



SANEP

Středisko analýz
a empirických průzkumů



AGENTURNÍ ZAMĚSTNÁVÁNÍ

Materiál byl realizován v rámci projektu ČMKOS 2018 „§ 320a ZP – Trh práce, agentury práce a odbory“, který je financován z prostředků státního rozpočtu ČR prostřednictvím MPSV ČR.

OBSAH

Str. 3 – 4	METODOLOGIE
	VÝSLEDKY PRŮZKUMU
Str. 5-17	Zaměstnavatelé, zaměstnanci, pracovníci společností nebo podniků mající na starosti personalistiku, kteří mají zkušenosti s najímáním pracovní síly prostřednictvím zaměstnaneckých agentur
Str. 18-23	Zaměstnanci a členové odborů
Str. 24-29	Zaměstnanci
	SHRNUTÍ +ZÁVĚR
Str. 30-36	Zaměstnavatelé, zaměstnanci, pracovníci společností nebo podniků mající na starosti personalistiku, kteří mají zkušenosti s najímáním pracovní síly prostřednictvím zaměstnaneckých agentur
Str. 37-40	Zaměstnanci a členové odborů
Str. 41-44	Zaměstnanci
Str. 45-47	SOUHRNNÉ ZÁVĚRY
	PANEL BOOK
	KONTAKTY

METODOLOGIE

TÉMA PRŮZKUMU:	Agenturní zaměstnávání
REALIZÁTOR:	SANEP s.r.o
VÝBĚR RESPONDENTŮ:	kvótní výběr
TYP OTÁZEK:	multiplechoice
REPREZENTATIVITA:	<ul style="list-style-type: none">○ Zaměstnavatelé či zaměstnanci, pracovníci společnosti nebo podniku mající na starosti personalistiku, zkušenosti s najímáním pracovní síly prostřednictvím zaměstnaneckých agentur ve věku 18+○ Zaměstnanci a členové odborů ve věku 18+○ Zaměstnanci ve věku 18+
VELIKOST REPREZENTATIVNÍHO VZORKU:	<ul style="list-style-type: none">○ Zaměstnavatelé či zaměstnanci, pracovníci společnosti nebo podniku mající na starosti personalistiku, zkušenosti s najímáním pracovní síly prostřednictvím zaměstnaneckých agentur ve věku 18+ <i>N= 1.053</i>○ Zaměstnanci a členové odborů ve věku 18+ <i>N= 1.456</i>○ Zaměstnanci ve věku 18+ <i>N= 9.652</i> <p><i>Celkově se průzkumu společnosti SANEP zúčastnilo v rámci respondentního panelu více jak 220 tisíc registrovaných uživatelů 22 .396 dotázaných</i></p>
PRŮBĚH PRŮZKUMU:	26.2. – 5.3.2018
POUŽITÁ METODIKA PRŮZKUMU:	internetový CAWI on/off-line průzkum
POUŽITÉ KVÓTY:	věk, pohlaví, bydliště, vzdělání
STATISTICKÁ ODCHYLKA:	+/- 2,5%
KONTROLA VZORKU:	triangulační datová metodika

METODOLOGIE

POHLAVÍ

MUŽI	61,6%
ŽENY	38,4%
CELKEM	100%

PŘÍJEM

0-20 tis.Kč	62,2%
20-50 tis.Kč	36,1%
50 tis.Kč a více	1,7%
CELKEM	100%
















VĚK

18-29	26,6%
30-44	59,7%
45-59	12,5%
60+	1,2%
CELKEM	100%

VZDĚLÁNÍ

základní + SŠ bez maturity	45,2%
SŠ s maturitou	37,4%
VŠ	17,4%
CELKEM	100%

VELIKOST MÍSTA BYDLIŠTĚ

Praha		16,4%
Středočeský		14,4%
Ústecký		5,1%
Plzeňský		6,7%
Královéhradecký		3,2%
Vysočina		3,1%
Moravskoslezský		12,5%
Jihomoravský		12,8%
Liberecký		3,1%
Karlovarský		0,2%
Jihočeský		7,2%
Pardubický		3,5%
Olomoucký		7,6%
Zlínský		4,2%
ČR celkem		100%

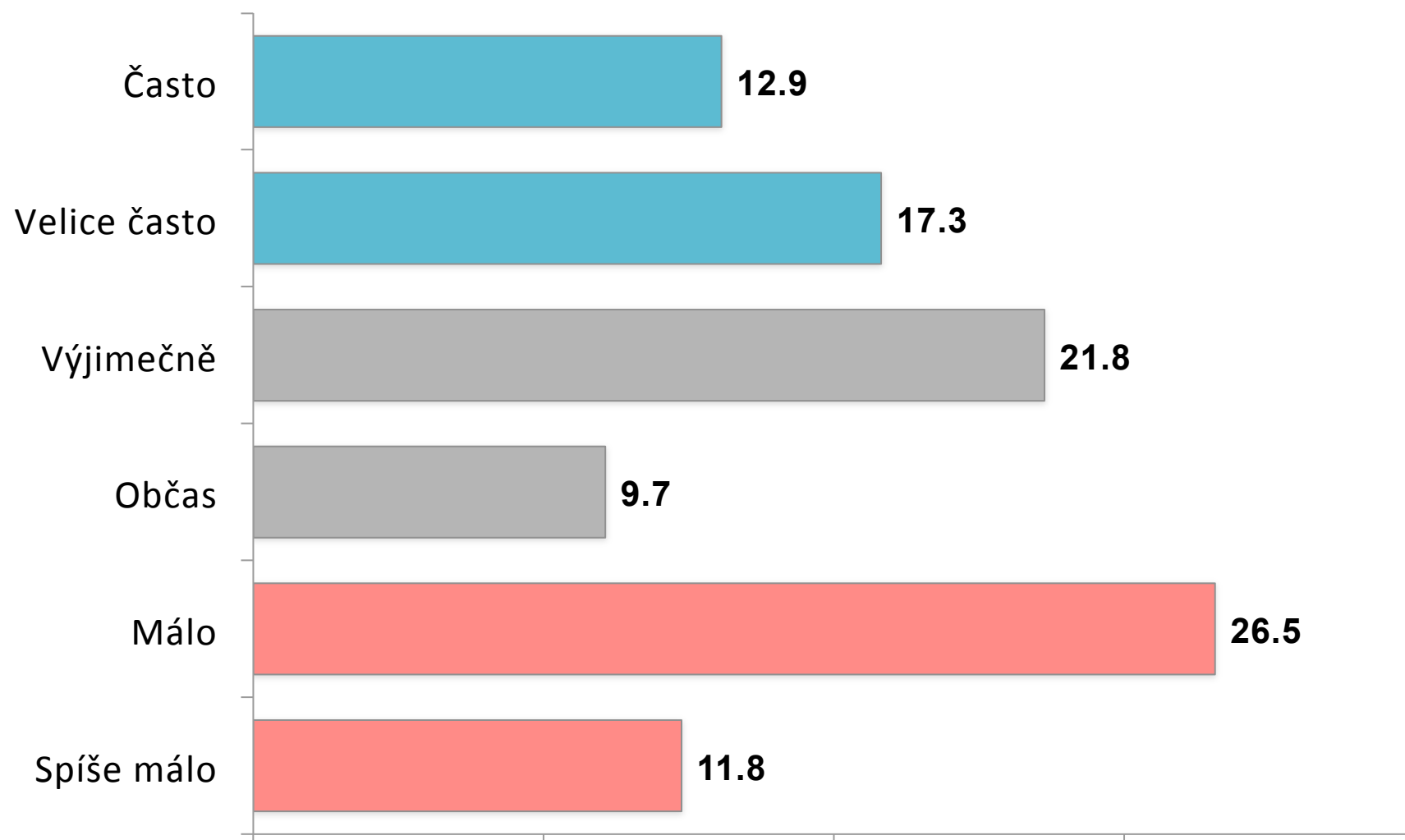


ČMKOS

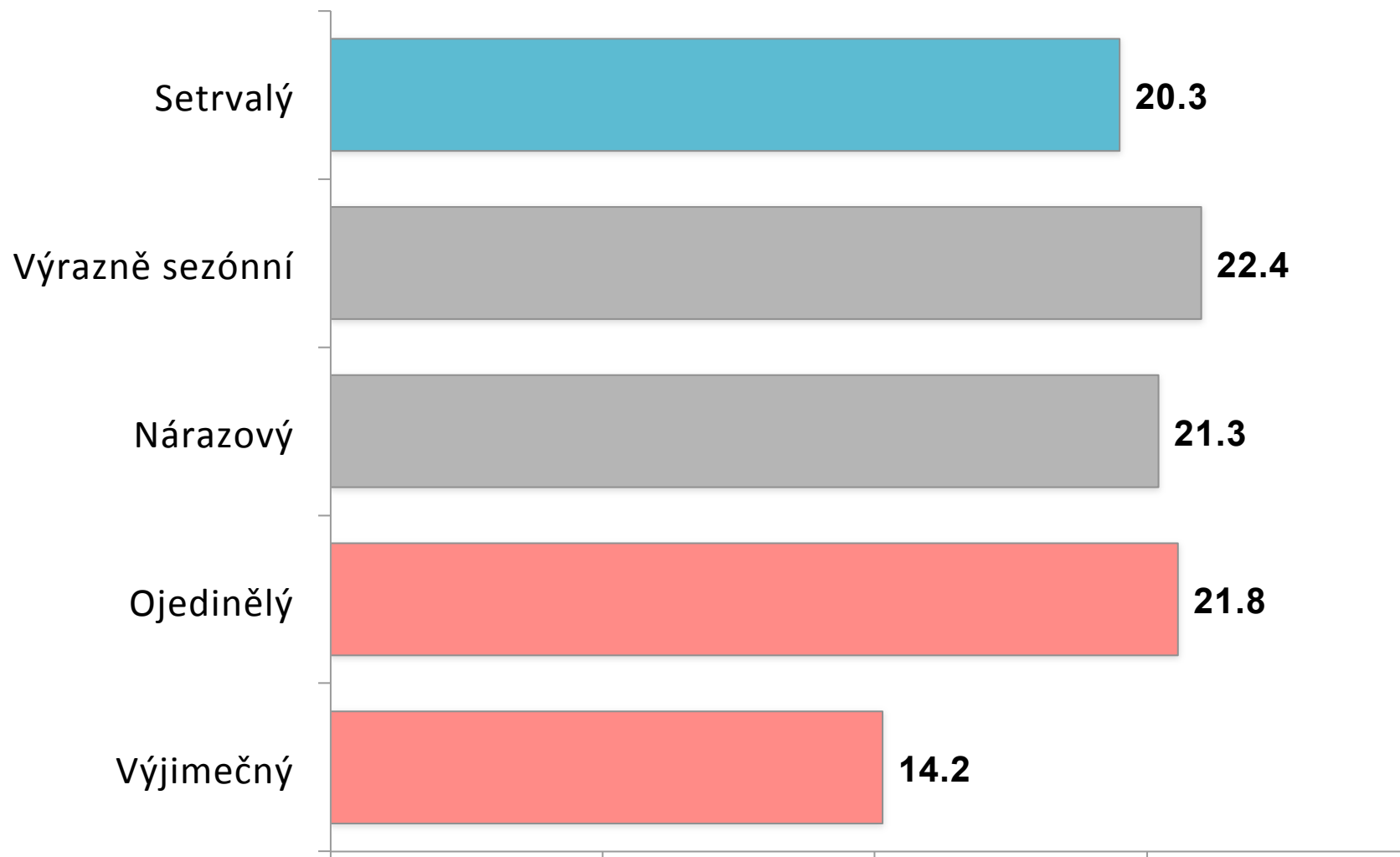
AGENTURNÍ ZAMĚSTNÁVÁNÍ

Zaměstnavatelé, zaměstnanci, pracovníci společností nebo podniků mající na starosti personalistiku, kteří mají zkušenosti s najímáním pracovní síly prostřednictvím zaměstnaneckých agentur:

V jakém rozsahu je či bylo ve vaší organizaci (podniku) agenturní zaměstnávání (tj. agenturní práce ve formě zaměstnávání „zapůjčených“ zaměstnanců agentur) využíváno?



