neaktivní lidé. Pravděpodobně z toho důvodu, že 55% ekonomicky neaktivních je ve věku 55-64 let a 17% ve věku 54-65 let kdy předešlá analýza ukázala, že starší lidé spíše zastávají právě negativní postoj. Rozdíly v rozložení však ve většině případů nejsou příliš výrazné.

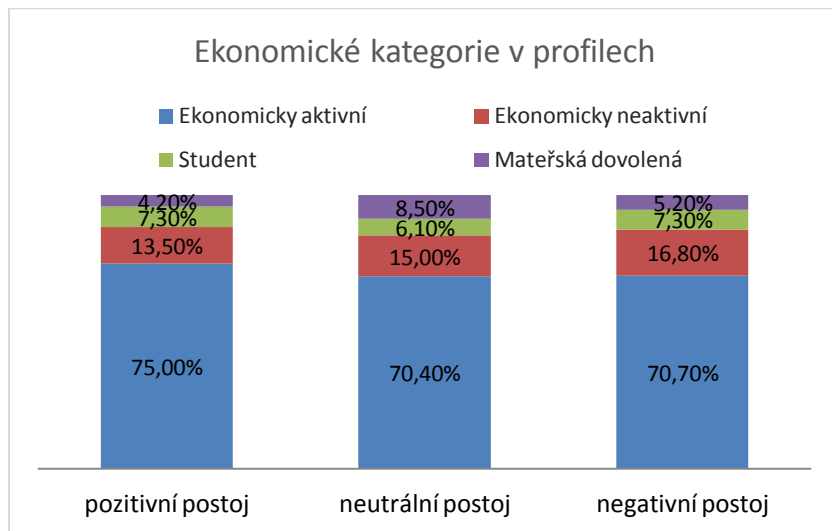
Tabulka 12: Souvislost ekonomické situace s postojí

		Pozitivní postoj	Neutrální postoj	Negativní postoj	Celkem
Ekonomicky aktivní	Počet	72	150	135	357
	% řádková	20,2%	42,0%	37,8%	100%
	Adjustovaná residua	0,9	-0,4	-0,3	
Ekonomicky neaktivní	Počet	13	32	32	77
	% řádková	16,9%	41,6%	41,6%	100%
	Adjustovaná residua	-0,6	-0,2	0,7	
Student	Počet	7	13	14	34
	% řádková	20,6%	38,2%	41,2%	100%
	Adjustovaná residua	0,2	-0,5	0,4	
Mateřská dovolená	Počet	4	18	10	32
	% řádková	12,5%	56,3%	31,3%	100%
	Adjustovaná residua	-1,0	1,6	-0,8	
Celkem	Počet	96	213	191	500
	% řádková	19,2%	42,6%	38,2%	100%

Na následujícím grafu, který ukazuje rozložení ekonomických kategorií v jednotlivých profilech, můžeme vidět, že ve všech případech je převažující zastoupení ekonomicky aktivních lidí, kteří také ve vzorku celkově tvořili celých 71%. O něco více ekonomicky aktivních lidí je zastoupeno v rámci profilu pozitivního postoj oproti ekonomicky aktivním lidem ve zbylých profilech. A naopak v profilu negativního postoje je o něco málo více lidí ekonomicky neaktivních, a to především vůči lidem ekonomicky neaktivních s pozitivním postojem. Neutrální postoj ve srovnání zastávají

více lidí na mateřské dovolené, méně naopak studenti. Rozdíly však nejsou příliš výrazné a rozložení profilů v kategoriích je podobné rozložení vzorku celkově.

Graf 21: Struktura ekonomických kategorií v profilech



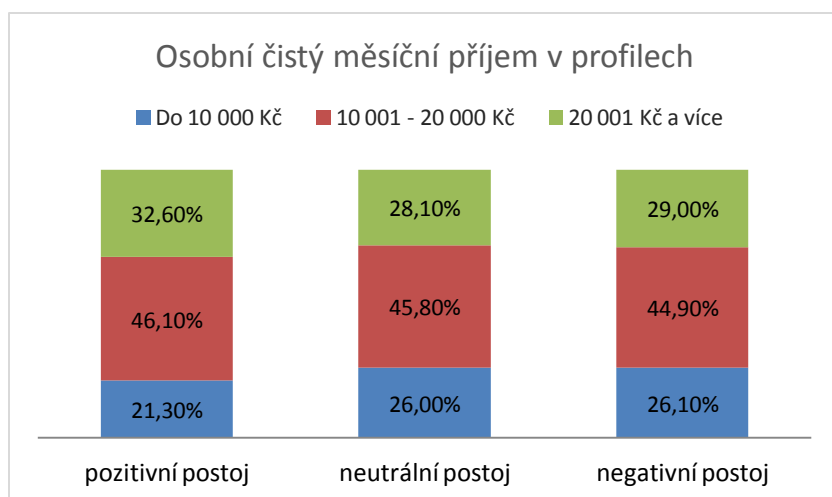
6.4.1.6 Osobní čistý měsíční příjem

Ani korelační analýza osobního čistého měsíčního příjmu s naší typologií neprokázala statisticky významnou souvislost. Následující tabulka pouze prokazuje, že zastoupení jednotlivých kategorií příjmu v profilech je velmi podobné. Nepatrné rozdíly můžeme vidět v příjmové kategorii do 10 000 Kč, kde respondenti procentuálně méně spadají do pozitivního postoje, více do profilu neutrálního a negativního postoje. Naopak lidé s vyšším příjmem 20 001 a více Kč byly častěji přiřazeni do profilu pozitivního postoje. Jak již bylo uvedeno v části věnované důvěře, výše příjmu lidí mimo jiné souvisí s jejich vzděláním a to tak, že vzdělanější lidé mají vyšší příjmy a naopak. V rámci vzdělání bylo uvedeno, že lidé s nižším vzděláním a tedy s vyšší pravděpodobností nižších příjmů v zaměstnání výrazně více preferují jistotu. Jejich příjmy jsou pravděpodobně nízké stabilně a ztráta zaměstnání je pro ně kritická. Naopak lidé s vyššími příjmy, kteří mají spíše vyšší vzdělání, kladou důležitost především na náplň práce, proto by se spíše nebránili nabídkám agenturního zaměstnávání.

Tabulka 13: Souvislost osobního měsíčního příjmu s postoji

		Pozitivní postoj	Neutrální postoj	Negativní postoj	Celkem
Do 10 000 Kč	Počet	19	50	46	115
	% řádková	16,5%	43,5%	40,0%	100%
	Adjustovaná residua	-0,9	0,4	0,4	
10 001 - 20 000 Kč	Počet	41	88	79	208
	% řádková	19,7%	42,3%	38,0%	100%
	Adjustovaná residua	0,1	0,1	-0,2	
20 001 Kč a více	Počet	29	54	51	134
	% řádková	21,6%	40,3%	38,1%	100%
	Adjustovaná residua	0,8	-0,5	-0,1	
Celkem	Počet	89	192	176	457
	% řádková	19,5%	42,0%	38,5%	100%

Následující graf zobrazuje rozložení příjmových kategorií v jednotlivých profilech. Zastoupení jednotlivých kategorií příjmu je jak ve srovnání profilů, tak ve srovnání s rozložením ve vzorku celkově, velmi podobné. Nepatrné rozdíly můžeme vidět v profilu pozitivního postoje, kde jsou o něco méně než v ostatních profilech zastoupeni respondenti s nižším příjmem do 10 000 Kč a naopak o něco více lidí v příjmové kategorii 20 001 a více Kč. Tyto rozdíly jsou však spíše malé.