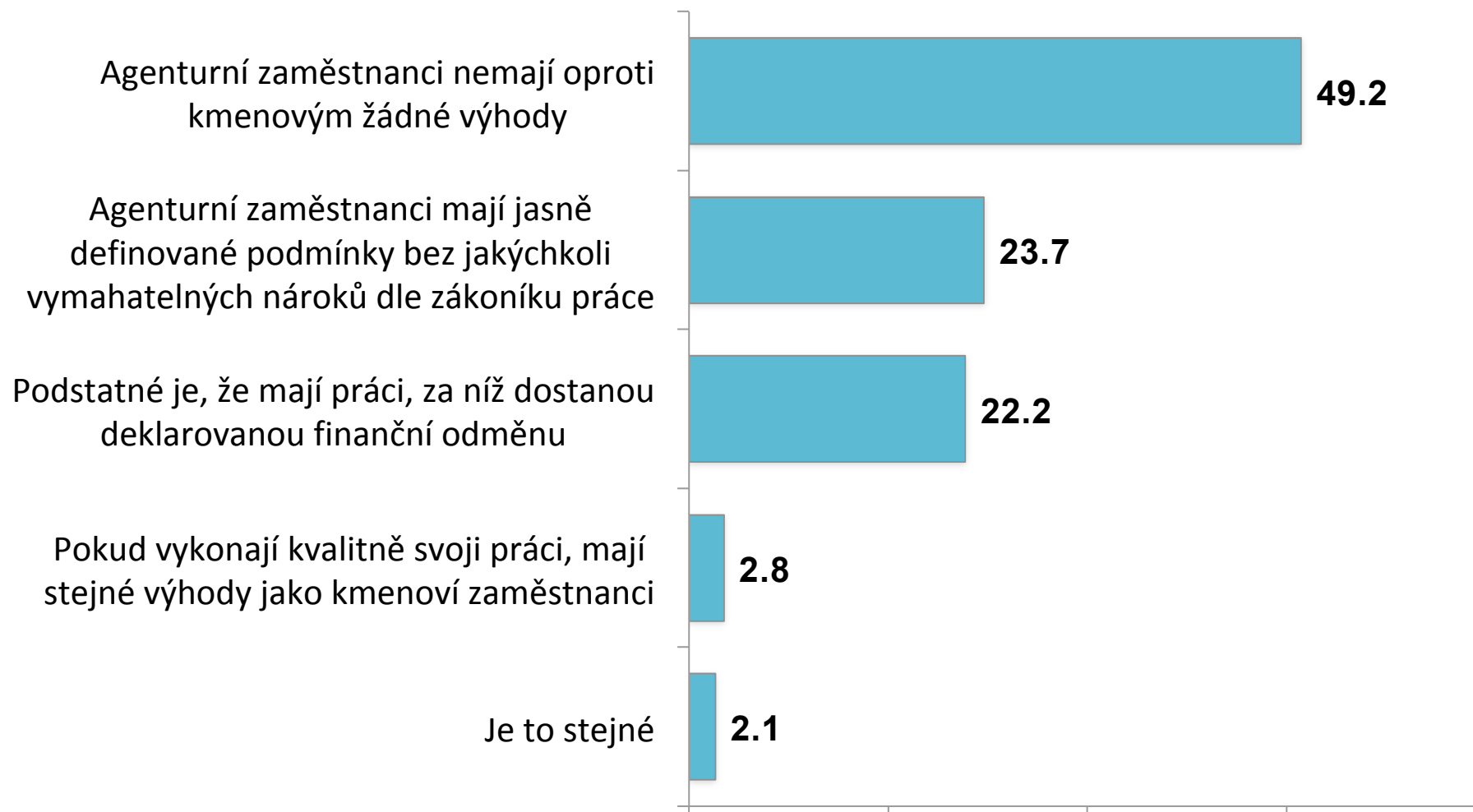
Jaký má dle Vašeho názoru forma najímání pracovníků prostřednictvím zaměstnaneckých agentur charakter?



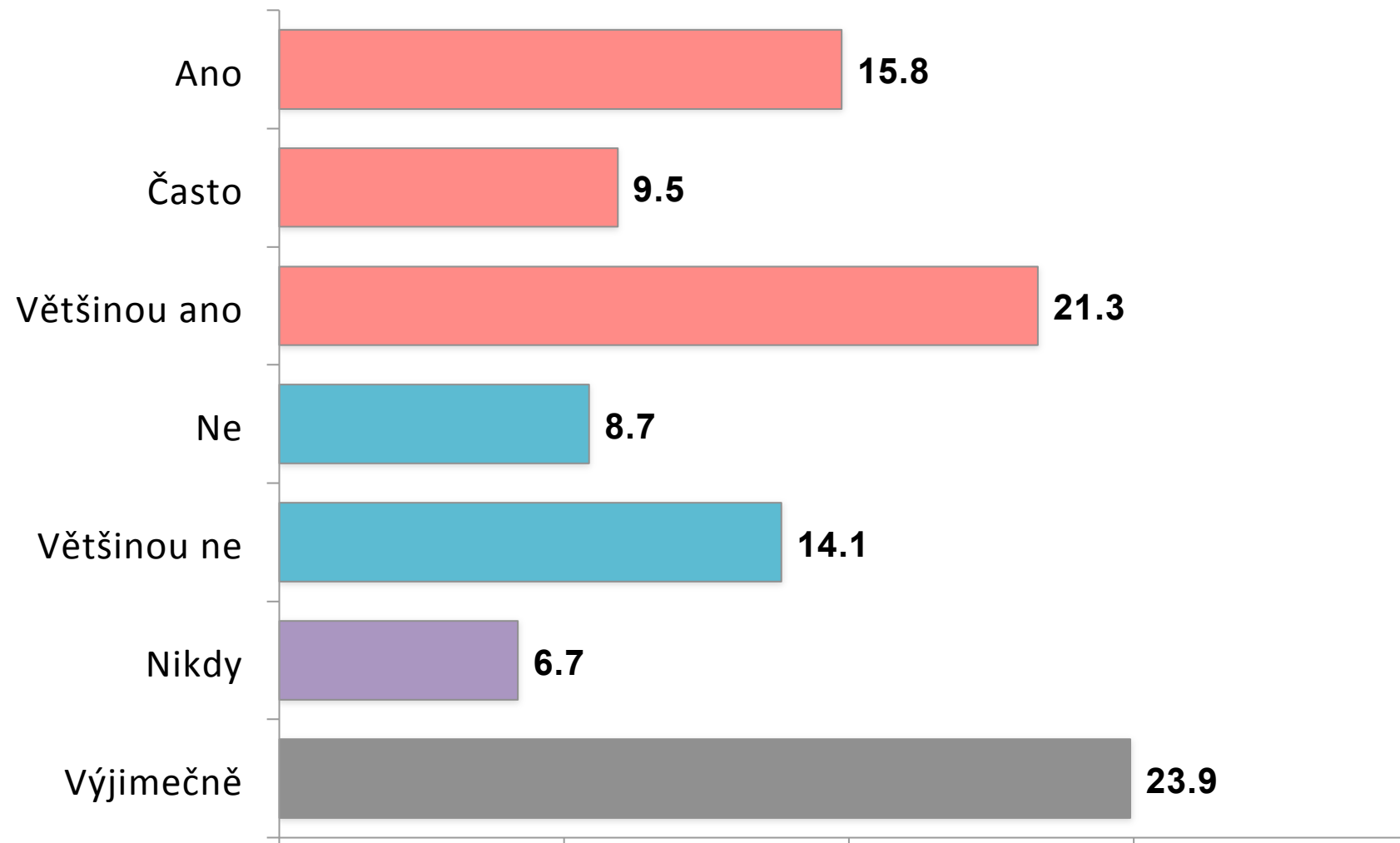
Proč využíváte agenturní zaměstnance:



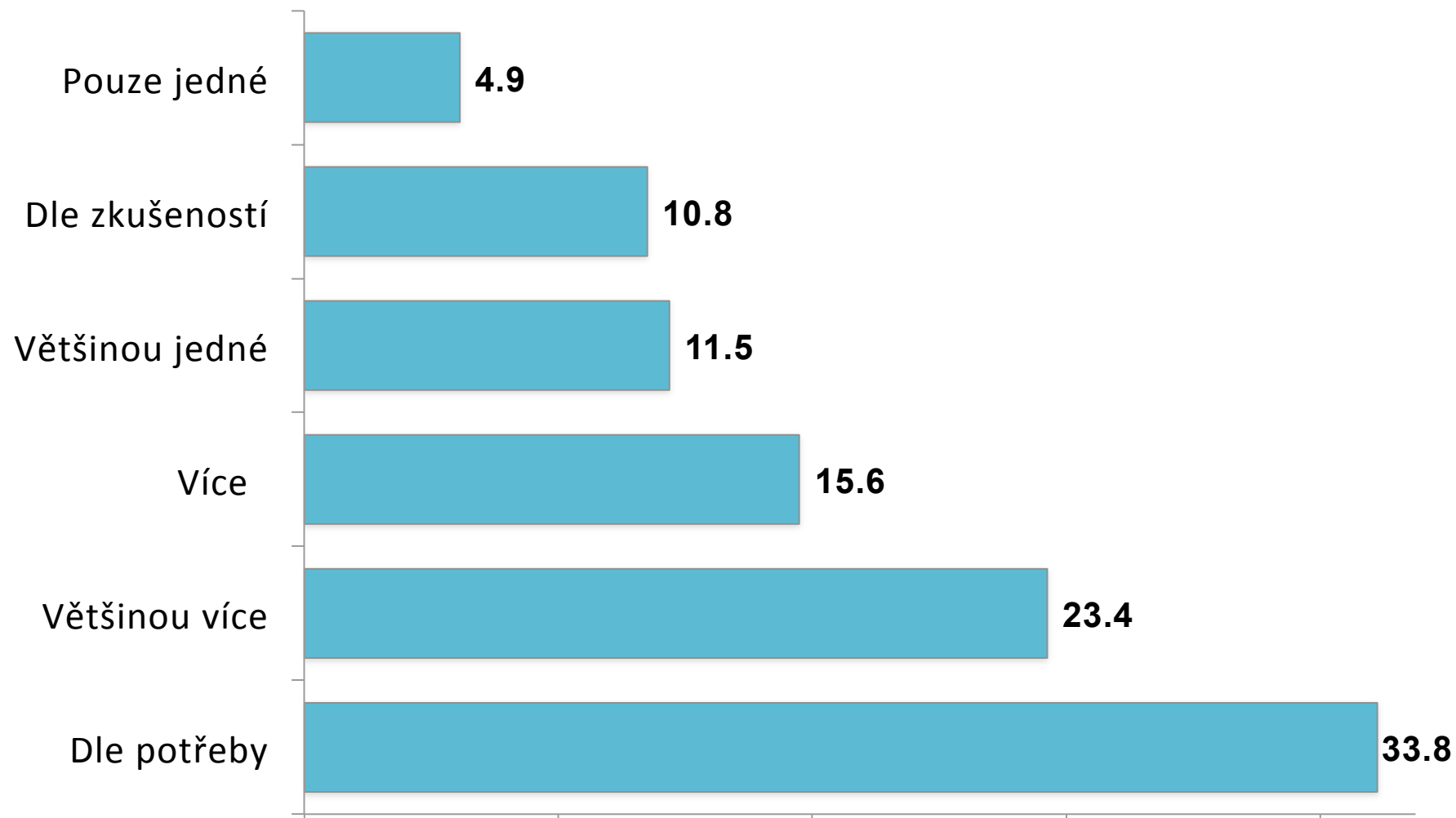
Jak byste zhodnotili dodržování principu srovnatelných podmínek pro kmenové a agenturní zaměstnance?