Graf 22: Příjmová struktura profilů

6.4.2 Souvislost s dalšími proměnnými

V této části byla provedena korelační analýza souvislosti profilů z naší typologie také s dalšími proměnnými. Mimo sociodemografické proměnné byla tedy zjišťována souvislost s proměnnou povědomí, zkušenost a hodnocení zkušenosti, které nebyly klíčem k rozdělení respondentů do jednotlivých profilů.

Statisticky významná souvislost byla odhalena v případě zkušenosti a hodnocení zkušenosti. V případě povědomí je statistická významnost je vyšší než 0,05, námi předem stanovená chyba I. druhu, a proto nemůžeme zamítnout nulovou hypotézu o nezávislosti proměnných. Spearmanův korelační koeficient ukazuje na pozitivní souvislost zkušenost a hodnocení s profily naší typologie. V případě zkušenosti je souvislost spíše slabá (stále však statisticky významná) a říká, že lidé s pozitivním postojem mají spíše zkušenost s agenturním zaměstnáváním, lidé s negativním postojem tuto zkušenost spíše nemají. Silný korelační koeficient s proměnnou hodnocení zkušenosti v podstatě říká, že lidé s pozitivním postojem, kteří mají zkušenost s agenturním zaměstnáváním, tuto zkušenost hodnotí dobře. Lidé s negativním postojem ji pak hodnotí špatně.

Tabulka 14: Souvislost povědomí a zkušenosti s postoji

	Slyšel/a jste někdy o AZ?	Máte přímou zkušenost s AZ?	Jak byste ohodnotil/a zkušenost s AZ?
Korelační koeficient	-,056	,093*	,639**
Statistická významnost	,214	,037	,000
N	500	500	65

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

AZ=agenturní zaměstnávání

6.4.2.1 Povědomí o agenturním zaměstnávání

Přesto, že v předchozí korelační analýze nebyla odhalena statisticky významná souvislost s proměnnou povědomí, která tedy nemá vliv na rozřazení respondentů do profilů, můžeme v rámci zobrazení adjustovaných residuí vidět určité statisticky významné rozdíly. Lidé, kteří mají povědomí o fungování agenturního zaměstnávání, častěji spadají do profilu negativního postoje. Z předchozí analýzy víme, že lidé s povědomím o agenturním zaměstnávání, mají větší důvěru k personálním agenturám

obecně, ale neplatí, že by se s povědomím zvyšovala také ochota nechat se zaměstnat formou agenturního zaměstnávání. V této analýze nám vyšlo, že přesto, že lidé mají povědomí o agenturním zaměstnávání, spadají spíše do profilu negativního postoje, tedy respondenty, kteří nemají důvěru k personálním agenturám a nenechali by se zaměstnat formou agenturního zaměstnávání. Pokud se podíváme na řádková procenta, vidíme, že lidé, kteří mají povědomí, jsou také více než ostatní zařazeni do pozitivního postoje. Zde lze tvrdit, že lidé, kteří mají povědomí o fungování agenturního zaměstnávání, mají vyhraněný postoj, ať už pozitivní nebo negativní. Do neutrálního postoje spadají ve srovnání nejméně často. Naopak lidé, kteří nemají žádné povědomí o existenci agenturního zaměstnávání či povědomí o něm statisticky významně více často spadají do profilu neutrálního postoje, nemají tedy vyhraněný názor, což by se dalo logicky předpokládat. Statisticky méně často pak spadají do profilu negativního postoje. V rámci řádkových procent vidíme, že jejich procentuální zastoupení je také oproti ostatním slabší u profilu pozitivního postoje. Ti, co o agenturním zaměstnávání sice slyšeli, ale nemají představu, jak funguje, mají častěji také neutrální postoj.

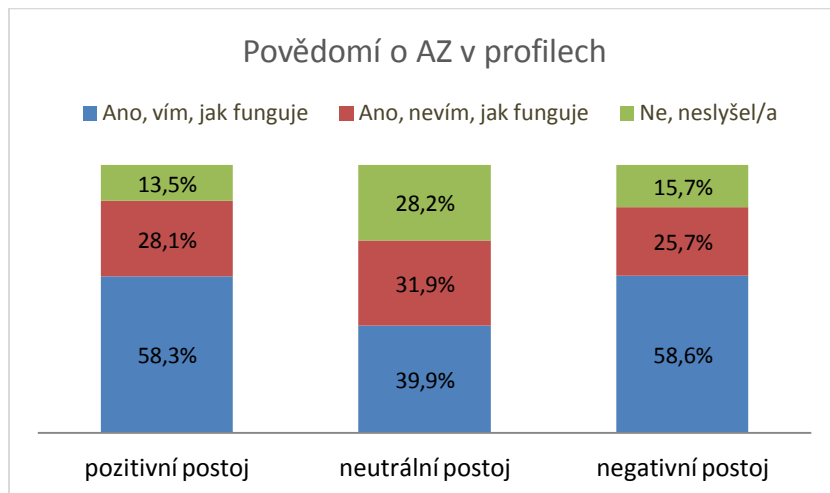
Tabulka 15: Souvislost povědomí s postojem

		Pozitivní postoj	Neutrální postoj	Negativní postoj	Celkem
Ano, vím, jak funguje	Počet	56	85	112	253
	% řádková	22,1%	33,6%	44,3%	100%
	Adjustovaná residua	1,7	-4,1	2,8	
Ano, nevím, jak funguje	Počet	27	68	49	144
	% řádková	18,8%	47,2%	34,0%	100%
	Adjustovaná residua	-0,2	1,3	-1,2	
Ne, neslyšel/a	Počet	13	60	30	103
	% řádková	12,6%	58,3%	29,1%	100%
	Adjustovaná residua	-1,9	3,6	-2,1	
Celkem	Počet	96	213	191	500
	% řádková	19,2%	42,6%	38,2%	100%

V grafickém zobrazení na základě sloupcových procent, můžeme lépe interpretovat, co je typické pro daný profil, ale také lépe srovnávat profily mezi sebou. Výraznější rozdíl vidíme v rámci neutrálního postoje, který je oproti ostatním profilům tvořen více lidmi, kteří o agenturním zaměstnávání buď neslyšeli, nebo slyšeli, ale

vůbec neví, jak funguje. Naopak méně je zde lidí, kteří o agenturním zaměstnávání slyšeli. Ti jsou charakteristickými respondenty, jak pozitivního, tak negativního postoje.

Graf 23: Struktura povědomí v profilech



6.4.2.2 Zkušenost s agenturním zaměstnáváním

V rámci profilů byla testována také souvislost s proměnnými reprezentující zkušenost. Předchozí korelační analýza odhalila slabší, stále však statisticky významnou souvislost s proměnnou přímé zkušenosti s agenturním zaměstnáváním a silnou souvislost s proměnnou hodnocení zkušenosti, na kterou však odpovídali pouze respondenti, kteří přímou zkušenost mají.

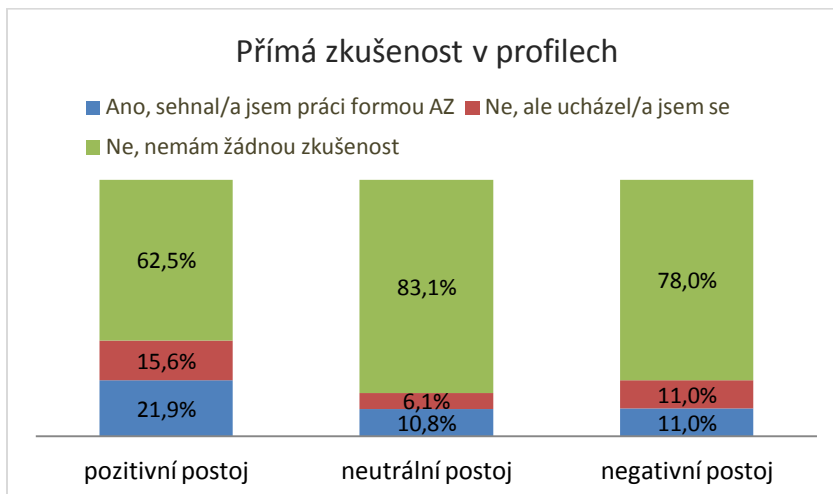
Zobrazená adjustovaná residua odhalila statisticky významný rozdíl hned v několika případech. Lidé, kteří mají přímou zkušenost s agenturním zaměstnáváním, mají statisticky významně často pozitivní postoj. Lidé, kteří přímou zkušenost nemají, ale určitou zkušenost ano, jelikož se o zaměstnání formou agenturního zaměstnávání ucházeli, také častěji spadají do profilu pozitivního postoje, naopak statisticky významně méně často do profilu neutrálního postoje. V rámci řádkových procent však tvoří také procentuálně nejvíce zastoupenou skupinu s negativním postojem. Statisticky významná residua byla vypočítána také pro respondenty, kteří nemají žádnou zkušenost s agenturním zaměstnáváním. Ti méně často spadají do profilu pozitivního postoje než by odpovídalo hypotéze nezávislosti a naopak více často mají neutrální postoj.

Tabulka 16: Souvislost zkušenosti s postoji

		Pozitivní postoj	Neutrální postoj	Negativní postoj	Celkem
Ano, sehnal/a jsem práci formou AZ	Počet	21	23	21	65
	% řádková	32,3%	35,4%	32,3%	100%
	Adjustovaná residua	2,9	-1,3	-1,0	
Ne, ale ucházel/a jsem se	Počet	15	13	21	49
	% řádková	30,6%	26,5%	42,9%	100%
	Adjustovaná residua	2,1	-2,4	0,7	
Ne, nemám žádnou zkušenost	Počet	60	177	149	386
	% řádková	15,5%	45,9%	38,6%	100%
	Adjustovaná residua	-3,8	2,7	0,3	
Celkem	Počet	96	213	191	500
	% řádková	19,2%	42,6%	38,2%	100%

Díky následujícímu grafu, si můžeme lépe představit, jaké je rozložení těch, co mají nebo nemají zkušenost s agenturním zaměstnáváním v jednotlivých profilech. Ve vzorku celkově převažovali lidé, kteří nemají žádnou zkušenost s agenturním zaměstnáváním (77%), což platí i pro jednotlivé profily. V profilu pozitivního postoje je však jejich procentuální zastoupení nižší než ve vzorku celkově, ale i oproti ostatním profilům. Pozitivní postoj je naopak výrazně více reprezentován lidmi, kteří mají přímou zkušenost s agenturním zaměstnáváním nebo se o něj alespoň v minulosti ucházeli. Pro neutrální postoj je charakteristický respondent, který nemá žádnou zkušenost a oproti ostatním profilům je zde méně těch, kteří nějakou zkušenost mají. Rozložení profilu negativního postoje se blíží rozložení ve vzorku celkově, je zde o něco méně lidí, kteří mají přímou zkušenost s agenturním zaměstnáváním.

Graf 24: Struktura zkušenosti v profilech



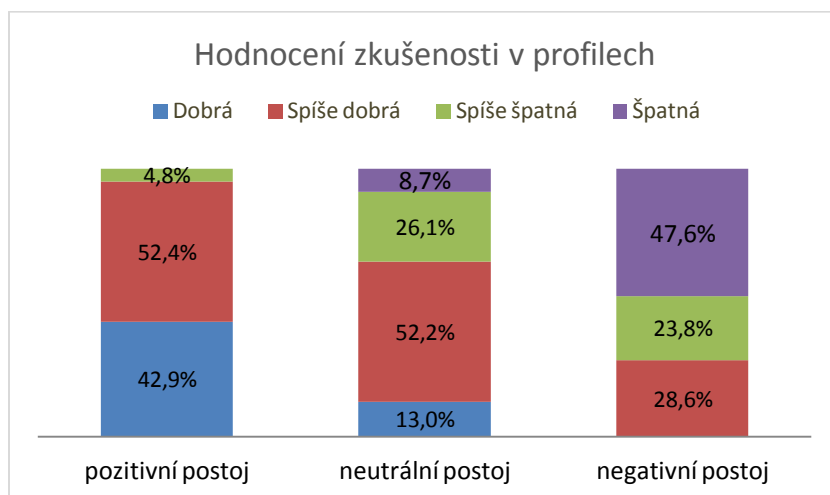
Spearmanův korelační koeficient, který byl vypočítán předešlou korelační analýzou, odhalil silný pozitivní vliv proměnné hodnocení zkušenosti na rozdělení respondentů do profilů. Na základě adjustovaných residuí, zobrazených v následující tabulce, můžeme říci, že lidé s dobrou zkušeností výrazně častěji spadají do profilu pozitivního postoje a naopak méně často do profilu negativního postoje než by odpovídalo hypotéze nezávislosti. Na druhé straně lidé se špatnou zkušeností mají výrazně více negativní postoj a méně postoj pozitivní. Tyto výsledky lze logicky předpokládat, avšak četnosti ukázaly, že dokonce nikdo, kdo má dobrou zkušenost nemá zároveň negativní postoj, a naopak nikdo, kdo má špatnou zkušenost nemá pozitivní postoj. Respondenti se spíše špatnou zkušeností statisticky významně častěji nebyli zařazeni do profilu pozitivního postoje a dle zobrazených četností vidíme, že nejvíce zastávají neutrální postoj. Lidé, kteří hodnotí svou zkušenost jako spíše dobrou, pak nejvíce zastávají neutrální postoj a o něco méně postoj pozitivní.