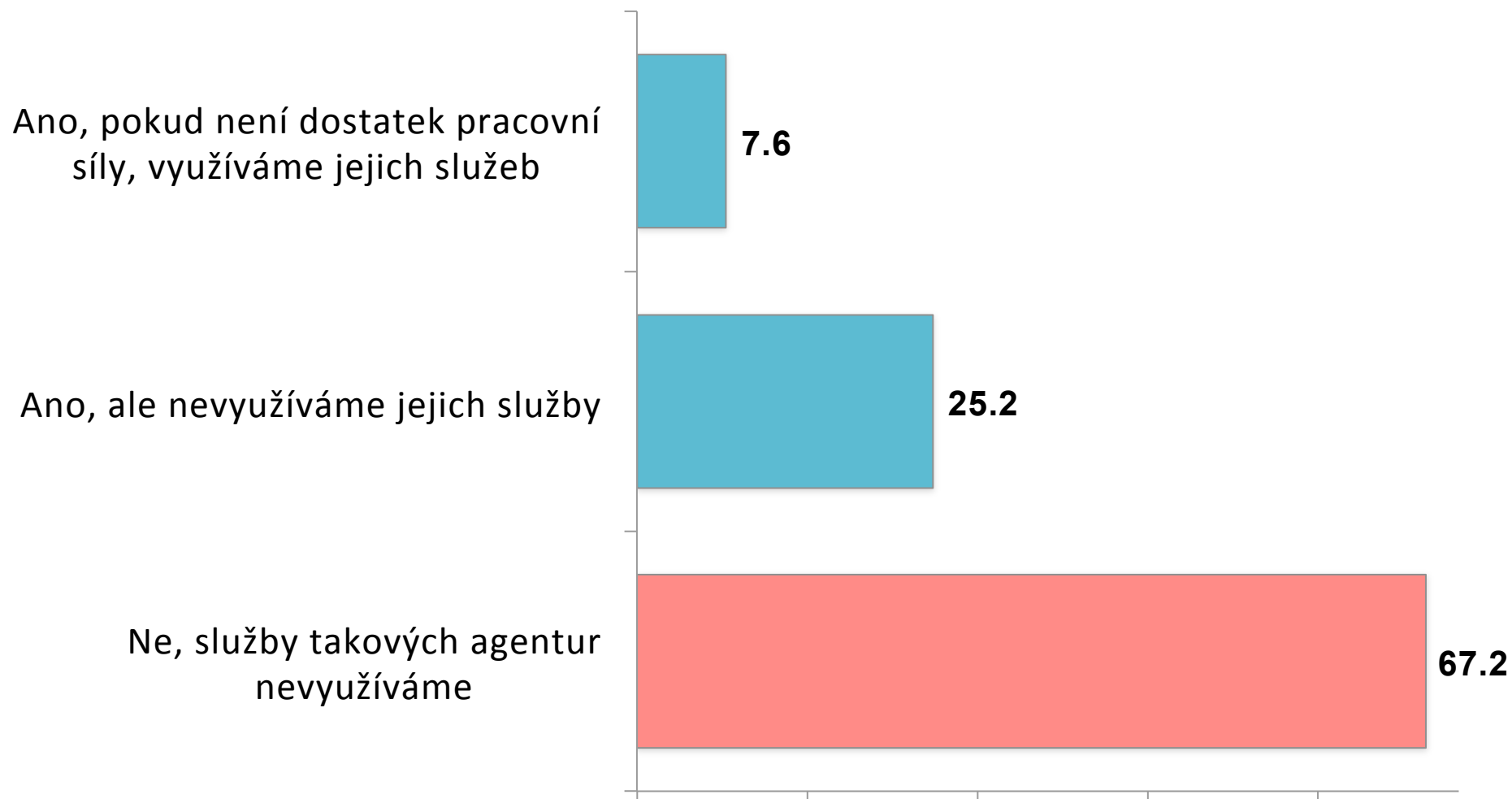
Dochází ve vaší organizaci (podniku) k častým sporům či stížnostem či jiným problémům, pokud jde o agenturní zaměstnávání?



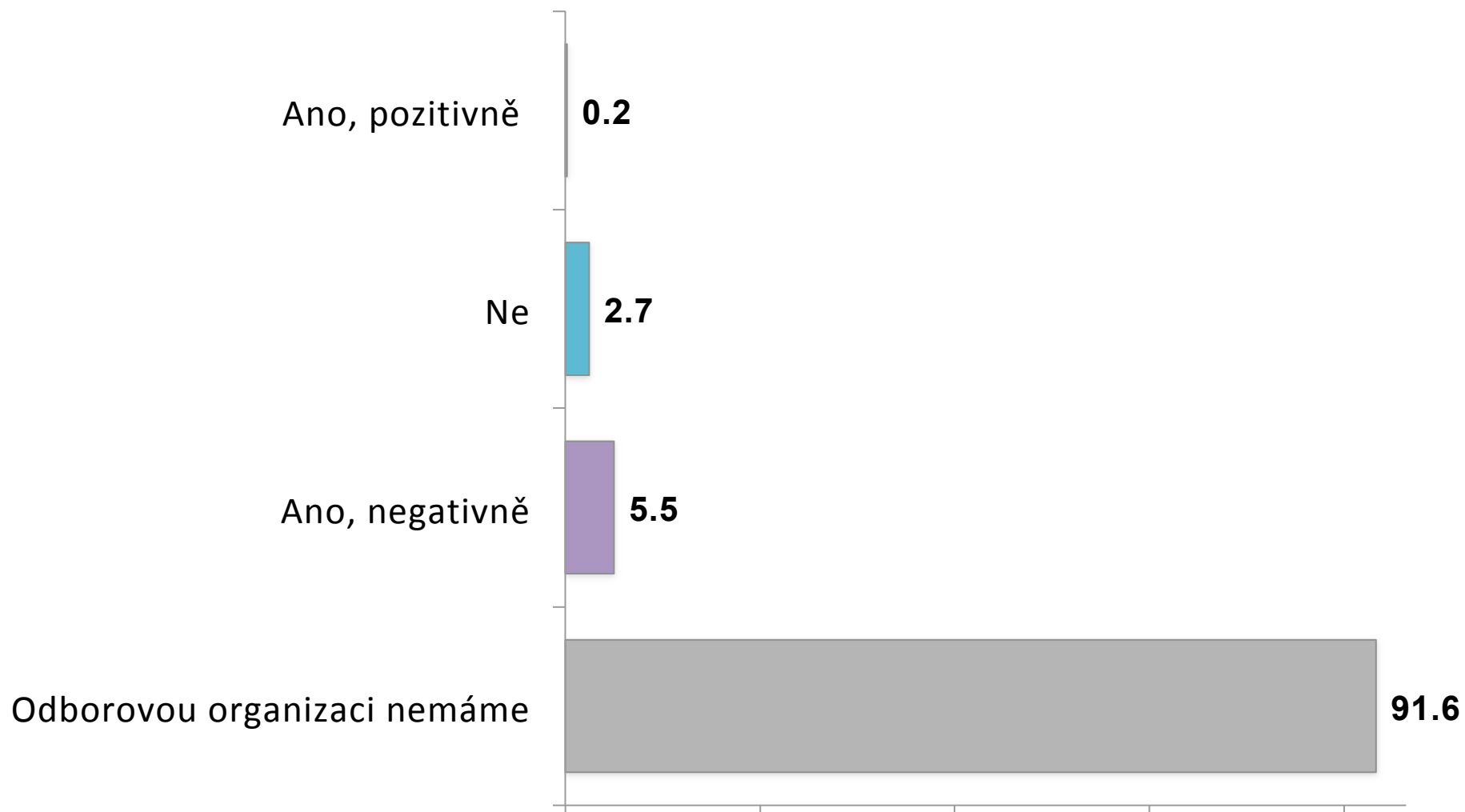
Využívá vaše organizace (podnik) služeb jedné či několika agentur práce?



Setkali jste se s pokusy využívat služeb nelegálních agentur práce?

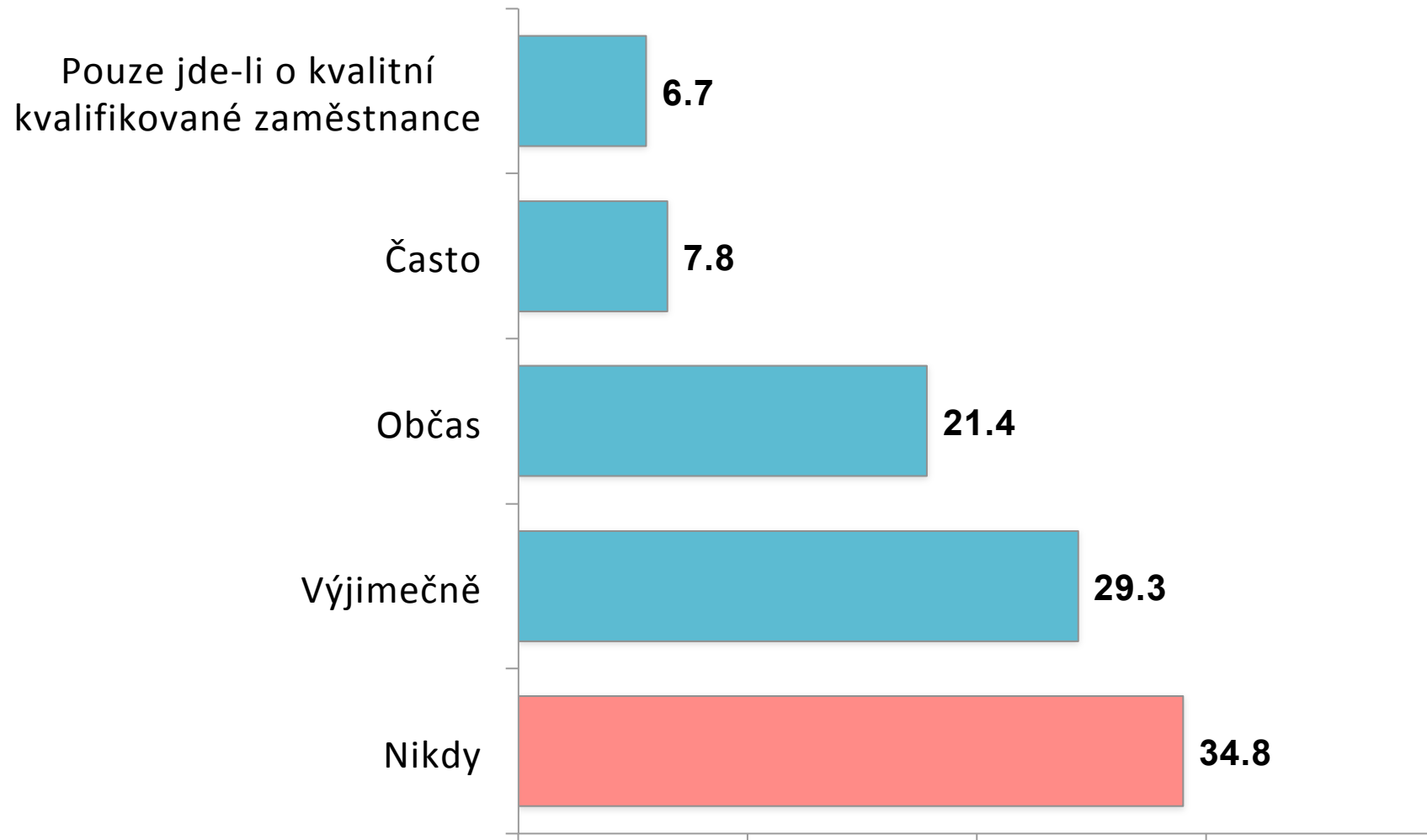


Je agenturní zaměstnávání ve vaší organizaci (podniku) nějakým způsobem předmětem zájmu odborové organizace?

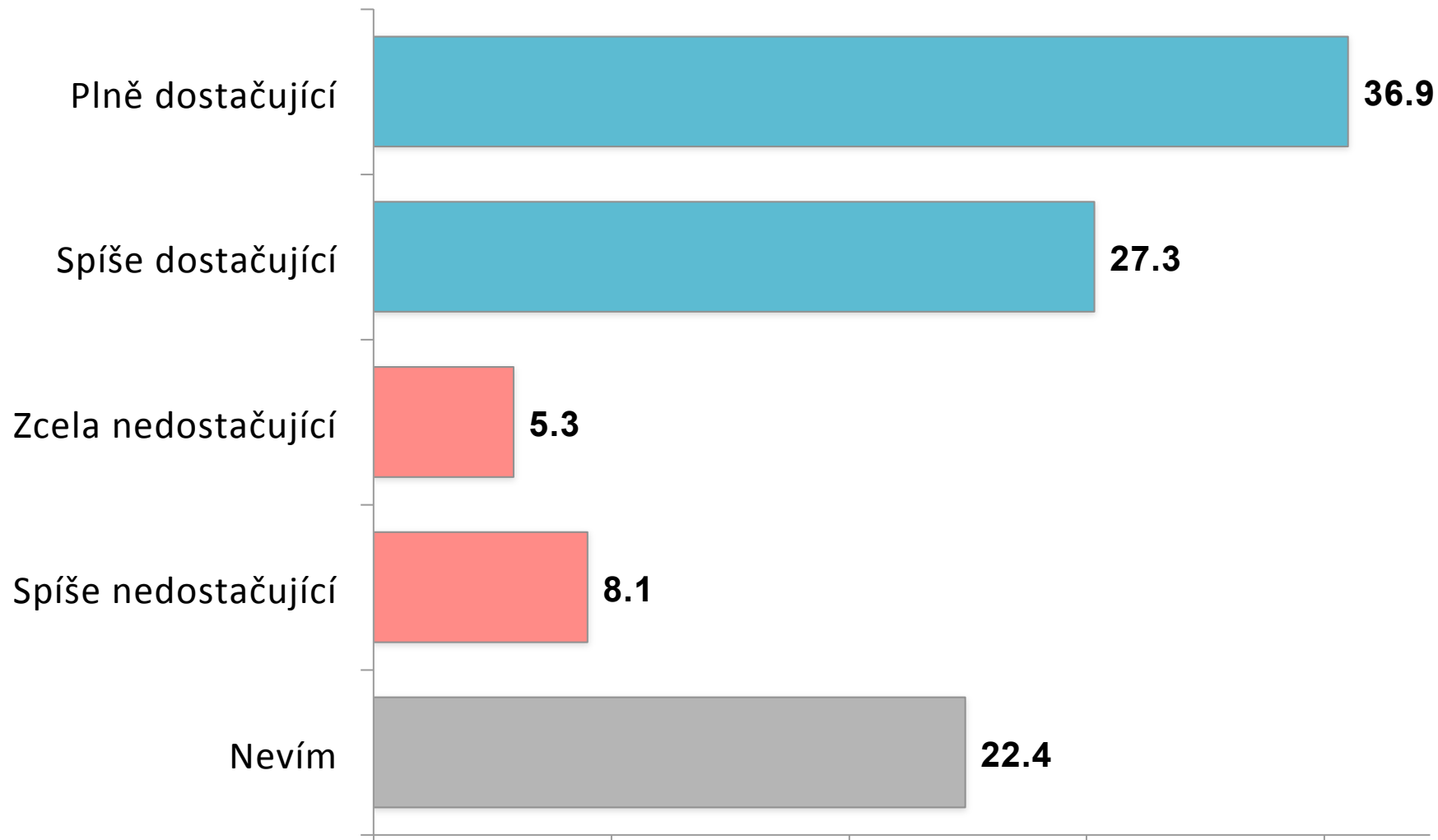


N=1.053

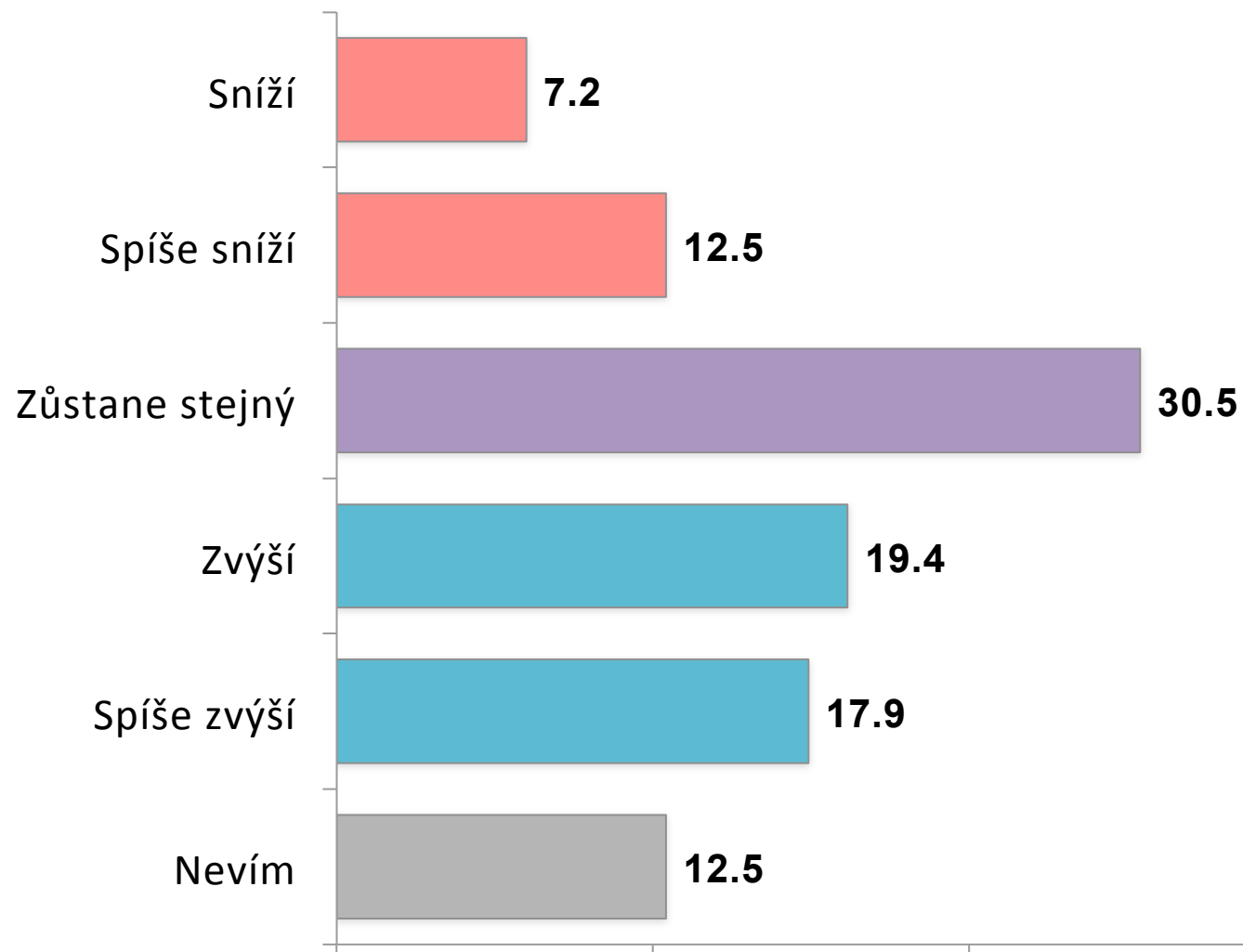
V jaké míře a zda vůbec přecházejí agenturní zaměstnanci pracující ve vaší organizaci (podniku) do pozice kmenových zaměstnanců?



Podle Vašeho názoru je současná právní úprava agenturního zaměstnávání:



Zvýšením minimální mzdy se podle Vašeho názoru zájem o najímání agenturních zaměstnanců:



Napište své náměty pro zlepšení fungování agenturního zaměstnávání:





ČMKOS

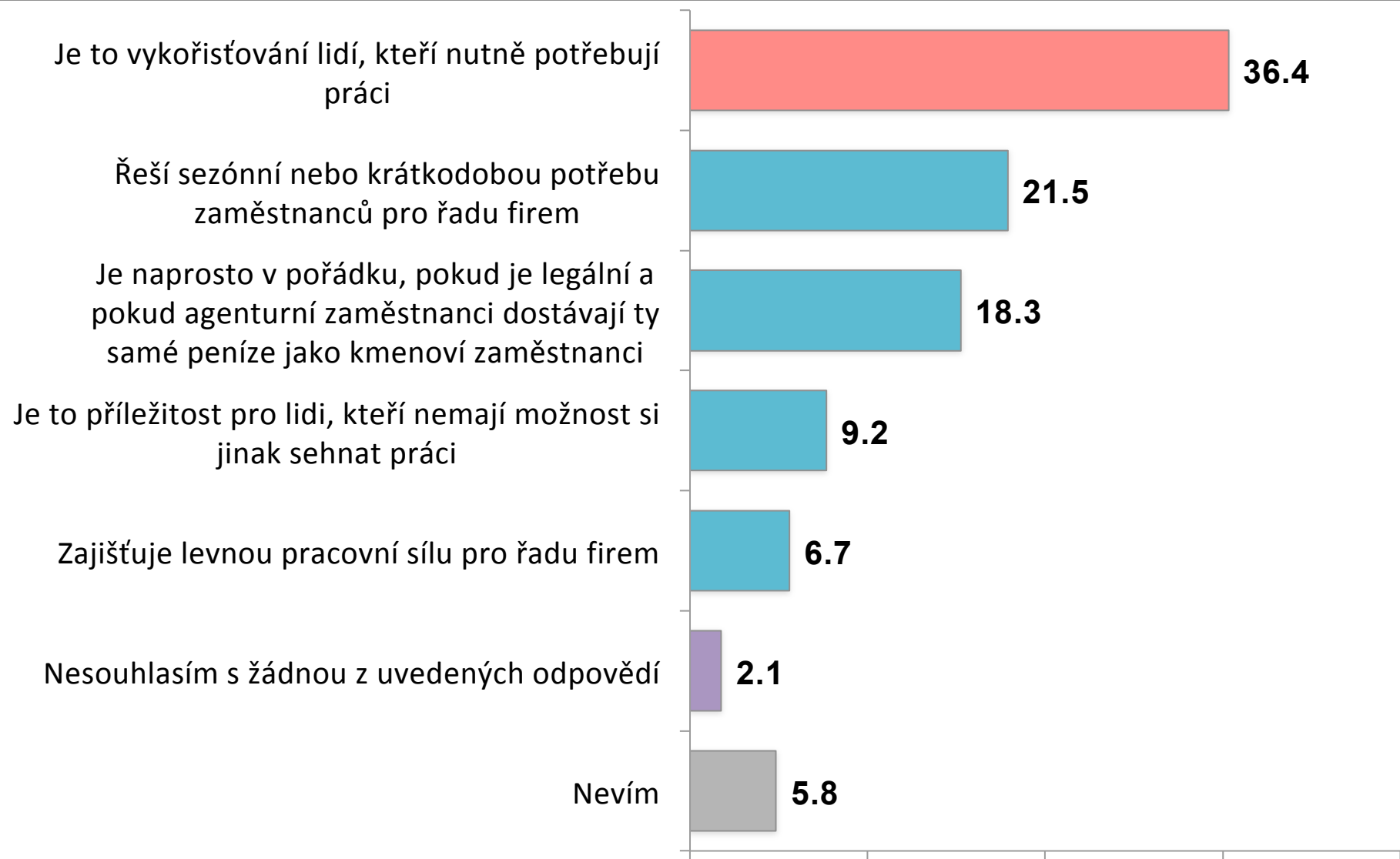
AGENTURNÍ ZAMĚSTNÁVÁNÍ

Zaměstnanci a členové odborů

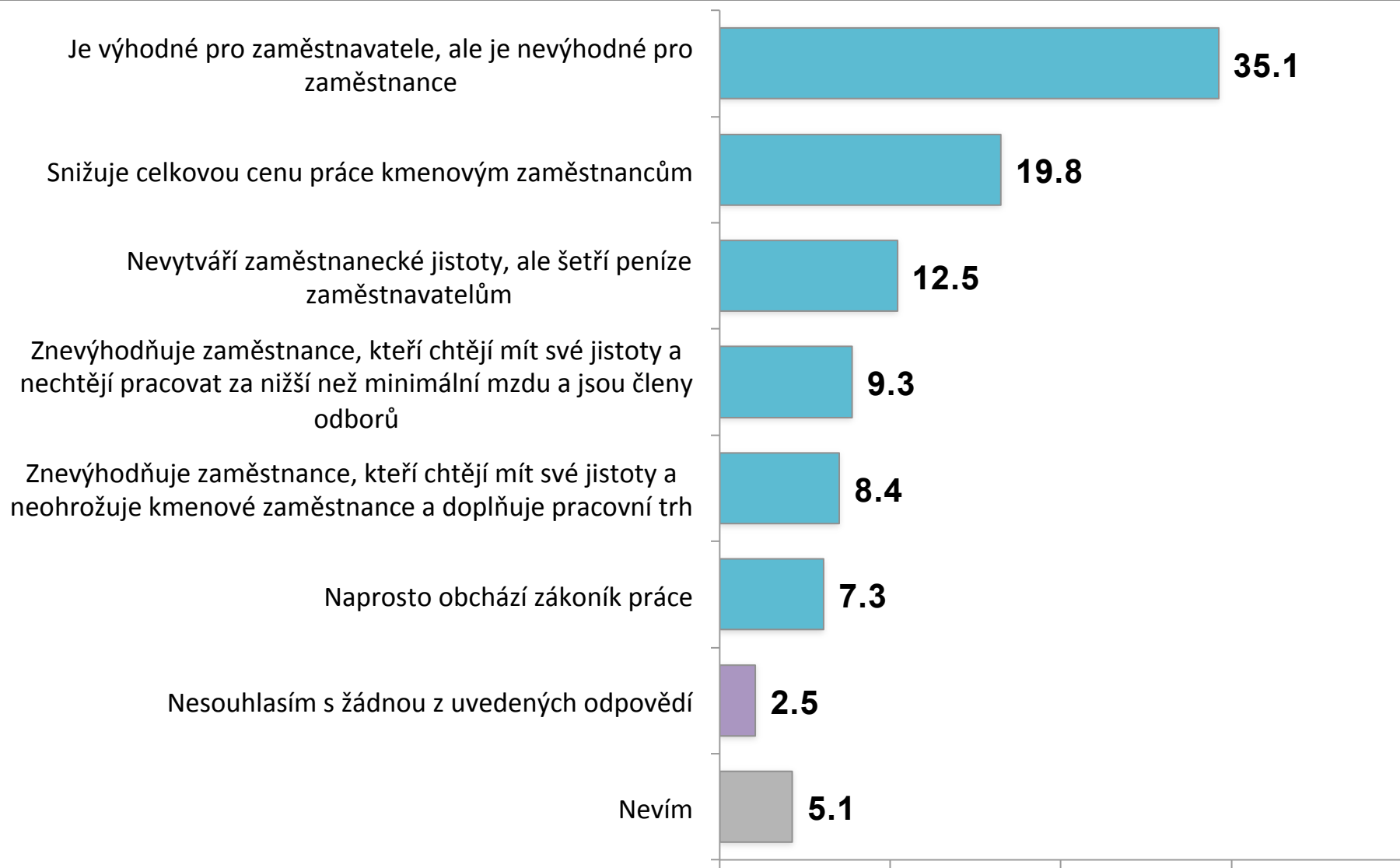
Může podle Vašeho názoru nedostatek pracovní síly vyřešit přijímání uprchlíků?



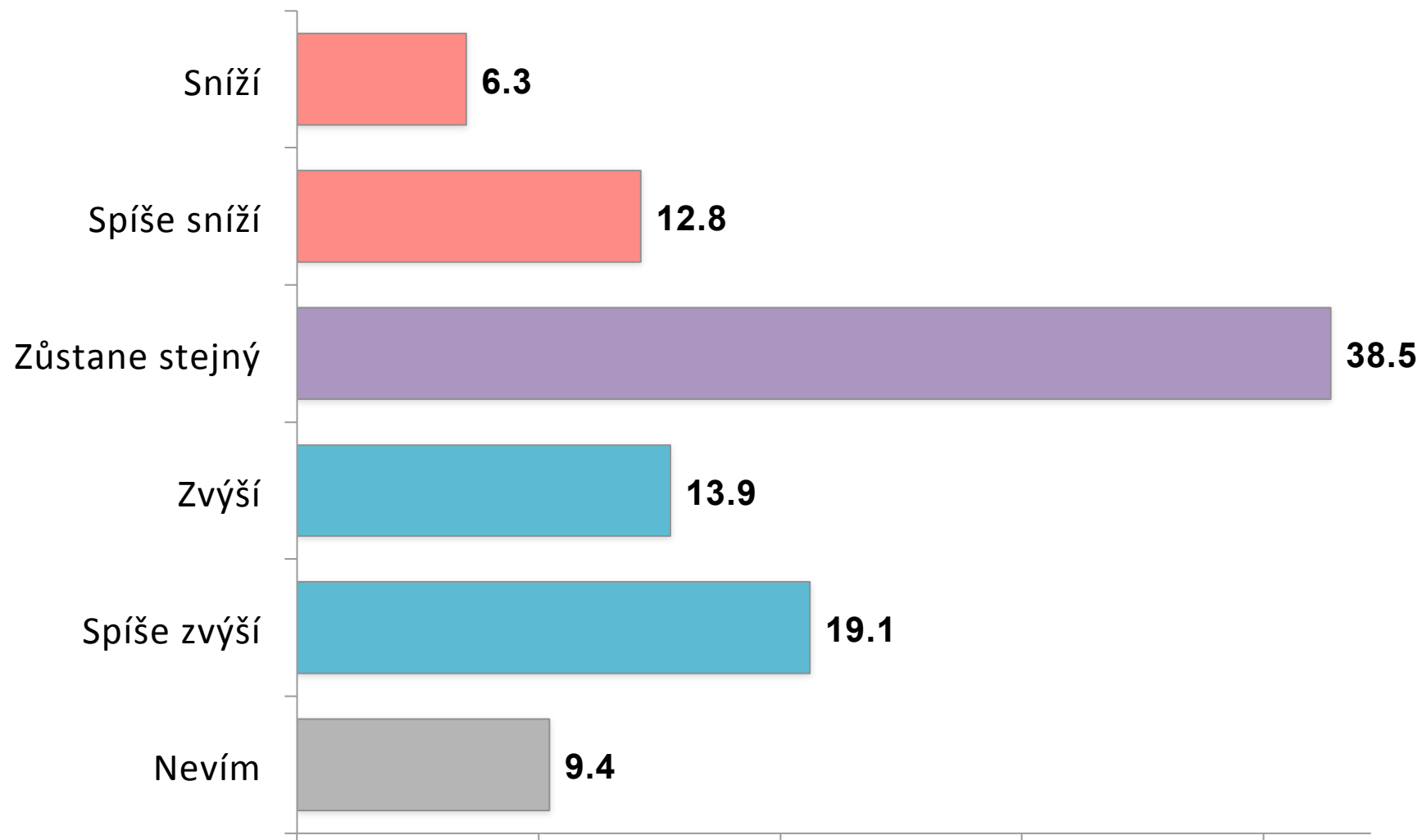
Agenturní zaměstnávání podle Vašeho názoru:



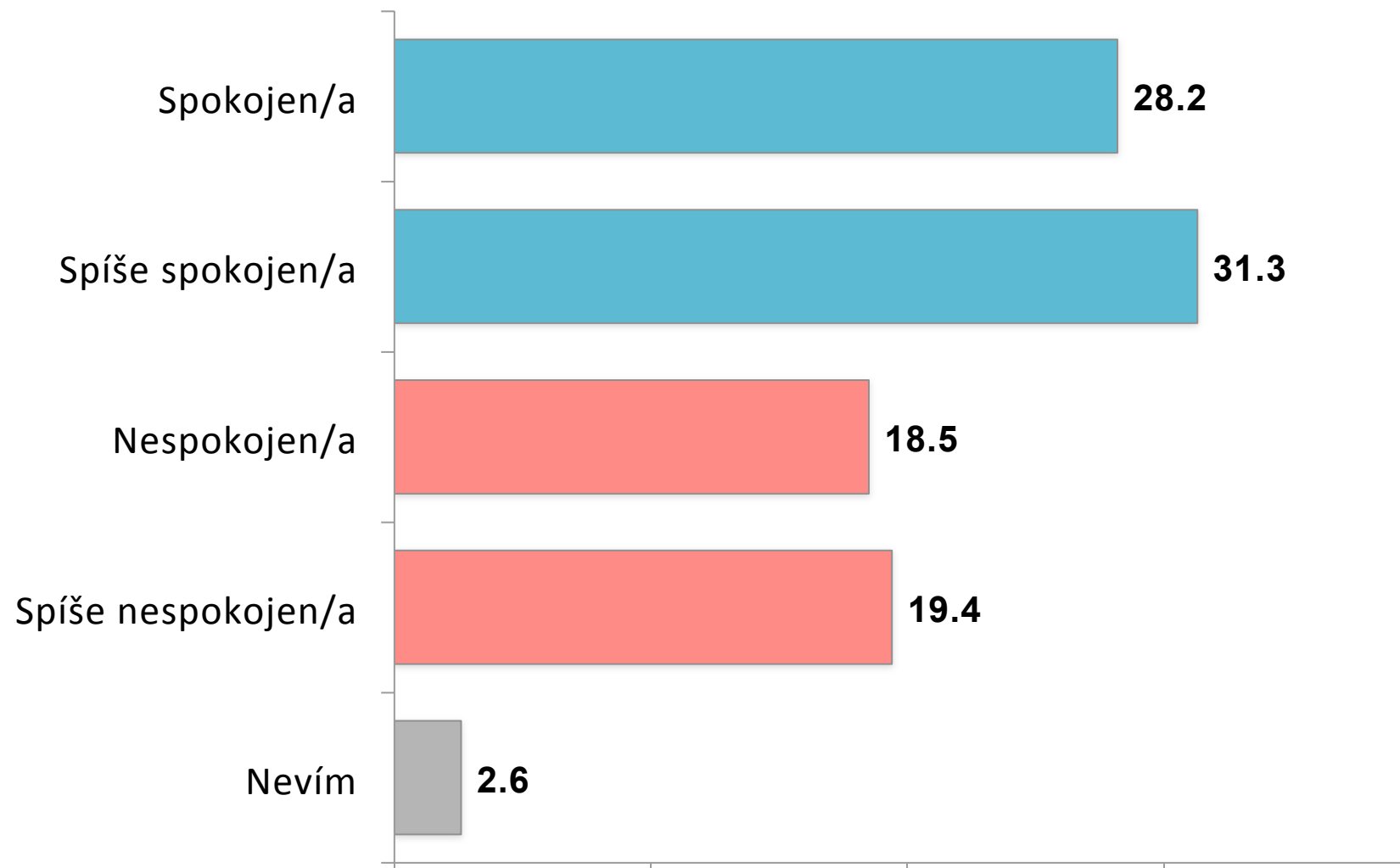
Podle Vašeho názoru agenturní zaměstnávání:



Zvýšením minimální mzdy se podle Vašeho názoru zájem o najímání agenturních zaměstnanců:



S činností odborového svazu, jehož jste členem/členkou, jste ve vztahu k hájení Vašich zaměstnaneckých práv:



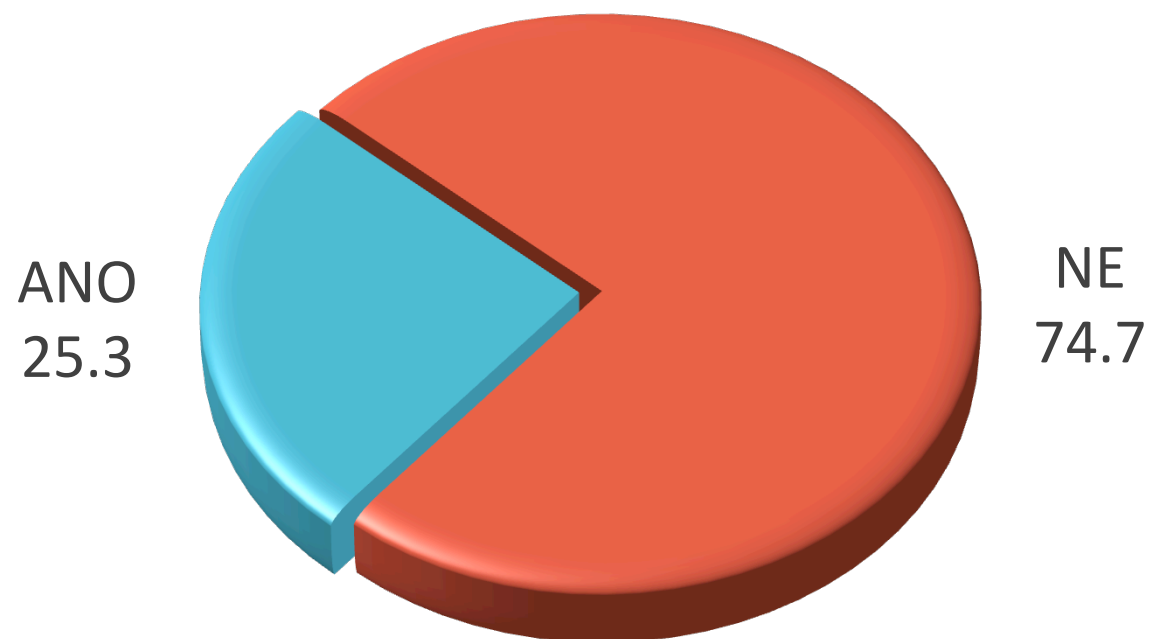


ČMKOS

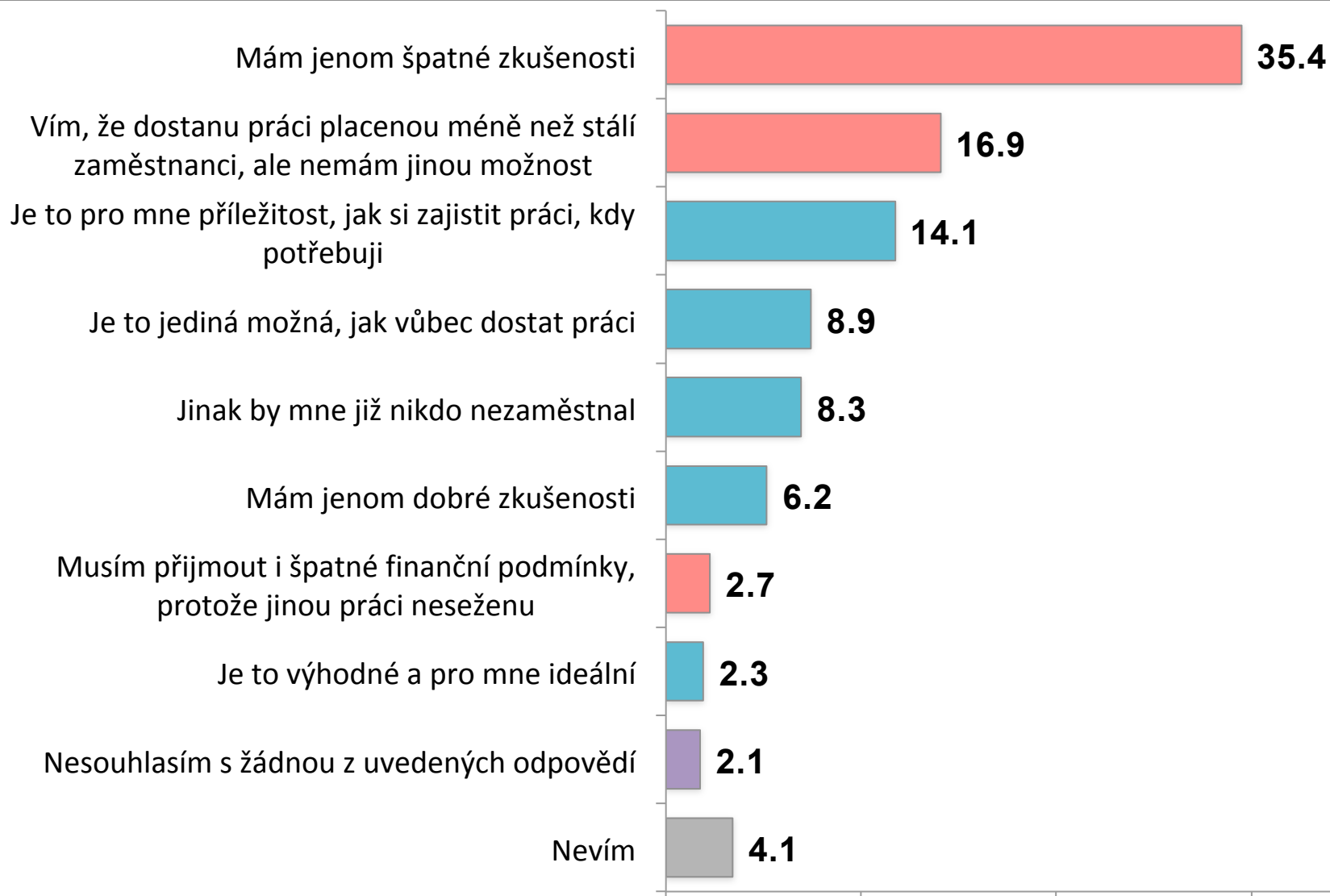
AGENTURNÍ ZAMĚSTNÁVÁNÍ

Zaměstnanci

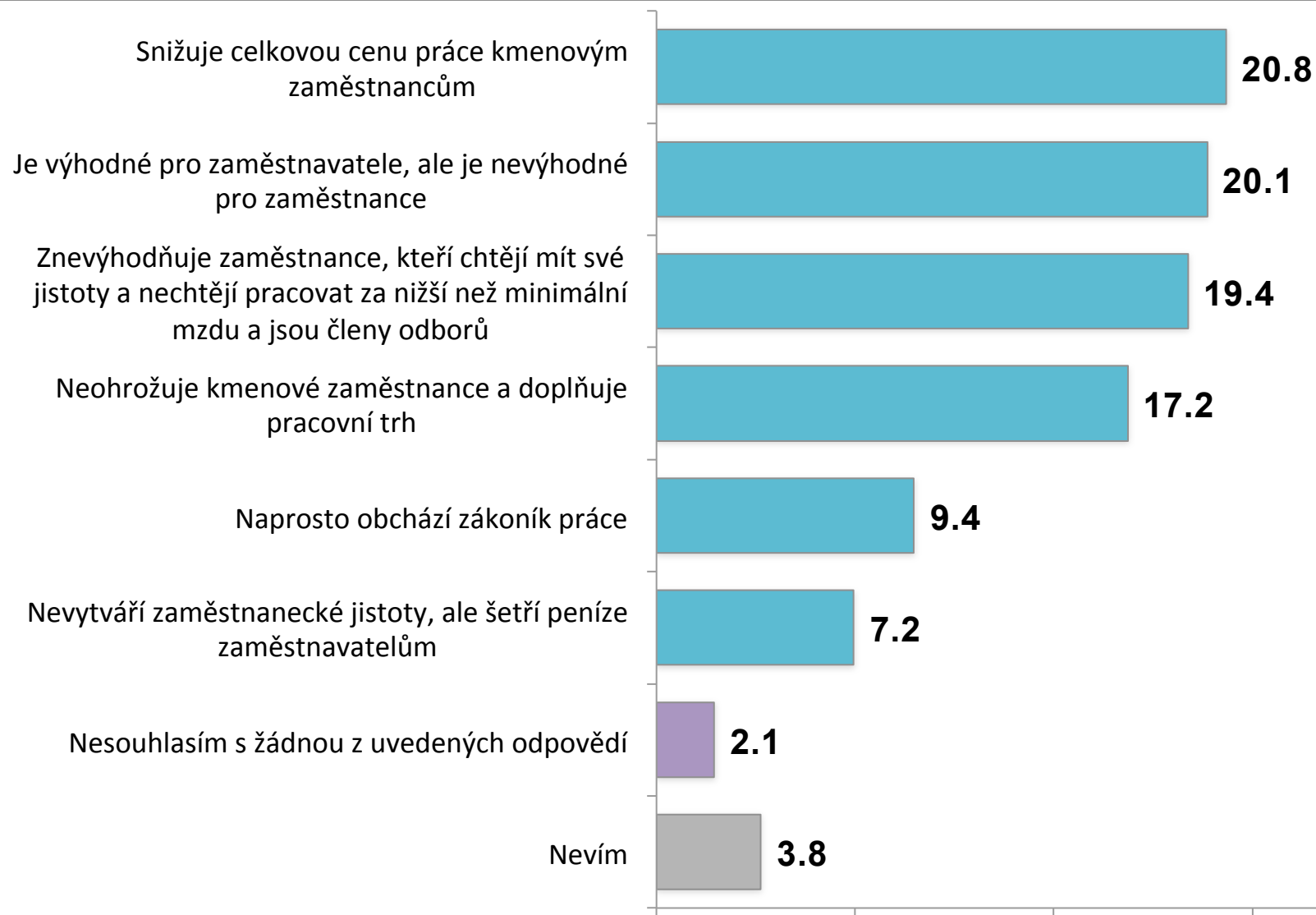
Máte osobní zkušenosti s agenturním zaměstnáváním?



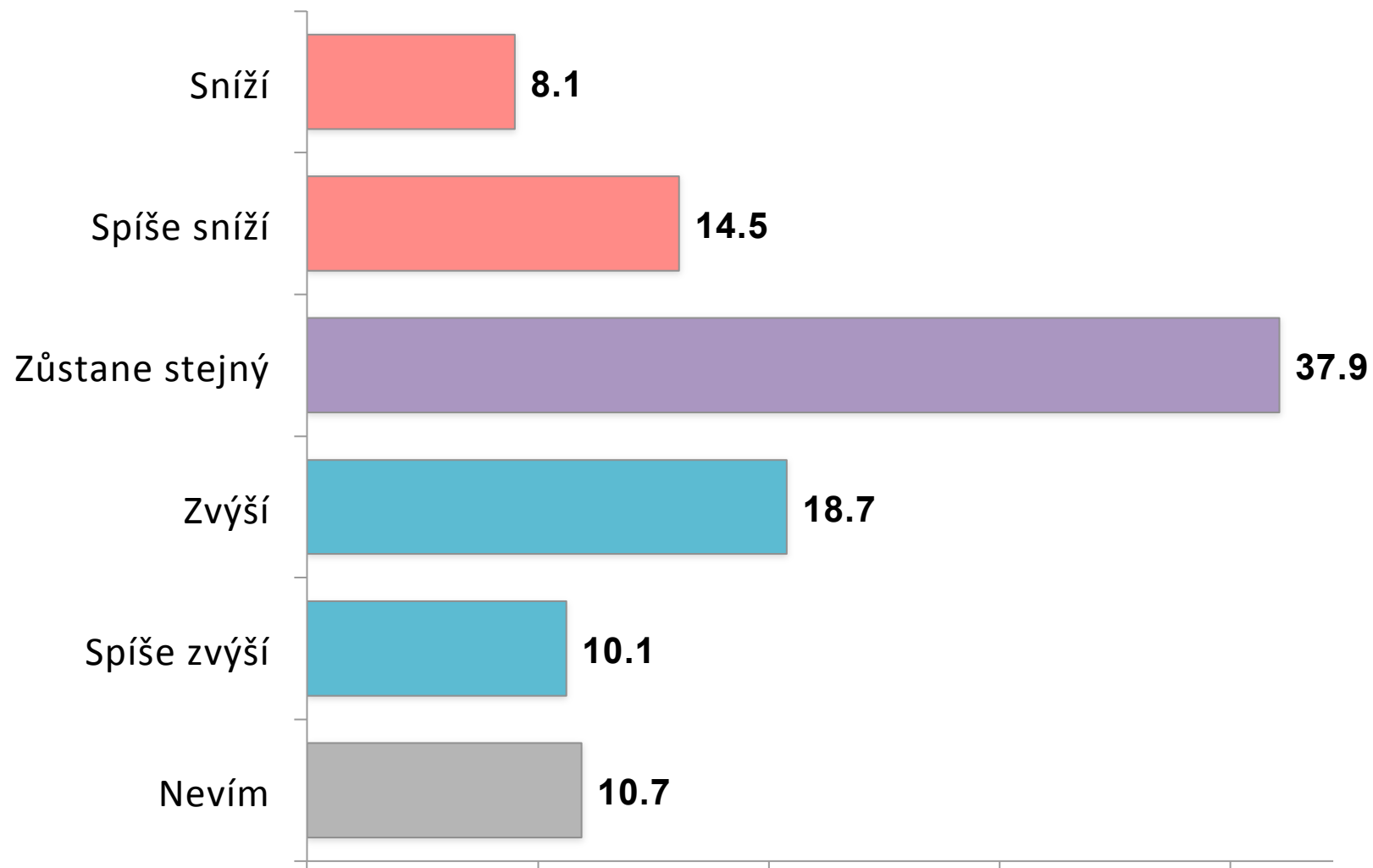
Ve vztahu k agenturnímu zaměstnávání souhlasíte s tvrzením:
(Dále odpovídají pouze zaměstnanci, kteří mají zkušenosti s agenturním zaměstnáváním)



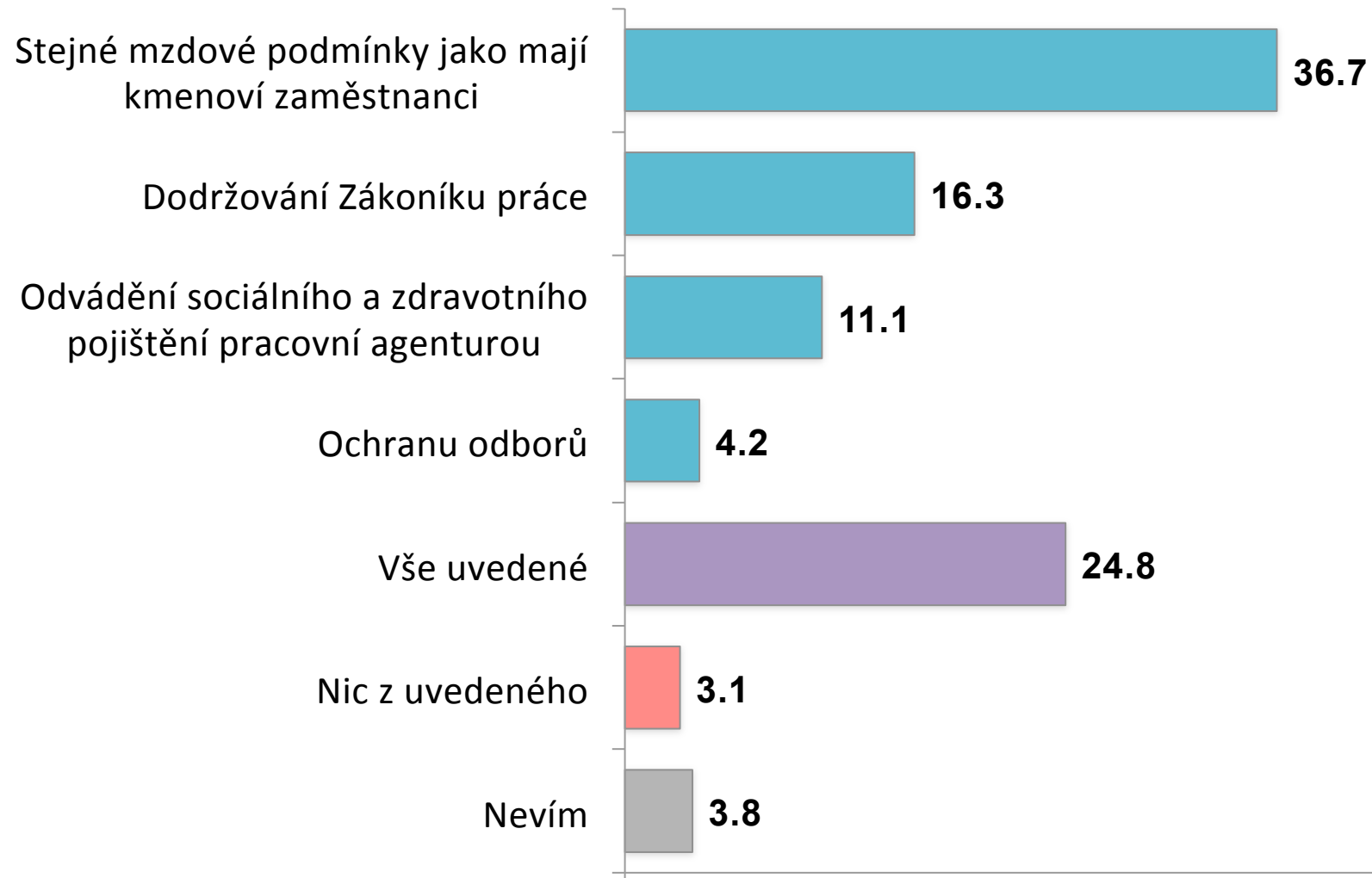
Podle Vašeho názoru agenturní zaměstnávání:



Zvýšením minimální mzdy se podle Vašeho názoru zájem o najímání agenturních zaměstnanců:



Ve vztahu k agenturnímu zaměstnávání byste uvítali:





ČMKOS

AGENTURNÍ ZAMĚSTNÁVÁNÍ SHRNUTÍ + ZÁVĚR

Zaměstnavatelé, zaměstnanci, pracovníci společností nebo podniků mající na starosti personalistiku, kteří mají zkušenosti s najímáním pracovní síly prostřednictvím zaměstnaneckých agentur:

Rozsah agenturního zaměstnávání

- ✓ V ČR využívají oslovení respondenti, kteří mají zkušenosti s najímáním pracovní síly prostřednictvím zaměstnaneckých agentur, služby těchto agentur nejvíce „často“ a „velice často“, což v souhrnu činí 30,2%. Občas a málo pak využívá v ČR pracovníků agentur 36,2% organizací či podniků. Výjimečně pak 21,8%.

Forma najímání pracovníků prostřednictvím zaměstnaneckých agentur

- ✓ Nejčastější formou je v rámci ČR výrazně sezónní najímání pracovníků prostřednictvím zaměstnaneckých agentur, což uvedlo 22,4% dotázaných. Oproti tomu odpověď „ojediněle“ uvedlo 21,8% dotázaných a „nárazově“ 21,3% dotázaných.

Důvod využívání agenturních zaměstnanců

- ✓ Pracovní síla dle potřeby je důvodem k využívání agenturních zaměstnanců dle názoru 21,3% dotázaných a nízké náklady, žádné sociální a zdravotní pojištění je důvodem k využívání agenturních zaměstnanců dle názoru 19,8% respondentů. Zaměstnávání pouze na dobu určitou vnímá jako hlavní výhodu pro využívání agenturních zaměstnanců 16,1% dotázaných. Žádné problémy s výpovědí uvedlo 10,8% dotázaných.

Dodržování principu srovnatelných podmínek pro kmenové a agenturní zaměstnance

- ✓ Názor, že agenturní zaměstnanci nemají oproti kmenovým žádné výhody, sdílí 49,2% respondentů. Dle názoru 23,7% dotázaných pak mají agenturní zaměstnanci jasně definované podmínky bez jakýchkoli vymahatelných nároků dle zákoníku práce.

Spory či stížnosti s agenturními zaměstnanci

- ✓ V souhrnu 46,6% dotázaných připouští, že v jejich podniku, firmě či organizaci dochází k častým sporům v souvislosti s agenturním zaměstnáváním. Naopak v souhrnu 29,5% respondentů uvádí, že v této oblasti u nich k častým sporům nedochází. Ve výjimečných případech pak připouští časté spory 23,9% respondentů.

Využívání jedné či několika agentur práce

- ✓ Služeb pouze jedné agentury práce využívá v ČR 4,9% dotázaných. Dle potřeby, pak uvedlo 33,8% dotázaných.

Využívání služeb nelegálních agentur práce

- ✓ Pokud není dostatek pracovní síly, využívá služeb nelegálních agentur 7,6% organizací či firem.

Agenturní zaměstnávání a odborové organizace

- ✓ Ve společnostech, kde mají odborovou organizaci se zjevně projevuje ze strany odborů negativní zájem. Nicméně 91,6% dotázaných uvádí, že odborovou organizaci nemají.

Přechod agenturních zaměstnanců do pozice kmenových zaměstnanců

- ✓ Vyjimečně se stávají z agenturních zaměstnanců kmenoví ve 29,3% případů. Často uvedlo 7,8% dotázaných a pouze jde-li o kvalitní kvalifikované zaměstnance, mohou dostat nabídku k trvalému pracovnímu poměru v 6,7% případů. Možnost „nikdy“ pak uvedlo 34,8% dotázaných a vyjimečně 29,3% respondentů.

Současná právní úprava agenturního zaměstnávání

- ✓ V souhrnu 64,2% dotázaných uvedlo, že jim stávající zákonná úprava agenturního zaměstnávání vyhovuje.

Zvýšením minimální mzdy a vliv na agenturní zaměstnávání

- ✓ Dle názoru v souhrnu 37,3% dotázaných se v případě zvýšení minimální mzdy zvýší zájem o najímání agenturních zaměstnanců. Téměř třetina dotázaných je pak přesvědčena, že zvýšení minimální mzdy nic na agenturním zaměstnávání nezmění.

Náměty pro zlepšení fungování agenturního zaměstnávání

- ✓ Z pohledu zaměstnavatelů je zřejmá spokojenost se stávající legislativní úpravou. Převažuje i názor, že by se odborné profese neměly využívat prostřednictvím agenturního zaměstnávání. Častý je i názor, že by mělo být méně agentur, či by se měly zakázat.

Sezónní a nárazové zaměstnávání

- ❑ Z šetření provedeného v rámci celé ČR je zřejmé, že agenturního zaměstnávání má téměř čtvrtina případů výrazně sezónní charakter. Pětina dotázaných pak uvádí setrvalý charakter využívání agenturních zaměstnanců, což je relativně vysoké číslo.

Pracovní síla dle potřeby, nízké náklady

- ❑ Hlavním motivem pro agenturní zaměstnávání je zejména získání pracovní síly dle potřeby a nízké náklady, žádné sociální a zdravotní pojištění a zaměstnávání pouze na dobu určitou.

Žádné výhody, žádné vymahatelné nároky

- ❑ Z provedeného šetření lze rovněž jednoznačně říci, že využívání pracovníci prostřednictvím zaměstnaneckých agentur, nemají proti kmenovým pracovníkům žádné výhody. Agenturní zaměstnanci se rovněž nemohou odvolávat na zákoník práce.

Spory a stížnosti v minimální míře

- Spory a stížnosti se v častější míře vyskytují na úrovni 15,8%. V této otázce je však nutné přihlédnout k řadě faktorům. Prvním z nich je podstata stížností a pak zejména fakt, že mnoho zaměstnanců najímaných prostřednictvím zaměstnaneckých agentur si z vděčnosti za pracovní příležitost raději nikdy nestěžuje, a to i v případě, že k tomu mohou být závažné a oprávněné důvody.

Převažuje zkušenost a potřeba

- V případě zájmu o agenturní zaměstnance se společnosti neorientují pouze na jednu agenturu, ale převažuje volba těchto agentur dle potřeby, ale většinou jsou poptávaní pracovníci z více agentur.

Nelegální agentury ano, když není dostatek pracovní síly

- Pokud není v danou chvíli dostatek pracovní síly, více jak sedm procent dotázaných připouští, že v takovém případě je využíváno i nelegálních agentur. Faktické číslo však může být mnohem vyšší.

Odbory agenturní zaměstnávání kritizují, ale je jich málo

- ❑ V případě, že v dané organizaci či firmě jsou odbory, pak je agenturní zaměstnávání terčem odborové kritiky. Nicméně odborových organizací v jednotlivých organizacích a firmách je stále velice malý počet.

Z agenturního zaměstnance kmenovým, jen velmi výjimečně

- ❑ Z uvedených výsledků je zřejmý fakt, že přechodu agenturních zaměstnanců do kmenového stavu se týká zejména kvalifikovaných pracovníků, ale je velice malý a spíše výjimečný.

Stávající právní úprava většinou vyhovuje

- ❑ Zejména z pohledu zaměstnavatelů převažuje spokojenost se stávající právní úpravou agenturního zaměstnávání, kdy je naopak kladen důraz na to, aby plánovanou novelizací nedošlo k nežádoucím komplikacím. Ve volných odpovědích se tak často vyskytuje názor, že současný stav je vyhovující.

Zvýšením minimální mzdy, zvýší zájem o agenturní zaměstnance

- **Převažující názor, že zvýšením minimální mzdy se zájem o najímání agenturních zaměstnanců zvýší, může vycházet z úvahy, že větší mzdová zátěž na kmenové zaměstnance, povede k hledání úspor, a to např. právě ve formě levnější pracovní síly, která se nabízí právě u agenturních zaměstnanců, u nichž odpadají náklady na sociální a zdravotní pojištění.**



ČMKOS

AGENTURNÍ ZAMĚSTNÁVÁNÍ SHRNUTÍ + ZÁVĚR

Zaměstnanci a členové odborů

Přijímání uprchlíků a pracovní síla

- ✓ Z pohledu zaměstnanců a členů odborů přijímání uprchlíků nevyřeší nedostatek pracovní síly, protože uprchlíci nemají potřebnou kvalifikaci a neznají jazyk. Tento názor sdílí 46,9% dotázaných zaměstnanců a členů odborů

Názory na agenturní zaměstnávání

- ✓ Více jak třetina (36,4%) dotázaných zaměstnanců a členů odborů sdílí názor, že agenturní zaměstnávání je vykořisťování lidí, kteří nutně potřebují práci. Další pětina dotázaných je pak toho názoru, že agenturní zaměstnávání řeší sezónní nebo krátkodobou potřebu zaměstnanců pro řadu firem.

Agenturní zaměstnávání

- ✓ Agenturní zaměstnávání je dle názoru 35,1% dotázaných výhodné pro zaměstnavatele, ale nevýhodné pro zaměstnance. Dalších 18,8% dotázaných je pak toho názoru, že agenturní zaměstnávání snižuje celkovou cenu práce kmenovým zaměstnancům.

Zvýšení minimální mzdy

- ✓ Dle převažujícího názoru 38,5% dotázaných nebude mít zvýšení minimální mzdy na agenturní zaměstnávání žádný vliv. Nicméně i zde převažuje názor, že zvýšení minimální mzdy spíše zvýší zájem o pracovníky pracovních agentur.

Spokojenost s činností odborových svazů

- ✓ Ze zaměstnanců, kteří jsou členy některé z odborových svazů je nadpoloviční většina (59,5%) s činností odborů spokojena.

Uprchlíci nevyřeší nedostatek pracovní síly

- ❑ Podle většinového názoru zaměstnanců a členů odborů nemohou být nekvalifikovaní uprchlíci navíc bez znalosti českého jazyka řešením nedostatku pracovní síly v ČR. Naopak řešení nedostatku pracovní síly vnímají zaměstnanci a členové odborů ve zvýšení minimální mzdy.

Agenturní zaměstnávání je vykořisťování

- ❑ Zaměstnanci a členové odborů vnímají agenturní zaměstnávání velmi negativně. Převažuje názor, že se jedná o vykořisťování lidí, kteří nutně potřebují práci. Rovněž převládá názor, že agenturní zaměstnávání je výhodné pouze pro zaměstnavatele, ale již nikoli pro zaměstnance.

Zvýšení minimální mzdy, zvýší zájem o agenturní zaměstnávání

- ❑ Zaměstnanci a členové odborů sdílí názor, že případné zvýšení minimální mzdy ponechá agenturní zaměstnávání na stejné úrovni, jako je tomu nyní, anebo se zájem o tento druh zaměstnávání spíše zvýší.

S odbory panuje spokojenost

- Zaměstnanci a členové odborů jsou v nadpoloviční většině s činností odborů spokojeni, nicméně v souhrnu 37,9% dotázaných je s hájením jejich zájmů ze strany odborů nespokojeno.**



ČMKOS

AGENTURNÍ ZAMĚSTNÁVÁNÍ SHRNUTÍ+ZÁVĚR

Zaměstnanci

Zkušenosti s agenturním zaměstnáváním

- ✓ Negativní zkušenosti má 35,4% zaměstnanců.

Názor na agenturní zaměstnávání

- ✓ U zaměstnanců převládá názor, že agenturní zaměstnávání snižuje cenu práce kmenovým zaměstnancům. Tento názor sdílí 20,8% dotázaných zaměstnanců. Další pětina zaměstnanců je pak toho názoru, že agenturní zaměstnávání je výhodné pro zaměstnavatele a již nikoli pro zaměstnance.

Zvýšení minimální mzdy

- ✓ Dle převažujícího názoru 37,9% dotázaných nebude mít zvýšení minimální mzdy na agenturní zaměstnávání žádný vliv. Nicméně i zde převažuje názor, že zvýšení minimální mzdy, spíše zvýší zájem o pracovníky pracovních agentur.

Očekávání od agenturního zaměstnávání

- ✓ Více jak třetina dotázaných zaměstnanců (36,7%) by uvítala ve vztahu k agenturnímu zaměstnávání stejné mzdové podmínky, jako mají kmenoví zaměstnanci.

Převládají negativní zkušenosti

☐ U zaměstnanců, kteří mají zkušenosti s agenturním zaměstnáváním převažují negativní zkušenosti. Zajímavý je však i postoj další četné skupiny zaměstnanců, kteří vědí, že jejich příjem bude menší než v případě kmenových zaměstnanců, ale nemají jinou možnost, a tak přijmou i nevýhodné podmínky.

Agenturní zaměstnávání snižuje platy kmenovým zaměstnancům

☐ Skutečnost, že agenturní zaměstnanci jsou ochotni pracovat za minimální mzdu a sami si pak ještě musí hradit zdravotní a sociální pojištění, snižuje dle pětinového názoru zaměstnanců cenu práce kmenovým zaměstnancům. Pochopitelně, že je zde zastoupen i názor, že agenturní zaměstnávání naprosto obchází zákoník práce.

Zvýšení minimální mzdy, spíše zvýší zájem o agenturní zaměstnance

- ❑ Zvýšení minimální mzdy buď nezmění ve vztahu k agenturnímu zaměstnávání vůbec nic, a nebo spíše zvýší zájem o agenturní pracovníky, neboť se zvýšením minimální mzdy u kmenových zaměstnanců narůstá pro zaměstnavatele i odvod na zdravotní a sociální pojištění, který však u agenturních zaměstnanců odpadá.

Pracovníci zaměstnaneckých agentur na úroveň kmenovým zaměstnanců

- ❑ Není překvapením, že by zaměstnanci uvítali, pokud pracovníci zaměstnaneckých agentur měli stejné mzdové podmínky jako kmenový zaměstnanci. Stejně tak není překvapením požadavek na dodržování zákoníku práce v případě agenturního zaměstnávání a skutečnost, že třetím nejžádanějším požadavkem je odvádění sociálního a zdravotního pojištění pracovní agenturou, pouze dokládá tři nejpálčivější problémy agenturního zaměstnávání.



ČMKOS

SOUHRNNÉ ZÁVĚRY

SOUHRNNÉ ZÁVĚRY

- **Zatímco pro zaměstnavatele je stávající stav agenturního zaměstnávání víceméně uspokojivý, pro zaměstnance by se daly tři nejpalčivější problémy shrnout takto:**
 - ✓ pracovníci zaměstnaneckých agentur nemají stejné mzdové podmínky jako kmenoví zaměstnanci.
 - ✓ v případě agenturního zaměstnávání se není možné dovolávat zákoníku práce.
 - ✓ Zaměstnanecké agentury za své pracovníky neodvádějí sociální a zdravotní pojištění.

SOUHRNNÉ ZÁVĚRY

- **Z hlediska sezónního zaměstnávání se jeví agenturní zaměstnávání výhodné jak pro zaměstnavatele, tak i pro zaměstnance.**
- **Nicméně není zanedbatelné zjištění poměrně vysokého počtu negativních zkušeností s agenturami, ale i fakt, že řada pracovníků využívajících pracovní agentury nemá jinou možnost a je v podstatě ochotna přijmou jakékoli podmínky.**



Czech Republic

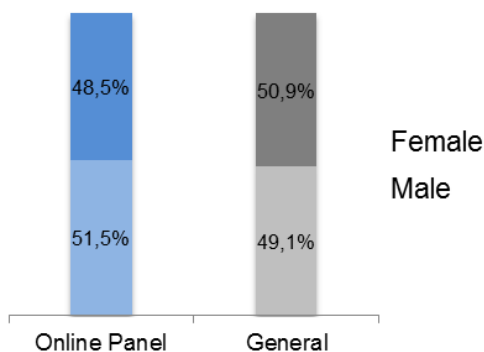
220,672 SANEP Panel
+Acces Panel

General Population 10,562,214
Survey Language Czech

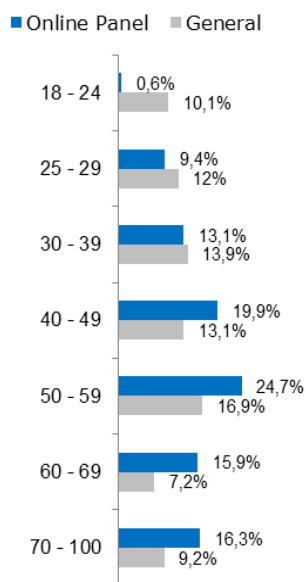


Panel Book

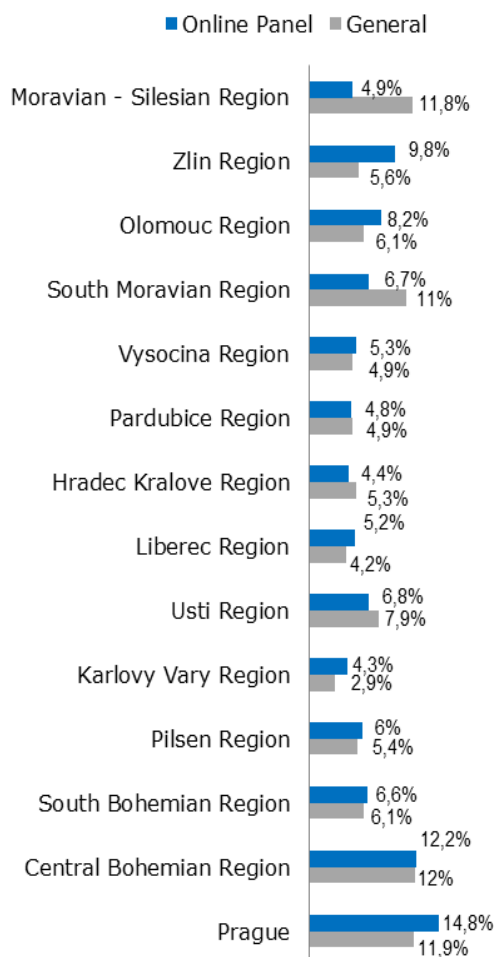
Gender



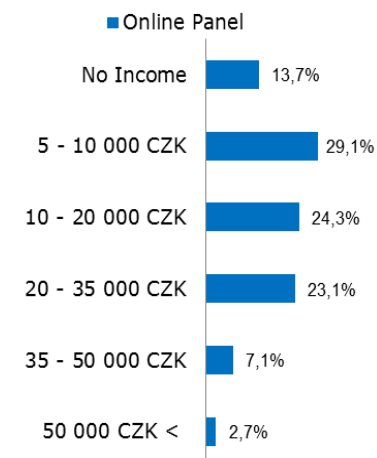
Age



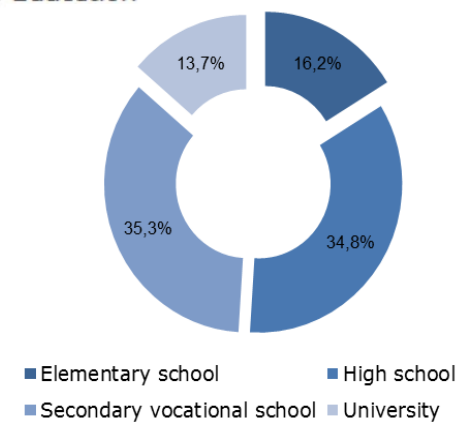
Residential Area



Household Income (CZK/ Monthly)



Education



Kontakty SANEP



SANEP s.r.o.

Cimburkova 258/21
Praha 3, Žižkov
PSČ 130 00

IČO: 28489667
DIČ: CZ28489667

Sekretariát:

Tel: + 420 222 231 560
Fax: + 420 222 780 409
*Email: **info@sanep.cz***

Oldřich Zajíc

jednatel a ředitel společnosti
zajic@sanep.cz
Tel.: + 420 602 538 278

Průzkum zpracoval analytický tým společnosti SANEP a Oldřich Zajíc