Tabulka 17: Souvislost hodnocení zkušenosti s postojí

		Pozitivní postoj	Neutrální postoj	Negativní postoj	Celkem
Dobrá	Počet	9	3	0	12
	% řádková	75,0%	25,0%	0,0%	100%
	Adjustovaná residua	3,5	-0,8	-2,7	
Spíše dobrá	Počet	11	12	6	29
	% řádková	37,9%	41,4%	20,7%	100%
	Adjustovaná residua	0,9	0,9	-1,8	
Spíše špatná	Počet	1	6	5	12
	% řádková	8,3%	50,0%	41,7%	100%
	Adjustovaná residua	-2,0	1,2	0,8	
Špatná	Počet	0	2	10	12
	% řádková	0,0%	16,7%	83,3%	100%
	Adjustovaná residua	-2,7	-1,5	4,2	
Celkem	Počet	21	23	21	65
	% řádková	32,3%	35,4%	32,3%	100%

Co se popisu jednotlivých profilů týče, vidíme v grafickém znázornění značné rozdíly. V profilu pozitivního postoje výrazně ve srovnání s ostatními profily převyšuje zastoupení lidí s dobrou zkušeností. Největší zastoupení je v profilu lidí se spíše dobrou zkušeností, malé procento pak se spíše špatnou zkušeností. Pro negativní postoje je poté typickým respondentem, respondent se špatnou zkušeností, avšak druhou procentuálně nejvíce zastoupenou skupinou v profilu jsou lidé se spíše dobrou zkušeností. Lidé se spíše dobrou zkušeností jsou také nejvíce zastoupeni v profilu neutrálního postoje a o polovinu méně je zde lidí se spíše špatnou zkušeností. Lze tedy tvrdit, že pro pozitivní postoj je typická dobrá či spíše dobrá zkušenost s agenturním zaměstnáváním a v profilu negativním převažuje špatná a spíše špatná zkušenost nad spíše dobrou.

Graf 25: Struktura hodnocení zkušenosti v profilech



6.4.3 Shrnutí části

Statisticky významná souvislost byla analýzou odhalena u sociodemografických proměnných: pohlaví, vzdělání, velikost trvalého bydliště a proměnné přímá zkušenost s agenturním zaměstnáváním a hodnocení této zkušenosti. Tyto proměnné tedy ovlivnily rozdělení respondentů do jednotlivých profilů pozitivního, neutrálního a negativního postoje. Muži statisticky významně často spadají do negativního postoje, ženy pak spíše do neutrálního či pozitivního. Čím více vzdělání lidé, tím spíše pak mají pozitivní postoj, to znamená, že lidé se základním vzděláním či vyučení mají častěji negativní postoj a méně často pozitivní, vysokoškolsky vzdělaní naopak negativní postoj spíše nezastávají. Společně se středoškolsky vzdělanými, mají vysokoškolsky vzdělaní nejčastěji neutrální a pozitivní postoj. Tyto výsledky pravděpodobně souvisí s hodnocením důležitosti některých aspektů zaměstnání v závislosti na pohlaví, věku a vzdělání s tím, co agenturní zaměstnávání může nabídnout, jak bylo v předchozích kapitolách popsáno. Respondenti z velkých měst nad 100 000 obyvatel mají spíše pozitivní postoj a spíše nemají negativní postoj. Lidé z malých měst a vesnic nejčastěji zastávají neutrální postoj, lidé z malých a středních měst pak negativní. Jak již bylo popsáno, lidé přijdou do styku s personálními agenturami spíše ve větších městech, kde většina působí. A zde lze tvrdit, že čím více s nimi přichází do styku, tím spíše k nim mají pozitivní postoj. Zde můžeme vidět také paralelu s další významnou souvislostí a to, že lidé s přímou zkušeností s agenturním zaměstnáváním nebo lidé, kteří o práci touto formou ucházeli, zastávají více pozitivní postoj a ti, co žádnou zkušenost nemají, postoj neutrální, neboť lidé z větších měst, mají také větší pravděpodobnost jimi být

zaměstnání. Pokud pak lidé mají přímou zkušenost s agenturním zaměstnáváním a hodnotí ji dobře, mají často pozitivní postoj, pokud ji hodnotí špatně, mají postoj negativní. Lidé se spíše špatnou zkušeností, mají nejčastěji postoj neutrální.

Pokud výsledky struktury jednotlivých profilů hodně zrelativizujeme, reprezentuje profil pozitivního postoje tedy spíše žena ve věku 35-44 se středoškolským vzděláním, z velkého města nad 100 000 obyvatel, ekonomicky aktivní s čistým měsíčním příjmem 10 001-20 000 Kč. Tato žena má povědomí o agenturním zaměstnávání, ale spíše s ním nemá přímou zkušenost, pokud zkušenost má, hodnotí ji dobře nebo spíše dobře. Typickým reprezentantem profilu negativního postoje je pak muž ve věku 55-64 se základním vzděláním nebo vyučen, je z menšího či středního města, ekonomicky aktivní s čistým měsíčním příjmem 10 001-20 000 Kč. Tento muž má povědomí o agenturním zaměstnávání a spíše nemá přímou zkušenosti s agenturním zaměstnáváním, ale pokud ji má, hodnotí ji špatně.

7 Závěr

Cílem diplomové práce bylo analyzovat postoj české populace k personálním agenturám a agenturnímu zaměstnávání. Dílčím cílem pak odhalit závislost sociodemografických charakteristik lidí, jejich povědomí o fungování agenturního zaměstnávání a zkušenosti s tímto institutem na tomto jejich postoji. K naplnění cílů mi posloužily teoretické poznatky, získané studiem literatury a dostupných zdrojů, praktické zkušenosti z osobního působení v oblasti agenturního zaměstnávání a především vlastní dotazníkové šetření na reprezentativním vzorku lidí, které mi umožnilo vyslovit závěry pro českou populaci.

Teoretická část práce ukázala, že pro současný stav trhu práce a s tím i tedy trhu personálních agentur a agenturního zaměstnávání, byla důležitá především socioekonomická transformace po roce 1989, která změnila centrální fungování ekonomiky na tržní a otevřela český trh zahraničí. Dalším zlomovým okamžikem byl pro Českou republiku vstup do EU, který přinesl ještě větší propojení se zahraničními trhy na straně jedné, avšak zvýšení nezaměstnanosti na straně druhé. Jedním z požadavků současného trhu práce je požadavek flexibility. Ta může být z pohledu firem pojímána jako přizpůsobivost rychle se měnícímu prostředí a požadavkům trhu práce, z pohledu zaměstnanců pak přináší možnost skloubení soukromého a pracovního života. Důsledkem flexibilizace trhu práce jsou nové formy zaměstnávání jako například zkrácené úvazky, úvazky na dobu určitou či agenturní zaměstnávání a průvodním jevem těchto nestandardních forem zaměstnávání je zvýšená nejistota jedinců na trhu práce. V důsledku dualizace trhu práce, je i nejistota diverzifikována nepoměrně více mezi rizikové skupiny na trhu práce, kterými jsou například absolventi škol, starší lidé, ženy na mateřské dovolené či nekvalifikovaná pracovní síla.

Druhá část teoretických poznatků především ukazuje, že agenturní zaměstnávání jako reálně fungující flexibilní nástroj trhu práce dokáže řešit nejen zvýšenou poptávku firem po dočasné pracovní síle, ale i pozitivně působit v oblasti nezaměstnanosti. Především pak více než jiné formy zaměstnávání působí na nezaměstnanost právě rizikových skupin. Pomáhá při prvním vstupu absolventů na trh práce a získávání pracovních zkušeností nebo při opakovaném vstupu nezaměstnaných či žen po mateřské na trh práce a jejich opětovnému začlenění. Nabízí flexibilní pracovní úvazky pro studenty, handicapované, ženy na mateřské dovolené či lidi v předdůchodovém věku.

V České republice má však využívání agenturního zaměstnávání své mezery. Přesto, že na trhu práce funguje větší množství agentur práce, agenturní zaměstnávání tvoří pouze 0.9% pracovních úvazků přepočteno na plné úvazky [Ciett 2015 (online)]. Nedosahuje tak úrovně Evropských zemí a nemá zde zatím vybudované příliš silné postavení, což také dokázalo provedené dotazníkové šetření. Agenturní zaměstnávání je v České republice poměrně mladým institutem. K jeho vzniku došlo až v souvislosti s rozvojem tržně ekonomický vztahů po roce 1989, první větší rozmach však nastal až po roce 2000 a první legislativa upravující jeho fungování byla přijata až v souvislosti se vstupem do Evropské unie roce 2004. Postupem času docházelo ke zpříšňování a omezování agenturního zaměstnávání, ale především jeho začátky umožnily některým nepoctivým agenturám práce využívat legislativní mezery ke svému zisku na úkor práv a svobod agenturních zaměstnanců. Tyto nepoctivé agentury pak hází špatné světlo na všechny personální agentury a agentury práce. V dnešní době jsou agentury práce nekontrolovanějšími firmami v ČR a protiprávních případů výrazně ubylo. Jak ale ukázaly výsledky šetření, negativní postoj a nedůvěra lidí k personálním agenturám a agenturnímu zaměstnávání přetrvává.

Bylo prokázáno, že lidé ve větší míře nedůvěřují personálním agenturám, v praxi by se na ně nejméně často obrátili při hledání zaměstnání a spíše by se nenechali zaměstnat formou agenturního zaměstnávání. Především kvůli rozdílným mzdovým a pracovním podmínkám a cyklení poměru na dobu určitou. Jistota je pro českou populaci stále stěžejním aspektem zaměstnání, o nejisté agenturní zaměstnávání tedy ve větší míře lidé nemají zájem. Většina lidí má povědomí o agenturním zaměstnávání a ví, jak funguje. Jelikož nejčastějším důvodem neochoty nechat se zaměstnat formou agenturního zaměstnávání, byly protiprávní úkony, lze předpokládat, že v české společnosti panují stereotypy a předsudky o agenturním zaměstnávání, vzniklé na základě jednotlivých případů. Takové kauzy jsou pak především probírané médií, která se negativně podílí na utváření postoje české populace k personálním agenturám a agenturnímu zaměstnávání. Tyto stereotypy však neodpovídají realitě přímé zkušenosti s agenturním zaměstnáváním, která je ve většině případů spíše dobrá. Pozitiva, která lidé spatřují v agenturním zaměstnávání, jsou rychlejší nalezení zaměstnání a možnost po čase získat stálé zaměstnání. To ukazuje na fakt, že agenturní zaměstnávání je v ČR především pojímáno jako přechodný most z aktuální situace (nezaměstnanost, mateřství, studium...) ke stálému zaměstnání.

Dále byl sledován vliv sociodemografických proměnných na důvěru i celkový postoj lidí k personálním agenturám a agenturnímu zaměstnávání z důvodu různé míry ohroženosti sociálních skupin na trhu práce a jejich odlišných očekávání v zaměstnání. V rámci sociodemografických proměnných byl tedy odhalen vliv pohlaví, vzdělání a osobního čistého příjmu na důvěru lidí v personální agentury. Analýza ukázala, že lidé s vyšším vzděláním, a tudíž s vyššími příjmy, mají vyšší důvěru v personální agentury. Především z důvodu, že jistota zaměstnání a finanční ohodnocení pro ně není tolik důležitý aspekt zaměstnání jak pro méně vzdělané a zaměstnání formou agenturního zaměstnávání, které je často spojováno s nižšími platy a nejistotou, je pro ně tedy přijatelnější. Svůj vliv má také to, že lidé vzdělanější méně podléhají předsudkům a stereotypům obecně, a tedy i o agenturním zaměstnávání. Personálním agenturám spíše důvěřují ženy, neboť jim ve větší míře než jiné zaměstnávání umožňují flexibilní zaměstnání v rámci harmonizace pracovního a rodinného života. Bylo také prokázáno, že povědomí o fungování agenturního zaměstnávání a zkušenost s agenturním zaměstnáváním zvyšují důvěru v personální agentury. To opět odkazuje na míru stereotypního smýšlení o agenturách práce. Lidé, kteří znají souvislosti fungování agenturního zaměstnávání nebo s ním mají přímou zkušenost, tyto předsudky nesdílí a ve větší míře důvěřují personálním agenturám.

Postoj k personálním agenturám a agenturnímu zaměstnávání obecně je ovlivněn pohlavím, vzděláním, velikostí trvalého bydliště a přímou zkušeností s agenturním zaměstnáváním. Tyto proměnné tedy ovlivňují, zda lidé zastávají pozitivní či negativní postoj. Ženy, lidé s vyšším vzděláním, lidé z velkého města a přímou zkušeností s agenturním zaměstnáváním mají častěji pozitivní postoj k agenturnímu zaměstnávání. Lidé přijdou do styku s personálními agenturami spíše ve větších městech, kde většina z nich působí a čím více s nimi přichází do styku, tím spíše k nim mají pozitivní postoj. Naopak muži, lidé méně vzdělaní, lidé z menších a středních měst a bez přímé zkušenosti s agenturním zaměstnáváním mají spíše negativní postoj.

Jak vyplývá s předchozích zjištění fungování agenturního zaměstnávání v České republice má tedy své mezery, a to nejen legislativní, ale i v dalších směrech. Za problém agenturního zaměstnávání lze považovat větší počet agentur práce, z nichž ne všechny se chovají korektně. Je však třeba regulacemi a právními úpravami působit tak, aby se snižoval počet těchto negativních případů, nikoli omezovat činnost agentur práce, které ji vykonávají poctivě. Dále je třeba změnit zažitá stereotypy a předsudky lidí vůči personálním agenturám a agenturnímu zaměstnávání, a to tedy zvyšováním

počtu dobrých zkušeností a šířením informací o fungování personálních agentur a agentur práce, neboť, jako bylo dokázáno, tyto aspekty mají zásadní vliv na postoj a důvěru lidí. Cílem je, aby činnost všech agentur práce byla korektní a transparentní.

Předložená zjištění mohou posloužit nejen agenturám práce a ukázat jim, že zde je prostor pro zlepšení, ale i státním institucím, jakým směrem ubírat regulace agenturního zaměstnávání. Dále pak mohou sloužit firmám, u kterých je důležité, aby spolupracovaly se solidní agenturou práce. A v neposlední řadě práce může posloužit ekonomicky aktivním lidem v poskytnutí informací o agenturním zaměstnávání a tak ovlivnit jejich postoj, aby byl založen na objektivních údajích nikoli na medializovaných případech. Bez ohledu na negativa nebo pozitiva agenturního zaměstnávání, lze tvrdit, že agenturní zaměstnávání je významný celosvětový fenomén současného trhu práce, který působí nejen v oblastech právních a ekonomických, ale i sociálních.

8 Summary

The aim of the thesis was to analyze the attitude of Czech population to recruitment agencies and agency employment. A partial goal was then detect the dependence of socio-demographic characteristics of people, their awareness of the functioning of agency work and experience with this institute in their attitude. The theoretical knowledge gained by studying literature and available resources, practical experiences from a personal experience in the field of agency employment and especially my own survey on a representative sample of people that allowed me to express conclusions for the Czech population in general helped me to meet the targets.

The theoretical part of the work showed that for the current state of the labour market and thus a market of recruitment agencies and agency employment was especially important socio-economic transformation after 1989, which changed the central functioning of economy to the market economy and opened the Czech market to other countries. Another important point was the Czech Republic's accession to the EU, which brought even greater links with foreign markets on one hand, but an increase in unemployment rate on the other. One of the requirements of the current labour market is a requirement of flexibility. This can be viewed from the perspective of companies as adaptability to a rapidly changing environment and requirements of the labour market; from the perspective of employees it brings the possibility of reconciling work and

private life. The consequence of flexibilization of the labour market are new forms of employment such as part-time jobs, temporary work or agency employment and by-product of these non-standard forms of employment is the increased insecurity of individuals in the labour market. As a result of dualization of the labour market is uncertainty also disproportionately more diversified among risk groups in the labour market, which are for example graduates, older people, women on maternity leave or unskilled labourers.

The second part of the theoretical findings shows in particular that agency employment as a real and functioning flexible tool of the labour market can not only deal with the increased demand for temporary workers, but also positively impact on unemployment. Above all, more than other forms of employment act on unemployment high-risk groups. It helps by the first entry of graduates into the labour market and gaining work experience or by re-entry of unemployed or women after maternity on the labour market and their reintegration. It offers flexible work contracts for students, the disabled, women on maternity leave or people close to retirement.

In the Czech Republic, however, the use of agency employment has some imperfections. Despite the fact that in the market works larger number of employment agencies, agency work accounts for only 0.9% of jobs converted to full-time jobs [CIETT 2015 (online)]. Thus it does not reach the level of European countries and does not have very strong position yet, which also proved the survey. Agency employment in the Czech Republic is relatively young institute. Its formation was connected to the development of market economic relations after 1989, the first major expansion, however, occurred after 2000, and the first legislation of its functioning was adopted in connection with accession to the European Union in 2004. Over time, there were tightening and limiting of agency employment, but its beginnings allowed some dishonest job agencies to use legal loopholes to their profits at the expense of the rights and freedoms of agency employees. These dishonest agencies then throw a bad light on all recruitment and employment agencies. Today, the employment agencies are the most controlled companies in the Czech Republic and unlawful cases have diminished significantly. But as the survey results showed a negative attitude and distrust of people to recruitment agencies and agency employment still persists.

It has been shown that people distrust employment agencies in most cases, in practice, they would rather not use them while searching for the job and would rather not accept the job in the form of agency employment. Mainly due to the different wage

and working conditions and the repeated fixed period. Job security remains for the Czech population an important aspect of the job, so more people are not interested in unsecure agency employment. Most people are aware of agency work and know how it works. Since the most common reason for not to accept agency work was illegal acts, we can assume that in Czech society there are stereotypes about agency work, arising out of individual cases. Such cases are then discussed mainly in the media that negatively contributes to the shaping of attitudes of Czech population to recruitment agencies and agency employment. These stereotypes do not correspond to the reality of direct experience with an agency job, which is in most cases rather good. The positives that people see in agency work are the faster finding a job and the opportunity to obtain permanent employment after some time. This points to the fact that agency employment in the Czech Republic is primarily conceived as a temporary bridge from the current situation (unemployment, maternity, study ...) to permanent employment.

The influence of sociodemographic characteristic on trust and general attitude of people to recruitment agencies and agency employment was investigated because of different degrees of vulnerability of social groups in the labour market and because of their different expectations from the job. The influence of sociodemographic variables to the people's trust in the personnel agency was revealed in the case of gender, education and a personal net income. The analysis showed that people with higher education, and therefore with higher incomes have higher confidence in the personnel agency. Mainly because the job security and financial reward is not so much important aspect of the job for them as for less educated and job in the form of agency employment, which is often associated with lower salaries and uncertainty, is therefore for them more acceptable. More educated people are also less prone to prejudice and stereotypes in general, and therefore also about agency work. Women tend to trust recruitment agencies more than men, because it allows them a greater degree of, than other form of employment, flexible employment for the harmonization of work and family life. It was also shown that awareness of the functioning of the agency work and experience with it increases confidence in the personnel agency. This again refers to the degree of stereotyped thinking about agencies work. People who know the context of the functioning of the agency work or have direct experience with it does not share these prejudices and trust employment agencies more.

Attitude to employment agencies and agency employment in general is influenced by gender, education, size of residence and direct experience with an agency

work. These variables have an influence on whether people take a positive or negative attitude. Women, people with higher education, people from the big city and people with direct experience with an agency work have more positive attitude to agency employment. People come into contact with employment agencies rather in the larger cities, where most of them act, and the more people come into contact with them, the more they have a positive attitude. Conversely, men, less educated people, people from small and medium-sized towns and without direct experience with an agency work tend to have a negative attitude.

From the previous findings follows that functioning of agency employment in the Czech Republic has its imperfections, not only legislative, but also in other directions. The problem of agency employment can be regarded as a greater number of employment agencies, from which not all behave correctly. There should be regulations and laws to reduce the number of negative cases and not restrict the activities of honest employment agencies. It is also necessary to change the stereotypes and prejudices of people against recruitment agencies and agency employment by increased in the number of good cases and spreading the information about the functioning of recruitment agencies and agency work, because, as it has been proven, these aspects have a major impact on the attitude and confidence of the people . The aim is that the activities of all employment agencies should be fair and transparent.

The presented findings may be used not only by employment agencies and show them that there is a space for improvement, but also by the state institutions in which direction take the control of agency employment. Furthermore they can be beneficial to companies that it is important to work with solid employment agency. Finally, the thesis can be a guide for economically active people and provide them information on agency work and thus influence their attitude, based on objective data rather than the publicized cases. Regardless of the negatives or positives of agency work, it can be argued that agency employment is a major global phenomenon of contemporary labour market that operates in the areas of law and economic, but also social.

9 Použitá literatura

- **Knihy:**

DISMAN, M., 2000. *Jak se vyrábí sociologická znalost: příručka pro uživatele* 3. vyd., Praha: Karolinum.

DUDOVÁ, R., 2007. *Souvislosti proměn pracovního trhu a soukromého, rodinného a partnerského života*, Praha: Sociologický ústav Akademie věd České republiky.

EVANGELU, J.E. & JUŘIČKA, O., 2013. *Personální agentury: jejich úloha na trhu práce*, Ostrava: Key Publishing.

HENDL, J., 2004. *Přehled statistických metod zpracování dat: analýza a metaanalýza dat* Vyd. 1., Praha: Portál.

KOTÝNKOVÁ, M., 2006. *Trh práce na přelomu tisíciletí*, V Praze: Oeconomica.

KUCHAR, P., 2007. *Trh práce: sociologická analýza*, V Praze: Karolinum.

MAREŠ, P., SIROVÁTKA, T. eds., 2003. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*, Brno: Masarykova univerzita.

MAREŠ, P., Rabušic, L. & Soukup, P., 2015. *Analýza sociálněvědních dat (nejen) v SPSS* 1. vydání., Brno: Masarykova univerzita.

OLŠOVSKÁ, A. et al., 2015. *Agentúrne zamestnávanie* Prvé vydanie., Bratislava: Wolters Kluwer.

PICHT, J., 2013. *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*, V Praze: C.H. Beck.

PICHT, J. & MORÁVEK, J. eds., 2015. *Atypická zaměstnání - cesta k vyšší zaměstnanosti?* Vydání první., Praha: Wolters Kluwer.

SIROVÁTKA, T., Winkler, J. & Žižlavský, M. eds., 2009. *Nejistoty na trhu práce*, Brno: Fakulta sociálních studií (Institut pro výzkum reprodukce a integrace společnosti) Masarykovy univerzity v Brně v nakl. Albert, Boskovice.

SOUKUP, J., 2015. *Zdroje a perspektivy evropských ekonomik na počátku 21. století v kontextu soudobé globalizace*, Praha: Management Press.

TOŠOVSKÝ, A., 2011. *Agenturní zaměstnávání v praxi*, Praha: Wolters Kluwer Česká republika.

VEČERNÍK, J., 2007. *The Czech labour market: changing structures and work orientations*, Prague: Institut of Sociology, AS CR.

- **Články:**

KOTÍKOVÁ, J., ŠUBRT, B., 2007. *Rozbor problematiky agenturního zaměstnávání v ČR*. Praha: VÚPSV. [online], [cit. 2016-04-27]. Dostupné z: <<http://archiv.oskovo.cz/Kovo/2008/Rizik/d09.pdf>>

KUCHÁR, R., BURKOVÍČ, R. 2015. *Desatero agenturního zaměstnávání*. Asociace pracovních agentur. [online], [cit. 2016-05-05]. Dostupné z: <http://www.apa.cz/dokument/TZ_2015_06_03_agenturni_zamestnavani_PRILOHA_D_ESATERO_agenturniho_zamestnavani_web.pdf>

PRESOVÁ, Eva. Flexibilní formy zaměstnávání mají v ČR potenciál. *BusinessInfo.cz* [online]. 2013 [cit. 2016-04-21]. Dostupné z: <http://www.spcr.cz/files/cz/media/spektrum/sp_2013_2.pdf>

SVEDAITE, Erika a Teodoras TAMOSIUNAS, 2013. Investigation of the Advantages and Disadvantages of Temporary Employment. *Socialiniai Tyrimai* [online]. 2013(1), 64-70 [cit. 2016-05-07]. ISSN 13923110. Dostupné z: <<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=sih&an=87764326&scope=site>>

SVEDAITE, Erika a Teodoras TAMOSIUNAS, 2012. Temporary Employment as an Alternative Unemployment Rate Reducing New Employment Form Analysis In Lithuania and Czech Republic. *Scientific Papers of the University of Pardubice. Series D, Faculty of Economics* [online]. 18(24), 174-187 [cit. 2016-05-07]. ISSN 1211555X. Dostupné z: <<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&an=84318029&scope=site>>

ŠUBRT, B. 2008. *Právní analýza institutu agenturního zaměstnávání v ČR*. [online], [cit. 2016-03-28]. Dostupný z: <https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr_prace/pravni_analyza_ap_v_cr.doc>

- **Internetové zdroje:**

APA, *Asociace pracovních agentur* [online]. Ostrava: Asociace Pracovních Agentur, ©2001 - 2016 [cit. 2016-05-06]. Dostupné z: <<http://www.apa.cz/aktuality.htm>>

APPS. *Asociace poskytovatelů personálních služeb* [online]. Praha: Asociace poskytovatelů personálních služeb, [cit. 2016-05-06]. Dostupné z: <<http://www.apps.cz/>>

CIETT. *International Confederation of Private Employment Services* [online]. [cit. 2016-01-14], Dostupné z: <<http://www.ciett.org/>>

ČSÚ. *Český statistický úřad* [online]. Praha: Český statistický úřad, [cit. 2016-01-28], Dostupný z: <<https://www.czso.cz/>>

EUROCIETT. *European Confederation of Private Employment Services* [online]. [cit. 2016-01-14], Dostupné z: <<http://www.eurociett.eu/>>

EUROSTAT. European Statistics [online]. [cit. 2016-05-01], Dostupné z: <<http://ec.europa.eu/eurostat/data/database>>

GRAFTON. *Zájem o zaměstnávání přes agentury v Česku roste* [online]. Praha: Grafton Recruitment, s.r.o., © 2014 [cit. 2016-10-04], Dostupné z: <<http://www.grafton.cz/medialni-zona/tiskove-zpravy/ag-zamestnavani-2015/>>

iDNES.cz. *Pracovní agentury: co znamená práce přes ně?* [online]. Praha: MAFRA, a. s., © 1999–2016 [cit. 2016-05-02], Dostupné z: <http://sdeleni.idnes.cz/pracovni-agentury-co-znamená-práce-pres-ne-fja-/eko-sdeleni.aspx?c=A150206_130730_eko-sdeleni_ahr>

KARIERA. *Využití agenturních pracovníků má silný potenciál i v Česku* [online]. Praha: Economia, a.s., Hospodářské noviny IHNE D.cz, © 1996-2016 [cit. 2016-03-10], Dostupné z: <<http://kariera.ihned.cz/c1-53514770-vyuziti-agenturnich-pracovniku-ma-silny-potencial-i-v-cesku>>

MPSV. *Integrovaný portál MPSV* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, © 2002 - 2015 [cit. 2016-02-15], Dostupný z: <<http://portal.mpsv.cz>>

MPSV. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, © 2002 - 2015 [cit. 2016-02-15], Dostupný z: <<http://www.mpsv.cz/cs/>>

PORADNA. *Poradna-práce.cz* [online]. Praha: Aditus consult s.r.o., [cit. 2016-02-27], Dostupný z: <<http://www.poradna-prace.cz/>>

REZLEROVÁ, J. *Agenturní zaměstnávání u nás a v Evropě*. Human Resource Management [online], © 1996-2016 [cit. 2016-01-25]. Dostupné z: <<http://hrm.ihned.cz/c1-59586390-agenturni-zamestnavani-u-nas-a-v-evrope>>

SPECIALIST.CZ, *Trh práce 1993-2013* [online]. Ostrava: Specialist Service s.r.o. © 2010 [cit. 2016-05-08]. Dostupné z: <<http://www.specialist.cz/aktuality/trh-prace-1993-2013/>>

STATISTIKA. *2015: Mnoho pozitiv a sociální jistoty* [online]. Praha: Český statistický úřad, Statistika&My, © 2016 [cit. 2016-05-08], Dostupný z: <<http://www.statistikaamy.cz/2016/04/2015-mnoho-pozitiv-a-socialni-jistoty/>>

10 Seznam tabulek, grafů a obrázků

Seznam tabulek:

Tabulka 1: Souvislost sociodemografických proměnných s důvěrou

Tabulka 2: Míra souvislosti pohlaví a důvěry

Tabulka 3: Souvislost pohlaví s kategoriemi důvěry

Tabulka 4: Souvislost důvěry s povědomím a zkušeností

Tabulka 5: Míra souvislosti profilů s pohlavím

Tabulka 6: Souvislost pohlaví s postoji

Tabulka 7: Souvislost věkových kategorií s postoji

Tabulka 8: Míra souvislosti vzdělání a profilů

Tabulka 9: Souvislost vzdělání s postoji

Tabulka 10: Míra souvislosti velikosti místa bydliště s postoji

Tabulka 11: Souvislost velikosti místa bydliště s postoji

Tabulka 12: Souvislost ekonomické situace s postoji

Tabulka 13: Souvislost osobního měsíčního příjmu s postoji

Tabulka 14: Souvislost povědomí a zkušenosti s postoji

Tabulka 15: Souvislost povědomí s postoji

Tabulka 16: Souvislost zkušenosti s postoji

Tabulka 17: Souvislost hodnocení zkušenosti s postoji

Seznam grafů:

Graf 1: Míra nezaměstnanosti v Evropských zemích

Graf 2: Zobrazení vývoje míry nezaměstnanosti a míry výskytu dlouhodobé nezaměstnanosti

Graf 3: Evropa: procento lidí pracujících na zkrácený úvazek ze všech pracujících

Graf 4: Míra nezaměstnanosti mužů a žen dle věkových skupin

Graf 5: Věková struktura respondentů ve výběrovém vzorku

Graf 6: Věková struktura české populace

Graf 7: Osobní čistý měsíční příjem respondentů z výběrového vzorku

Graf 8: Rozložení respondentů z výběrového vzorku v oborech zaměstnání

Graf 9: Četnost využití personálních agentur v případě hledání zaměstnání

Graf 10: Důvěra lidí v personální agentury

Graf 11: Povědomí lidí o agenturním zaměstnávání

- Graf 12: Přímá zkušenost lidí s agenturním zaměstnáváním
- Graf 13: Hodnocení zkušenosti s agenturním zaměstnáváním
- Graf 14: Ochota lidí nechat se zaměstnat formou agenturního zaměstnávání
- Graf 15: Motivace k přijetí zaměstnání formou agenturního zaměstnávání
- Graf 16: Důvody nepřijetí zaměstnání formou agenturního zaměstnávání
- Graf 17: Muži a ženy v profilech
- Graf 18: Věkové složení profilů
- Graf 19: Vzdělanostní struktura profilů
- Graf 20: Struktura velikostí trvalých bydlišť v profilech
- Graf 21: Struktura ekonomických kategorií v profilech
- Graf 22: Příjmová struktura profilů
- Graf 23: Struktura povědomí v profilech
- Graf 24: Struktura zkušenosti v profilech
- Graf 25: Struktura hodnocení zkušenosti v profilech

Seznam obrázků:

- Obrázek 1: Evropa: počet jedinců zaměstnaných agenturami práce v roce 2013 v jednotlivých zemích
- Obrázek 2: Trojúhelník smluvních vztahů agenturního zaměstnávání
- Obrázek 3: Podíl agenturního zaměstnávání v jednotlivých zemích Evropy
- Obrázek 4: Vývoj hodin odpracovaných agenturními zaměstnanci vs. průměrná míra nezaměstnanosti 28 zemí EU

11 Seznam příloh

- Příloha 1: Otázky dotazníku (dotazník)

12 Přílohy

Příloha 1: Otázky dotazníku (dotazník)

1. V případě, že byste hledal/a zaměstnání, využil/a byste tyto zdroje:

- | | |
|------------------------------|--------|
| *inzerce na internetu | ano/ne |
| *inzerce v tisku | ano/ne |
| *doporučení známých a rodiny | ano/ne |
| *personální agentury | ano/ne |
| *úřad práce | ano/ne |
| *sociální sítě | ano/ne |
| *pokud jiné, uveďte: | |

2. Důvěřujete personálním agenturám?

- *zcela důvěřuji
- *spíše důvěřuji
- *spíše nedůvěřuji
- *vůbec nedůvěřuji
- *nevím

3. Slyšel/a jste někdy o agenturním zaměstnávání, které poskytují personální agentury?

- *ano, vím (zhruba), jak funguje
- *ano, ale vůbec nevím, jak funguje
- *ne, nikdy jsem o něm neslyšel/a

4. **Agenturní zaměstnávání** je dočasné umístění zaměstnance agentury práce k výkonu práce u jiného zaměstnavatele (uživatele) na základě pracovní smlouvy nebo také formou dohody o pracovní činnosti, které se uzavírají mezi zaměstnancem a agenturou práce. Dočasně přidělený zaměstnanec je tedy zaměstnancem agentury práce, která mu vyplácí mzdu. Výkon práce a její organizace však probíhá ve firmě, kam byl dočasně přidělen. Jedná se většinou o krátkodobé (maximálně jednorocní) pracovní úvazky na dobu určitou, které však mohou být i vícekrát prodlužovány (opět na dobu určitou).

Máte přímou zkušenost s tímto druhem (agenturním) zaměstnáváním?

- *ano, v minulosti/současnosti jsem sehnal/a práci, která byla formou agenturního zaměstnávání
- *ne, ale v minulosti/současnosti jsem se o práci, která by byla formou agenturního zaměstnávání ucházel/a
- *ne, nemám žádnou zkušenost s agenturním zaměstnáváním

V případě, že odpověď na ot.č.4 je: „ano, v minulosti/současnosti jsem sehnal/a práci, která byla formou agenturního zaměstnávání“, pak odpovězte na následující otázku:

5. Jak byste ohodnotil/a Vaši zkušenost s agenturním zaměstnáváním?

- *dobrá
- *spíše dobrá
- *spíše špatná
- *špatná

6. Nechal/a byste se zaměstnat formou agenturního zaměstnávání?

- *ano, bez výhrad
- *ano, za určitých podmínek, uveďte:

- *ne, nenechal/a

V případě, že odpověď na ot.č.6 je: „ano, bez výhrad“ nebo „ano, za určitých podmínek“, pak odpovězte na následující otázku:

7. Co si od možnosti přijetí zaměstnání formou agenturního zaměstnání slibujete především (možnost zaškrtnout více možností)?

- *rychlejší nalezení zaměstnání
- *větší a různorodější nabídku pracovních pozic
- *větší pravděpodobnost úspěšného nalezení zaměstnání dle mých představ
- *krátkodobé pracovní úvazky
- *časově flexibilní pracovní úvazky
- *kariérní poradenství od zaměstnanců personální agentury
- *možnost po čase získat stálý pracovní poměr
- *nárok na stejnou mzdu, dovolenou a benefity, jaké mají kmenoví zaměstnanci (zaměstnanci dané firmy) na stejné nebo srovnatelné pozici
- *jiné, uveďte:

V případě, že odpověď na ot.č.6 je: „ne, nenechal/a“, pak odpovězte na následující otázku:

8. Jaké jsou hlavní důvody, proč byste se nenechal/a zaměstnat formou agenturního zaměstnávání (možnost zaškrtnout více možností)?

- *cyklení (prodlužování) pracovního poměru na dobu určitou a z toho plynoucí nejistota zaměstnání
- *rozdílný přístup zaměstnavatelů k agenturním a kmenovým zaměstnancům (zaměstnancům dané firmy)
- *rozdílné mzdové a pracovní podmínky agenturních a kmenových zaměstnanců (zaměstnanců dané firmy)
- *pouze krátkodobé pracovní úvazky
- *nemožnost nabídnout zaměstnání dle mých představ
- *neprofesionální přístup personálních agentur
- *složitá administrativa a komunikace mezi personální agenturou, zaměstnavatelem a dočasně přiděleným zaměstnancem
- *jiné, uveďte: