



Inštitút pre výskum
práce a rodiny



Prieskum podmienok práce pridelenej cez agentúry dočasného zamestnávania

Správa z výskumnej úlohy

doc. PhDr. Rastislav Bednárík, CSc.

RNDr. Miroslava Kordošová, PhD.

Ing. Mgr. Jana Urdziková, PhD.

Bratislava, 2017

Prieskum podmienok práce pridelenej cez
agentúry dočasného zamestnávania

doc. PhDr. Rastislav Bednárík, CSc.

RNDr. Miroslava Kordošová, PhD.

Ing. Mgr. Jana Urdziková, PhD.

Marec 2018
Bratislava

Výskumná úloha: Prieskum podmienok práce pridenej cez agentúry dočasného zamestnávania

Zadávateľ: Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR, Sekcia práce

Zodpovedný riešiteľ: Doc. PhDr. Rastislav Bednárík, CSc.

Riešitelia: Doc. PhDr. Rastislav Bednárík, CSc. RNDr. Miroslava Kordošová, PhD., Ing. Mgr. Jana Urdziková, PhD.

Obdobie riešenia výskumnej úlohy: január 2017 - december 2017

Uloženie výstupu: Inštitút pre výskum práce a rodiny, Župné námestie 5-6, 812 41 Bratislava

<http://www.ivpr.gov.sk>

Forma archivácie: printová a elektronická

Počet výtlačkov: 5 (päť)

Text neprešiel jazykovou korektúrou.

Anotácia

Štúdia prezentuje výsledky sondy o zamestnávaní agentúrnych zamestnancov, o pracovných podmienkach, o komunikácii užívateľských zamestnávateľov s agentúrami dočasného zamestnávania a s dočasnými agentúrnymi zamestnancami a o bezpečnosti a ochrane zdravia agentúrnych zamestnancov. Informácie boli získané od užívateľských zamestnávateľov na jeseň 2017. Údaje nám poskytlo 25 podnikov zamestnávajúcich agentúrnych zamestnancov, a to dobrovoľne, pričom pôvodne bolo požiadanych o vyjadrenie 200 podnikov. Nízka návratnosť len dokladuje obavy podnikateľov o sprístupnenie podrobnejších údajov o realite zamestnávania agentúrnych zamestnancov na Slovensku. Získané údaje sú indíciou o aktuálnom stave, aj keď reálny rozsah problémov sa nedá presne odhadnúť.

Kľúčové slová

Agentúrne zamestnávania, užívateľský zamestnávateľ, agentúra dočasného zamestnávania, dočasne pridelený zamestnanec

Abstract

The study presents the results of the survey on the employment of agent employees, working conditions, the communication of user employers with temporary employment agencies and temporary agent employees, and the safety and health protection of agent employees. Information was obtained from user employers in the autumn of 2017. The data was provided by 25 enterprises employing agency employees on a voluntary basis, initially requested by 200 enterprises. The low return of the completed questionnaires only demonstrates the concerns of the entrepreneurs about the availability of more detailed data on the realities of employment of agency employees in Slovakia. The data obtained is an indication of the current state, although the real extent of the problems can not be accurately estimated.

Key words

Agency Employment, User Employer, Temporary Employment Agency, Temporarily Assigned Employee

© Inštitút pre výskum práce a rodiny, Bratislava

Obsah

Úvod	4
I. Výberový súbor – reportujúce podniky	6
II. Zamestnávanie agentúrnych zamestnancov	7
III. Vybrané aspekty pracovných podmienok agentúrnych zamestnancov	14
IV. Komunikácia medzi aktérmi	23
V. Bezpečnosť a ochrana zdravia agentúrnych zamestnancov	28
Záver	32
Literatúra	35

Úvod

Výskumná štúdia „Prieskum podmienok práce pridelenej cez agentúry dočasného zamestnávania“ bola zadaná v pláne výskumných projektov IVPR na rok 2017, a to ako samostatná etapa Výskumnej úlohy „Nelegálna práca, fraudulentná práca, agentúrne zamestnávanie a ich dopady na pracovné podmienky a BOZP“.

Rámec pre prieskum dôsledkov fraudulentnej práce v podmienkach agentúrneho zamestnávania na pracovné podmienky a BOZP dáva Národná stratégia zamestnanosti SR do roku 2020. V tomto materiáli, pravidelne vyhodnocovanom na rokovaní vlády, sa zdôrazňuje potreba vytvárať dôstojné pracovné podmienky s osobitným dôrazom na prerokovanie týchto podmienok so sociálnymi partnermi. Účelom predkladaného prieskumu je o.i. pripraviť podklady pre požiadavku deklarovanú v NSZ - naďalej spresňovať právny rámec pre pôsobenie agentúr dočasného zamestnávania, ktoré zamestnávajú občana v pracovnom pomere na účel jeho dočasného pridelenia k užívateľskému zamestnávateľovi.

Agentúrne zamestnávanie je vlastne dočasné pridelenie zamestnanca agentúry dočasného zamestnávania na prácu u užívateľského zamestnávateľa. Podľa Zákonníka práce možno dočasné pridelenie dohodnúť na obdobie maximálne dva roky.

Sociálnu poisťovňu sme požiadali, aby nám poskytla štatistické informácie o agentúrnych zamestnancoch :

- osobitne za ADZ domáce a osobitne za ADZ zahraničné,
- koľko agentúrnych zamestnancov na mesačnej báze v roku 2016 podľa krajov bolo v evidencii Sociálnej poisťovne,
- podľa krajov na mesačnej báze tiež pohyby o zamestnancoch ADZ – koľko ich prihlásili a koľko odhlásili (podľa mesiacov v roku 2016),
- tiež by bolo zaujímavé mať znalosť či v prípade zamestnancov ADZ ide o domácich občanov, alebo o cudzincov (a z ktorej krajiny),
- či sú možnosti identifikovať týchto zamestnancov ADZ podľa pohlavia, veku, prípadne vzdelania, prípadne na akú prácu sú zahlasovaní ?

Na našu požiadavku reagoval pracovník Sociálnej poisťovne Ing. M. Turčan, ktorý informoval o limitoch informácií o agentúrnych zamestnancoch :

- V údajovej základni IS Sociálnej poisťovne nie sú ADZ osobitne indikované (vyznačené). Preto sme si museli pomôcť zoznamom ADZ z Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny. Zoznam obsahoval 1480 ADZ, z ktorého sme však mohli použiť len 1007 ADZ, lebo len tie mali číslo IČO. Na základe týchto čísel IČO sme vybrali zamestnávateľov. Týchto zamestnávateľov sme však nemohli použiť všetkých, nakoľko obsahovali rôzne údaje SKNACE (prevažujúca ekonomická činnosť). Napr. niektorí zamestnávateľia podľa IČO indikovaní ako ADZ mali prevažujúcu ekonomickú činnosť stavebnú. Pre ďalší výber sme preto použili len tých zamestnávateľov, u ktorých bola prevažujúca

ekonomická činnosť SKNACE = 78100 alebo 78200, t.j. činnosti agentúr sprostredkujúcich zamestnanie. A len k týmto zamestnávateľom sme ďalším spracovaním získali zamestnancov.

- Uvedený postup spôsobil, že nami vyhotovený zoznam agentúrnych zamestnancov, ktorý nájdete v prílohe, je neúplný a na spracovanie podľa Vami zadaných kritérií prakticky nepoužiteľný. Nevieme dokonca ani stanoviť, akú časť z celkového počtu agentúrnych zamestnancov to predstavuje.

Záver: Podobné výbery dát, v ktorých sú výberové kritéria takto úzko špecifikované, ako v prípade ADZ, nie sú z IS SP možné. Preto zo Sociálnej poisťovne zaslali len zúžený zoznam zamestnancov tých ADZ, ktoré majú prevažujúcu ekonomickú činnosť na sprostredkovanie zamestnania.

Z poskytnutej databázy bolo možné zistiť, že v roku 2016 na území Slovenska pracovalo 69 576 nových dočasne pridelených agentúrnych zamestnancov, z toho 27 609 (40%) žien. Najviac AZ pracovalo v priemysle (74% z celkového počtu deklarováných AZ), doprave (5%), v obchode (4%) a v ostatných činnostiach (14%).

Rozloženie agentúrnych zamestnancov podľa pôsobenia v odvetviach NH, ekonomické činnosti – SK NACE za rok 2016 :

Odvetvie podľa SK NACE	Počet AZ	Z toho ženy
A. Poľnohospodárstvo, ...	143	65
C. Priemyselná výroba	51 254	19 799
D. Dodávka plynu, ...	161	73
E. Dodávka vody, ...	42	40
F. Stavebníctvo	405	50
G. Veľko- a malo-obchod,...	2 820	1 847
H. Doprava a skladovanie	3 142	774
I. Ubytovacie a stravovacie služby	545	416
J. Informácie a komunikácia	688	384
K. Finančné a poisťovacie činnosti	221	160
L. Činnosti v oblasti nehnuteľností	1	1
M. Odborné vedecké a tech. činnosti	92	39
N. Administr. a podporné činnosti	751	460
P. Vzdelávania	12	2
R. Umenie, zábava a rekreácia	44	15
S. Ostatné činnosti	9 418	3 484
Spolu	69 576	27 609

Väčšina dočasne pridelených agentúrnych zamestnancov pôsobila na pozíciách operátorov a montérov strojov a zariadení (65,5%) a na pozíciách pomocných a nekvalifikovaných pracovníkov (22,9%) – čiže v rámci štatistickej klasifikácie SK ISCO 08 to boli hlavné triedy 8 a 9.

Rozloženie agentúrnych zamestnancov podľa hlavných tried zamestnania SK ISCO 08 v roku 2016:

Hlavná trieda	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Spolu
Počet AZ	54	35	140	695	1593	1987	207	5492	43456	15917	69576

I. Výberový súbor - Reportujúce podniky

Naša sonda je prvou informáciou o situácii dočasne pridelených zamestnancov v užívateľských podnikoch. Pokúsili sme sa otestovať celkové nastavenie zamestnávania, pracovných podmienok, komunikáciu a zabezpečenie BOZP vo vybraných podnikoch – tam, kde zamestnávali agentúrnych zamestnancov.

Prieskum sa zameriava na zisťovanie a vyhodnotenie podmienok práce zamestnancov pridelených agentúrami dočasného zamestnávania, najmä ohľadom trvanie práce, odmeňovania, zabezpečenia BOZP, prípadne ďalších sociálnych aspektov práce. Prieskum bol vykonaný na jeseň 2017 v spolupráci s Národným inšpektorátom práce. Respondentmi boli personalisti z podnikov v sledovaných firmách.

Celkove sa podarilo získať informácie od 25 podnikov. Prevažne išlo o podniky, ktoré v roku 2017 boli kontrolované Národným inšpektorátom práce. Na tomto mieste musíme podotknúť, že sme oslovili všetky kontrolované podniky (76), avšak len 21 z nich nám boli ochotní odpovedať na otázky položené v dotazníku. Navyše sme oslovili ďalšie podniky, napríklad účastníkov súťaže o podnik ústretový rodine, avšak tie väčšinou nevyužívali agentúrnych zamestnancov v sledovanom období. Z celkového počtu oslovených cca 200 podnikov sme napokon dostali informácie od 25 podnikov.

Vyplnené dotazníky pochádzali od podnikov z nasledovných krajov:

Kraj	BA	TT	NR	TN	ZI	KE
Počet RP	4	11	2	2	4	2

Podarilo sa získať odpovede od podnikov sídliačich najmä na západe Slovenska. Prevažne išlo o podniky väčšie, s viac ako 250 zamestnancami.

Veľkostné typy reportujúcich podnikov:

Veľkosť podniku (počet zamestnancov)	1-9	10-49	50-249	250 a viac
Počet RP	-	4	5	16

Takmer všetky reportujúce podniky mali za predmet činnosti priemyselnú výrobu.

Počty RP podľa príslušnosti k druhu ekonomickej činnosti:

SK NACE	Priemyselná výroba	Veľko- a malo-obchod	Doprava a skladovanie	Informácie a komunikácia	Ostatné činnosti
Počet RP	21	1	1	1	1

Aj keď počet reportujúcich podnikov je nízky, predsa len indikuje využívanie agentúrnych zamestnancov najmä v regiónoch so silne zastúpenou priemyselnou výrobou, v relatívne väčších podnikoch.

II. Zamestnávanie agentúrnych zamestnancov

Mechanizmus zamestnávania agentúrnych zamestnancov (AZ) je v našej legislatíve nastavený tak, že Agentúra dočasného zamestnávania (ADZ) dohodne s užívateľským podnikom náležitosti zamestnávania AZ. Pritom AZ sú zamestnancami príslušnej agentúry dočasného zamestnávania a sú pridelovaní na výkon práce užívateľskému zamestnávateľovi. Užívateľský podnik deklaruje potrebu zabezpečenia pracovných zdrojov nad rámec svojho aktuálneho personálneho stavu a osloví agentúru dočasného zamestnávania, aby dodali príslušných pracovníkov. Podnik pritom môže spolupracovať s viacerými agentúrami.

S koľkými Agentúrami dočasného zamestnávania reportujúce podniky (RP) spolupracovali

Počet ADZ s ktorými podnik spolupracoval	Len s 1 ADZ	S 2-3 ADZ	So 4-5 ADZ	So 6 a viac ADZ
Počet RP	12	6	4	3

Informácie od reportujúcich podnikov hovoria, že takmer v polovici prípadov vystačia podniky so spoluprácou s jednou ADZ. Nie zanedbateľný počet podnikov využívajúcich agentúrnych zamestnancov však využíva služby viac ako troch či štyroch ADZ. V priemere na jeden reportujúci podnik pripadala spolupráca s 2,5 ADZ. Vo väčšine prípadov podniky využívajú služby ADZ sídliačich v tom istom kraji ako je sídlo podniku. Avšak v slovenských podmienkach malých vzdialeností nezriedka podniky využívajú aj služby ADZ sídliačich mimo kraja. V našej sonde sa objavilo aj niekoľko zahraničných ADZ, čo signalizuje medzinárodný aspekt tohto fenoménu využívania lacnejšej a relatívne dostupnejšej pracovnej sily (to ako AZ) na našom pracovnom trhu.

Typy ADZ podľa miesta pôsobnosti vo vzťahu k RP

Počet spoluprac ADZ spolu	Počet ADZ z kraja	Počet ADZ zo SR	Počet ADZ zo zahraničia
64	37	24	3

Ďalšie info o spolupracujúcich ADZ v tých RP, kde ich pôsobí 4 a viac ADZ

Názov RP	Kraj	Počet zamest.	Ekonom činnosť	Poč spolupr. agentúr	Počet ADZ z kraja	Počet ADZ zo SR	Počet zahranič ADZ
Visteon Electronics	ZI	250 +	Priemysel	5	3	2	0
KIA Motors	ZI	250 +	Priemysel	6	2	3	1
Inteva Products	BA	250 +	Priemysel	8	6	1	1
Antolin Trnava	TT	250 +	Priemysel	5	1	4	0
Fremach Trnava	TT	250 +	Priemysel	4	1	3	0
KOAM Slovakia	TT	50-249	Priemysel	4	3	1	0
Lear Corp Seating Slovakia	TT	250+	Priemysel	7	3	3	1

Ukazuje sa, že využívanie ADZ mimo kraja sídliska podniku je najmä v prípadoch väčších podnikov a v tých prípadoch, keď podnik pri najímaní AZ spolupracuje s viacerými ADZ. Sú rozličné prípady. Napríklad Inteva Products využíva 6 ADZ z kraja a len 2 ADZ so sídlom mimo kraja. Iný prípad je

Antolin Trnava spolupracujúci len s 1 ADZ z kraja, ale až so 4 ADZ mimo kraja. Osobitný prípad je KIA Motors, veľká medzinárodná automobilová fabrika, spolupracujúca aj s „domácimi“ ADZ, ale aj s ADZ zo vzdialenejších krajov či zo zahraničia.

Spolupráca RP s ADZ v prípadoch využívania pracovníkov aj z tretích krajín:

Názov RP	Kraj	Počet zamest.	Ekonomická činnosť	Počet spoluprac. agentúr	Počet ADZ z kraja	Počet ADZ zo SR	Počet zahraničných ADZ
Visteon Electronics	ZI	250 +	Priemysel	5	3	2	0
Inteva Products	BA	250 +	Priemysel	8	6	1	1
Fremach Trnava	TT	250 +	Priemysel	4	1	3	0
HB Logis	TT	10-49	Priemysel	2	2	0	0

Osobitne sme overili spoluprácu podnikov s ADZ v prípade využívania ako AZ občanov tretích krajín a v prípade masívneho využívania AZ pri zabezpečovaní vlastnej produkcie.

Vo výberovej vzorke sa našli 4 podniky, ktoré deklarovali využívanie AZ z tretích krajín (teda z krajín mimo krajín Európskej únie, väčšinou z Balkánu). Tieto podniky využívali spoluprácu s viacerými ADZ, často aj s ADZ sídlacimi mimo kraja sídla podniku a v jednom prípade aj spoluprácu so zahraničnou ADZ.

Intenzívne využívanie ADZ mimo kraja sídla podniku je najmä v tých podnikoch, kde práca AZ je významným faktorom pracovnej sily podniku. Tam, kde podiel AZ na pracovnej sile podniku je vyšší ako 50%, tam je aj intenzívnejšia spolupráca s ADZ sídlacimi na celom území Slovenska. Tam, kde podiel ADZ na pracovnej sile podniku je nižší, tam spolupráca s ADZ je relatívne menšia – spolupracujú s menším počtom ADZ, najmä pôsobiacimi v rámci kraja sídla podniku.

Spolupráca RP s ADZ v prípadoch vysokého podielu (50% - 60%) agentúrnych zamestnancov na počte zamestnancov v reportujúcich podnikoch

Názov RP	Kraj	Počet zamest.	Ekonomická činnosť	Počet spoluprac. agentúr	Počet ADZ z kraja	Počet ADZ zo SR	Počet zahraničných ADZ
Visteon Electronics	ZI	250 +	Priemysel	5	3	2	0
Antolin Trnava	TT	250 +	Priemysel	5	1	4	0
Lear Corp Seating Slovakia	TT	250 +	Priemysel	7	3	3	1
Robertshaw	TT	250 +	Priemysel	1	0	1	0
AQUA PRO	KE	10-49	Ostatné č	1	1	0	0

Spolupráca RP s ADZ v prípadoch znateľného podielu (21% - 45%) agentúrnych zamestnancov na počte zamestnancov v reportujúcich podnikoch

Názov RP	Kraj	Počet zamest.	Ekonomická činnosť	Počet spolupr. agentúr	Počet ADZ z kraja	Počet ADZ zo SR	Počet zahranič ADZ
Inteva Products	BA	250 +	Priemysel	8	6	1	1
GFT Slovakia	KE	250 +	Priemysel	3	3	0	0
Fremach Trnava	TT	250 +	Priemysel	4	1	3	0
HB Logis	TT	10-49	Priemysel	2	2	0	0
MAHLE Behr, Senica	TT	250 +	Priemysel	2	1	1	0
Plasticoncept	TT	50-249	Priemysel	1	0	1	0

Osobitný prípad je spolupráca s ADZ v Inteva Products, kde podiel AZ na pracovnej sile podniku je cca 25%, avšak spolupracujú s väčším počtom ADZ – najmä z vlastného kraja (Bratislavského, kde sídlia).

Ďalšou otázkou bolo zisťovanie počtov agentúrnych zamestnancov, ktorí pracujú v užívateľských podnikoch ako dočasne pridelení zamestnanci. Sonda ukázala, že v priebehu roku 2016 prevažná väčšina reportujúcich podnikov využívala nižšie počty AZ: 10 podnikov reportovalo využitie menej ako 50 AZ v priebehu roku a ďalších 7 podnikov reportovalo využitie cca 50 až 200 AZ v priebehu roku 2016. Štvrtina podnikov uvádzala využitie 200 až 500 AZ v roku 2016 a 8% reportujúcich podnikov priznala využitie viac ako 500 AZ v priebehu roku 2016.

Počty agentúrnych zamestnancov pracujúcich v reportujúcich podnikoch v priebehu roka

Počet AZ v jednom RP	do 50 osôb	50 – 200 osôb	200 – 500 osôb	500 a viac osôb
Počet RP	10	7	6	2

Výrazná väčšina agentúrnych zamestnancov sú občania Slovenska, len 9% je zo zahraničia – viac z tretích krajín než z krajín EÚ. Reportujúce podniky pritom ako agentúrnych zamestnancov využívali najmä občanov z toho istého kraja ako bolo sídlo podniku.

Agentúrni zamestnanci v RP podľa trvalého bydliska

Počet agentúrnych zamestnancov spolu	Počet AZ z kraja	Počet AZ zo SR	Počet AZ z EÚ	Počet AZ z tretích krajín
5461	4581	287	69	424

V tých reportujúcich podnikoch, kde pôsobili AZ z tretích krajín, v 2 prípadoch išlo o výrazne menšinový podiel AZ z tretích krajín oproti domácim AZ, avšak v 2 ďalších prípadoch podiel AZ z tretích krajín už bol znateľnejší. Napríklad v HB Logis, ktorý má menší počet kmeňových zamestnancov v období roku 2016 zamestnával výrazne viac AZ než kmeňových zamestnancov a podiel AZ z tretích krajín bol takmer na tej istej úrovni ako podiel domácich AZ.

Agentúrni zamestnanci podľa ich významu pre podnik a podľa trvalého bydliska v tých reportujúcich podnikoch, ktoré využívajú pracovníkov aj z tretích krajín:

Názov RP	Kraj	Počet zamest.	Podiel AZ v podniku	Počet AZ	Počet AZ z kraja	Počet AZ zo SR	Počet AZ z EU	Počet AZ z tretích krajín
Visteon Electronics	ZI	250 +	50,0	712	643	13	0	56
Inteva Products	BA	250 +	25,0	1764	1615	0	0	149
Fremach Trnava	TT	250 +	30,0	476	217	140	1	118
HB Logis	TT	10-49	40,0	213	114	0	0	99

Celkove význam AZ v reportujúcich podnikoch je diferencovaný. Asi tretina podnikov využíva AZ ako malý doplnok pracovnej sily (podiel AZ na pracovnej sile je menej ako 10%). Asi 20% reportujúcich podnikov využíva AZ ako významnejší doplnok pracovnej sily (10%-20% zo stavu pracujúcich). Prakticky súčasťou podniku (21-45%) sú agentúrni zamestnanci pre štvrtinu reportujúcich podnikov a bez AZ sa prakticky nezaobíde asi 20% reportujúcich podnikov, keď AZ u nich tvoria väčšinu pracovnej sily.

Význam agentúrnych zamestnancov pre reportujúce podniky

Podiel AZ na osadenstve RP	do 9%	10% – 19%	21% – 45%	50% - 60%
Počet RP	8	5	6	5

Agentúrni zamestnanci sú dočasne pridelení na prácu u užívateľského zamestnávateľa, a obdobie dočasnosti je rozličné. Údaje zo sondy ukázali, že AZ sú najímaní aj na kratšie obdobie – do 2 týždňov, ale aj na dlhšie obdobie – viac ako 2 mesiace. Ak ide o prácu na viac ako 2 mesiace, potom 40% reportujúcich podnikov zamestná takto viac ako 75% týchto AZ.

Počty reportujúcich podnikov, ktorí zamestnali AZ na určité obdobie v roku 2016

Obdobie odpracovaných týždňov AZ v RP	Spolu RP	do 25% AZ	26% – 50% AZ	51% – 75% AZ	Viac ako 75% AZ
- kratšie ako 2 týždne	25	18	5	1	1
- 2 až 4 týždne	25	24	1	-	-
- 1 až 2 mesiace	25	23	1	1	-
- 2 a viac mesiacov	25	5	6	4	10

Lepšie si to ukážeme na konkrétnych reportujúcich podnikoch. V podnikoch využívajúcich AZ aj z tretích krajín boli 2 také, kde 80% AZ odpracovali viac ako 2 mesiace u užívateľského zamestnávateľa. U ďalšieho užívateľského zamestnávateľa s využívaním AZ aj z tretích krajín takmer polovica AZ pracovala kratšie než 2 týždne a len asi desatina tu pracovala dlhšie ako 2 mesiace. U štvrtého takéhoto zamestnávateľa boli AZ využívaní rovnomernejšie, a menej ako polovica AZ tu pracovala dlhšie ako 2 mesiace.

Podiely zamestnaných AZ na určité obdobie v tých RP, ktoré využívajú AZ aj z tretích krajín

	Kraj	Spolu ADZ	Odpracovali do 2 týž	Odpracovali 2-4 týžd	Odpracovali 1 - 2 mes	Odpracovali viac ako 2 mes
Visteon Electronics	ZI	100,0	9,6	4,5	7,4	78,5
Inteva Products	BA	100,0	1,5	0,8	1,4	96,2
Fremach Trnava	TT	100,0	23,3	13,0	16,8	46,8
HB Logis	TT	100,0	46,0	21,6	19,7	12,7

V podnikoch s vysokým podielom využívania AZ (viac ako polovica pracovnej sily) v 4 prípadoch vyše 80% AZ pracovalo dlhšie ako 2 mesiace a len v 1 prípade dĺžka práce AZ bola v priemere do jedného mesiaca.

Podiely zamestnaných AZ na určité obdobie v tých RP, kde je vysoký podiel AZ (50%-60%) v pracovnej sile

	Kraj	Spolu ADZ	Odpracovali do 2 týž	Odpracovali 2-4 týžd	Odpracovali 1 - 2 mes	Odpracovali viac ako 2 mes
Visteon Electronics	ZI	100,0	9,6	4,5	7,4	78,5
Antolin Trnava	TT	100,0	6,6	2,5	5,3	85,5
Lear Corp Seating Slovakia	TT	100,0	27,1	17,2	20,5	35,2
Robertshaw	TT	100,0	-	-	-	100,0
AQUA PRO	KE	100,0	1,5	-	1,50	97,00

Agentúrni zamestnanci sú užívateľskými zamestnávateľmi využívaní nielen na pomocné práce, ale aj na odborné. Dokonca štvrtina reportujúcich podnikov deklarovala využívanie AZ najmä na odborné práce. Tieto zistenia podporujú hypotézu, že u nás agentúrne zamestnávanie nemá len podporný charakter, ale že má ambíciu byť rovnocenným partnerom pri personálnom zabezpečení výroby a služieb u nás.

Počty reportujúcich podnikov deklarujúcich pridelovanie AZ na práce pomocné či odborné

Typ pridelovania práce pre AZ	Len Pomocné	Pomocné aj Odborné	Prevažne Odborné	Len Odborné
Počet RP	7	16	5	1

Pozn. Štyri RP deklarovali dve odpovede

Ukazuje sa, že aj podniky využívajúce AZ aj z tretích krajín si najímajú AZ nielen na pomocné, ale aj na odborné práce (len HB Logis deklaroval pridelovanie AZ len na pomocné práce, ostatné takéto podniky využívajú AZ na pomocných aj odborných pracovných pozíciách.

Deklarovanie o prideľovaní AZ na pomocné či odborné práce v tých RP, ktoré využívajú AZ aj z tretích krajín

	Len pomocné	Pomocné aj Odborné	Prevažne odborné	Len Odborné
Počet RP	1	2	1	

Piati užívateľskí zamestnávateľia s vysokým podielom agentúrnych zamestnancov v pracovnej sile deklarujú ich využívanie v dvoch prípadoch prevažne na odborné práce a v troch prípadoch na odborné i pomocné práce. Potvrďuje sa tak zapájanie AZ do výroby na báze dopredu pripraveného plánovitého konceptu.

Deklarovanie o prideľovaní AZ na pomocné či odborné práce v tých RP, kde je vysoký podiel AZ (50%-60%) v pracovnej sile

	Len pomocné	Pomocné aj Odborné	Prevažne odborné	Len Odborné
Počet RP	1	3	2	-

Pýtali sme sa aj priamo na dôvody využívania agentúrnych zamestnancov. Pôvodný zámer zavedenia agentúrneho zamestnávania súvisel s potrebou koordinovania krátkodobého zamestnávania osôb dočasne nezamestnaných v tých podnikoch, ktoré majú dočasne voľné pracovné miesta (napr. pri chorobe kmeňových zamestnancov, prípadne pri získaní dodatočnej krátkodobej zákazky). Odpovede reportujúcich podnikov potvrdili tento pôvodný zámer len čiastočne. Najviac RP zdôvodnilo potrebu zamestnávania AZ z dôvodu zvýšených zákaziek, čo je vzhľadom na prebiehajúcu ekonomickú konjunktúru u nás celkom pochopiteľné. Avšak takmer polovica reportujúcich podnikov odôvodnila využívanie AZ z dôvodu nedostatku kmeňových zamestnancov, čo pri najímaní AZ už ide mimo pôvodný zámer. Na trvalé miesta kmeňových zamestnancov by mali byť prijímaní nie AZ, ale noví zamestnanci (napríklad aj spomedzi pôvodne agentúrnych zamestnancov).

Dôvody využívania AZ v reportujúcich podnikoch

Dôvody využívania AZ	Trvalý nedostatok kmeň zamestn	Zvýšenie zákaziek	Časté výpadky k.z. z práce	Menej admin nákladov	Iné d.
Počet RP	11	17	4	3	5

Pozn. viaceré RP deklarovali viac odpovedí; k.z.= kmeňoví zamestnanci

Dokonca aj podniky využívajúce AZ aj z tretích krajín „zaplátava“ nedostatok kmeňových zamestnancov agentúrnymi zamestnancami v troch prípadoch zo štyroch. Okrem dôvodov spôsobených zvýšením zákaziek a nedostatkom kmeňových zamestnancov jeden z týchto reportujúcich podnikov pozitívne hodnotil využívanie AZ, že je s nimi menej administratívnych nákladov.

Dôvody využívania AZ v tých RP, ktoré využívajú AZ aj z tretích krajín

	Trvalý nedostatok kmeň. zam.	Zvýšenie zákaziek	Časté výpadky k.z. z práce	Menej admin nákladov	Iné d.
Počet RP	2	4	2	1	-

Aj podniky s vysokým – vyše polovičným – podielom AZ v pracovnej sile deklarujú potrebu AZ najmä z dôvodu zvýšenia zákaziek. Avšak aj tieto RP využívajú AZ ako náhradu kmeňových zamestnancov. Svedčí to pravdepodobne aj s tým, že naši zamestnávateľia sa ešte stále majú na pozore pred dôsledkami potenciálnej recesie a boja sa doplniť stavy zamestnancami s riadnym pracovným pomerom.

Dôvody využívania AZ v tých RP, kde je vysoký podiel AZ (50%-60%) v pracovnej sile

	Trvalý nedostatok kmeň. zam.	Zvýšenie zákaziek	Časté výpadky k.z. z práce	Menej admin nákladov	Iné d.
Počet RP	2	4		1	1

III. Vybrané aspekty pracovných podmienok agentúrnych zamestnancov

V ďalšej časti dotazníka sme venovali pozornosť niektorým pracovným podmienkam, ktoré sa významne dotýkajú práce agentúrnych zamestnancov pracujúcich v podnikoch užívateľského zamestnávateľa.

Prvý blok otázok o pracovných podmienkach sa týkal atypických foriem zamestnávania – nadčasy, práca v sobotu, nedeľu, vo sviatok a práca na zmeny. Teda či v tejto oblasti nie je určitá diskriminácia agentúrnych zamestnancov – teda že oni budú znevýhodňovaní oproti kmeňovým zamestnancom. Situácia v reportujúcich podnikoch však odporuje tomuto podozreniu.

Ako sú nastavené nadčasy u AZ ?

Oproti kmeňovým zamestnancom majú AZ nadčasov :	viac	rovnako	menej	AZ nie sú zaraďovaní	v podniku nie sú nadčasy	neodpovedal
Počet RP	1	18	2	2	-	2

Takmer ¾ RP deklarovalo rovnaké zaťaženie nadčasmi aj agentúrnych zamestnancov, aj kmeňových zamestnancov. Dokonca v 4 podnikoch (16% RP) sú AZ menej nasadzovaní do nadčasov než kmeňoví zamestnanci. V troch reportujúcich podnikoch, kde pracujú AZ aj z tretích krajín, títo sú zaraďovaní do nadčasov rovnako ako kmeňoví zamestnanci a len v jednom takomto RP nie sú AZ zaraďovaní do nadčasov.

Nadčasy AZ v reportujúcich podnikoch, kde sú AZ aj z tretích krajín

Oproti kmeňovým zamestnancom majú AZ nadčasov	viac	rovnako	menej	AZ nie sú zaraďovaní	v podniku nie sú nadčasy	neodpovedal
Počet RP	-	3	-	1	-	-

V tých reportujúcich podnikoch, kde je vyše 50% podiel AZ na pracovnej sile, sú títo zaraďovaní do nadčasov rovnako (a v 1 prípade i viac) ako kmeňoví zamestnanci.

Nadčasy AZ v reportujúcich podnikoch, kde je vysoký podiel AZ (50%-60%) v pracovnej sile

Oproti kmeňovým zamestnancom majú AZ nadčasov	viac	rovnako	menej	AZ nie sú zaraďovaní	v podniku nie sú nadčasy	neodpovedal
Počet RP	1	4	-	-	-	-

Podobne ako u nadčasov, aj pri zaraďovaní do práce v sobotu a v nedeľu, sú agentúrni zamestnanci v rovnakej miere využívaní ako kmeňoví zamestnanci. Deklarovalo to 64% reportujúcich podnikov. Avšak takmer štvrtina RP zaraďuje do práce v sobotu a nedeľu AZ v menšom rozsahu ako svojich kmeňových zamestnancov.

Práca AZ v sobotu a nedeľu v reportujúcich podnikoch

Oproti kmeňovým zamestnancom majú AZ práce v sobotu a nedeľu:	viac	rovnako	menej	AZ nie sú zaraďovaní	v podniku nie sú také práce	neodpovedal
Počet RP	-	16	2	4	1	2

Rovnaký poznatok môžeme evidovať aj pri odpovediach RP, kde pracujú aj AZ z tretích krajín a v RP s vysokým podielom AZ v pracovnej sile. Dôvody prečo je tomu tak možno len odhadovať, ale pravdepodobne ide potrebu zabezpečenia chodu podniku mimo pracovný týždeň a bez AZ to nejde. Na druhej strane, AZ nie sú takýmito podnikmi využívaní na prácu v sobotu a nedeľu „namiesto“ kmeňových zamestnancov.

Práca AZ v sobotu a v nedeľu v reportujúcich podnikoch, kde sú AZ aj z tretích krajín

Oproti kmeňovým zamestnancom majú AZ práce v sobotu a nedeľu:	viac	rovnako	menej	AZ nie sú zaraďovaní	v podniku nie sú také práce	neodpovedal
Počet RP	-	3	-	1	-	-

Práca AZ v sobotu a v nedeľu v reportujúcich podnikoch, kde je vysoký podiel AZ (50%-60%) v pracovnej sile

Oproti kmeňovým zamestnancom majú AZ práce v sobotu a nedeľu:	viac	rovnako	menej	AZ nie sú zaraďovaní	v podniku nie sú také práce	neodpovedal
Počet RP	-	4	-	1	-	-

Agentúrni zamestnanci sú zaraďovaní na prácu vo sviatok o niečo menej než na prácu v sobotu či nedeľu. Aj tak však 60% reportujúcich podnikov deklarovalo rovnaké zaraďovanie aj AZ, aj kmeňových zamestnancov na práce vo sviatok. Nižšia miera zaraďovania AZ na práce vo sviatok sa však netýka podnikov, kde pracujú aj AZ z tretích krajín. V dvoch podnikoch z piatich, kde AZ predstavujú významný podiel na pracovnej sile, sú na práce vo sviatok zaraďovaní AZ v rovnakej miere ako kmeňoví zamestnanci, avšak v dvoch ďalších takýchto podnikoch už AZ sú na práce vo sviatok zaraďovaní menej.

Práca AZ vo sviatok v reportujúcich podnikoch

Oproti kmeňovým zamestnancom majú AZ práce vo sviatok:	viac	rovnako	menej	AZ nie sú zaraďovaní	v podniku nie sú také práce	neodpovedal
Počet RP	-	15	3	5	-	2

Práca AZ vo sviatok v reportujúcich podnikoch, kde sú AZ aj z tretích krajín

Oproti kmeňovým zamestnancom majú AZ práce vo sviatok	viac	rovnako	menej	AZ nie sú zaraďovaní	v podniku nie sú také práce	neodpovedal
Počet RP	-	3	-	1	-	-

Práca AZ vo sviatok v reportujúcich podnikoch, kde je vysoký podiel AZ (50%-60%) v pracovnej sile

Oproti kmeňovým zamestnancom majú AZ práce vo sviatok	viac	rovnako	menej	AZ nie sú zaraďovaní	v podniku nie sú také práce	neodpovedal
Počet RP	-	3	1	1	-	-

Podobná situácia je aj pri zaraďovaní AZ na práce v noci. Takmer 2/3 reportujúcich podnikov deklaruje rovnaké využitie na prácu v noci AZ ako kmeňových zamestnancov. Pritom žiadny RP nedeklaruje vyššie využitie na prácu v noci AZ než kmeňových zamestnancov.

Práca AZ v noci v reportujúcich podnikoch

Oproti kmeňovým zamestnancom majú AZ práce v noci:	viac	rovnako	menej	AZ nie sú zaraďovaní	v podniku nie sú také práce	neodpovedal
Počet RP	-	16	-	4	2	3

Využívanie AZ na nočnú v podnikoch, kde pracujú aj AZ z tretích krajín, je rovnaké ako využívanie kmeňových zamestnancov na prácu v noci.

Práca AZ v noci v reportujúcich podnikoch, kde sú AZ aj z tretích krajín

Oproti kmeňovým zamestnancom majú AZ práce v noci:	viac	rovnako	menej	AZ nie sú zaraďovaní	v podniku nie sú také práce	neodpovedal
Počet RP	-	3	-	-	1	1

Aj RP s vysokým podielom AZ v pracovnej sile využívajú agentúrnych zamestnancov na prácu v noci v rovnakej miere ako svojich kmeňových zamestnancov. Svedčí to o integrácii AZ to chodu podniku. Len jeden RP deklaroval, že AZ u neho nie sú zaraďovaní do práce v noci.

Práca AZ v noci v reportujúcich podnikoch, kde je vysoký podiel AZ (50%-60%) v pracovnej sile

Oproti kmeňovým zamestnancom majú AZ práce v noci:	viac	rovnako	menej	AZ nie sú zaraďovaní	v podniku nie sú také práce	neodpovedal
Počet RP	-	4	-	1	-	-

Ak zhrnieme využívanie agentúrnych zamestnancov v atypických formách práce – nadčasy, práca v sobotu, nedeľu či cez sviatok alebo nočná práca – AZ sú využívaní vo väčšine prípadov rovnako ako

kmeňoví zamestnanci, teda sa s nimi počíta ako s integrovanými pracovníkmi. Časť reportujúcich podnikov však nezapája AZ do práce mimo týždenného riadneho pracovného času.

Druhý blok otázok o pracovných podmienkach sa týkal horúceho problému postavenia agentúrnych zamestnancov. Zákonník práce jednoznačne deklaruje zabezpečenie rovnakých podmienok AZ ako tzv. „porovnateľnému zamestnancovi“.

Najprv sme testovali ako užívateľskí zamestnávateľia vnímajú čo je to „porovnateľný zamestnanec“ (PZ).

Tu sú vyjadrenia (3 RP neodpovedali):

1/ PZ je zamestnaný na dobu určitú, pracuje na 3 zmeny, vykonáva rovnaký druh práce na rovnakej pozícii ako kmeňový zamestnanec. Sú mu poskytované rovnaké variabilné zložky mzdy ako kmeňovému zamestnancovi.

2/ Rovnaká pracovná funkcia podľa náplne práce.

3/ Rovnaké podmienky

4/ Rovnaká pozícia a druh vykonávanej práce

5/ AZ majú porovnateľné podmienky; mzda kopíruje mzdu kmeňových zamestnancov (v tom aj periodické zvyšovanie mzdy, rovnaké odmeny)

6/ AZ sú braní rovnako ako kmeňoví zamestnanci

7/ Prihliada sa na mzdu, príplatky, príspevok na dopravu, nárok na 13-ty plat, rovnaké pracovné podmienky a pracovné zaradenie

8/ S prihliadnutím na odmeňovanie, BOZP, pridelovanie práce, benefity

9/ Zabezpečenie rovnakých pracovných podmienok ako pre kmeňového zamestnanca

10/ Každý zamestnanec (aj AZ) je zaradený na pracovnú pozíciu podľa katalógu pracovných činností

11/ Rovnaké pracovné aj mzdové podmienky pre AZ i kmeňových zamestnancov

12/ Tie isté podmienky ako kmeňoví zamestnanci

13/ Rovnaký popis pozície

14/ Rovnaké pracovné podmienky ako u kmeňových zamestnancov (pravidelné prestávky, prístup na toalety, sociálne priestory)

15/ Ten istý alebo obdobný druh práce, rovnaké pracovné podmienky

16/ Porovnateľná mzda, pridelovanie OOPP, BOZP

17/ Rovnocenne

18/ Rovnaké pracovné podmienky ako kmeňový zamestnanec. Všetky pracovné pozície majú rovnaký názov aj odmeňovanie

19/ Všetky podmienky rovnaké podľa Kolektívnej zmluvy

20/ AZ majú tie isté podmienky ako kmeňoví zamestnanci

21/ Všetci zamestnanci – AZ aj kmeňoví – majú rovnaké pracovné podmienky

22/ Prihliada sa na pracovnú dobu, náplň práce, stravovanie.

Vyjadrenia reflektujú, že „porovnateľný zamestnanec“ je vlastne zamestnanec na pracovnej pozícii, ktorú vykonáva aj agentúrny zamestnanec, a že agentúrnemu zamestnancovi náležia – aspoň podľa väčšiny vyjadrení – rovnaké výhody ako kmeňovému zamestnancovi.

Vo väčšine reportujúcich podnikov (56%) je „porovnateľný zamestnanec“ definovaný na každú pracovnú pozíciu zvlášť.

Či je definovaný „porovnateľný zamestnanec“ na každú pozíciu zvlášť ?

Porovnateľný zam. je definovaný :	Na každú pozíciu	Len na vybrané pozície	Nie	Neodpovedal
Počet RP	14	3	5	3

Odpovede RP, kde sú AZ aj z tretích krajín, signalizujú, že reportujúce podniky majú definovaného porovnateľného zamestnanca buď na každú pozíciu, alebo aspoň na vybraté pozície.

Definovanie „porovnateľného zamestnanca“ v reportujúcich podnikoch, kde sú AZ aj z tretích krajín

Porovnateľný zam. je definovaný :	Na každú pozíciu	Len na vybrané pozície	Nie	Neodpovedal
Počet RP	3	1	-	-

U reportujúcich podnikov, kde je vysoký podiel AZ v pracovnej sile, už časť podnikov nemá definovaného porovnateľného zamestnanca na každú pozíciu.

Definovanie „porovnateľného zamestnanca“ v reportujúcich podnikoch, kde je vysoký podiel AZ (50%-60%) v pracovnej sile

Porovnateľný zam. je definovaný :	Na každú pozíciu	Len na vybrané pozície	Nie	Neodpovedal
Počet RP	3	-	2	-

Tretí blok otázok o pracovných podmienkach sa týkal miezd. Teda, či sú v odmeňovaní znevýhodňovaní agentúrni zamestnanci oproti kmeňovým zamestnancom.

Aj keď sú si užívateľskí zamestnávateľa vedomí povinnosti odmeňovať agentúrnych zamestnancov na báze „porovnateľného zamestnanca“, predsa sa do miezd nedostanú všetky náležitosti tak, ako je to praktizované u kmeňových zamestnancov. Platí, že vyše 2/3 RP započítava u porovnateľného zamestnanca mzdu rovnako ako u kmeňového, niektoré RP do takejto mzdy nezarátavajú dávky sociálneho fondu a iné zas tu nezapočítavajú rozličné odmeny či bonusy.

Ktoré zložky mzdy sa započítavajú do „porovnateľného zamestnanca“ ?

U „porovnateľného zam.“ sa mzda započítava :	Rovnako ako u kmeňového	Nie sú zarátané dávky soc. fondu	Bez bonusov, bez odmien	Neodpovedal
Počet RP	17	1	3	4

Isté indície však hovoria, že tie podniky, ktoré majú intenzívnejšiu spoluprácu s agentúrnymi zamestnancami, odmeňujú AZ rovnako ako svojich kmeňových zamestnancov. Konkrétne len jeden reportujúci podnik zamestnávajúci AZ aj z tretích krajín neodpovedal na otázku o započítavaní zložiek mzdy a ani jeden RP s väčšinou kapacitou AZ v pracovnej sile nedeklaroval iný spôsob započítavania zložiek mzdy než „rovnako ako u kmeňového zamestnanca“.

Započítavanie zložiek mzdy do „porovnateľného zamestnanca“ v reportujúcich podnikoch, kde sú AZ aj z tretích krajín

U „porovnateľného zam.“ sa mzda započítava:	Rovnako ako u kmeňového	Nie sú zarátané dávky soc. fondu	Bez bonusov, bez odmien	Neodpovedal
Počet RP	3	-	-	1

Započítavanie zložiek mzdy do „porovnateľného zamestnanca“ v reportujúcich podnikoch, kde je vysoký podiel AZ (50%-60%) v pracovnej sile

U „porovnateľného zam.“ sa mzda započítava:	Rovnako ako u kmeňového	Nie sú zarátané dávky soc. fondu	Bez bonusov, bez odmien	Neodpovedal
Počet RP	5	-	-	-

Štvrtý blok otázok o pracovných podmienkach sa týkal vybraných tém kolektívnych pracovných vzťahov. Podľa odpovedí reportujúcich podnikov, agentúrni zamestnanci úplne vypadli z kolektívnych zmlúv. Len menšia časť reportujúcich podnikov uviedla, že u nich majú uzatvorenú podnikovú kolektívnu zmluvu. Avšak ani jeden RP s uzatvorenými KZ neuviedol, že by v kolektívnej zmluve boli osobitné ustanovenia o agentúrnych zamestnancoch. Teda v nami sledovaných podnikoch odborári ani zamestnávateľa zatiaľ necítili potrebu osobitne sa venovať dohode o kolektívnych právach a povinnostiach agentúrnych zamestnancov nad rámec Zákonníka práce a ďalších pracovno-právnych predpisov.

Či sú v Kolektívnych zmluvách osobitne spomínaní agentúrni zamestnanci ?

V KZ sú agentúrni zamestnanci spomínaní:	Áno, s osobitými ustanoveniami	V KZ nie sú spomínaní	V podniku nemajú KZ	Neodpovedal
Počet RP	-	11	12	2

Kolektívnu zmluvy majú uzatvorenú v jednom zo štyroch RP využívajúcich aj AZ z tretích krajín. A KZ majú uzatvorenú v dvoch z piatich RP s vysokým podielom AZ na pracovnej sile. Keďže v žiadnom z reportujúcich podnikov nemá KZ osobitné ustanovenia o agentúrnych zamestnancoch, títo nie sú osobitne chránení mimo Zákonníka práce. A problémom to môže byť práve v tých podnikoch, kde intenzívnejšie využívajú agentúrnych zamestnancov.

Zaradenie AZ do Kolektívnych zmlúv v reportujúcich podnikoch, kde sú AZ aj z tretích krajín

V KZ sú agentúrni zamestnanci spomínaní:	Kraj	V KZ majú pre AZ osobitné ustanovenia	V KZ nie sú spomínaní	V podniku nemajú KZ	Neodpovedal
Počet RP	ZI	-	1	3	-

Zaradenie AZ do Kolektívnych zmlúv v reportujúcich podnikoch, kde je vysoký podiel AZ (50%-60%) v pracovnej sile

V KZ sú agentúrni zamestnanci spomínaní:	V KZ majú pre AZ osobitné ustanovenia	V KZ nie sú spomínaní	V podniku nemajú KZ	Neodpovedal
Počet RP	-	2	3	-

Osobitne sme sa ešte pýtali na zabezpečenie stravovania pre agentúrnych zamestnancov. Menej ako polovica reportujúcich podnikov deklarovala rovnaké zabezpečenie stravovania aj pre kmeňových zamestnancov, aj pre agentúrnych zamestnancov. Ukázalo sa, že asi polovica užívateľských zamestnávateľov pre AZ zabezpečuje stravovanie formou stravných lístkov, pričom cca 20% RP deklaruje dohodu s ADZ, kedy náklady stravovania agentúrnych zamestnancov idú na konto ADZ. Asi ¼ reportujúcich podnikov odpovedala, že AZ používajú gastrolístky, teda si zabezpečujú stravu mimo sídla podniku (avšak z odpovedí nebolo zrejmé či stravu platí užívateľský zamestnávateľ, alebo ADZ).

Ako majú agentúrni zamestnanci zabezpečené stravovanie ?

Stravovanie AZ je zabezpečené:	Rovnako ako pre kmeňových zam.	Od ADZ dostanú stravné lístky	Používajú gastrolístky	Neodpovedal
Počet RP	12	5	6	2

Podobná situácia ohľadne zabezpečenia stravovania AZ je aj v podnikoch s intenzívnejšie využívanými agentúrnymi zamestnancami. Len cca polovica reportujúcich podnikov zabezpečuje stravu pre AZ rovnako ako pre svojich kmeňových zamestnancov a využívajú sa aj stravné lístky od ADZ či gastrolístky.

Zabezpečenie stravovania pre AZ v reportujúcich podnikoch, kde sú AZ aj z tretích krajín

Stravovanie AZ je zabezpečené:	Rovnako ako pre kmeňových zam.	Od ADZ dostanú stravné lístky	Používajú gastrolístky	Neodpovedal
Počet RP	2	1	1	-

Zabezpečenie stravovania pre AZ v reportujúcich podnikoch, kde je vysoký podiel AZ (50%-60%) v pracovnej sile

Stravovanie AZ je zabezpečené:	Kraj	Rovnako ako pre kmeňových zam.	Od ADZ dostanú stravné lístky	Používajú gastrolístky	Neodpovedal
Počet RP	ZI	2	1	2	-

V piatom bloku o pracovných podmienkach sa užívateľskí zamestnávateľia vyjadrili či a ako zabezpečujú pre agentúrnych zamestnancov – prístup k svojim sociálnym službám a prístup ku vzdelávaniu.

Dve tretiny reportujúcich podnikov zabezpečuje prístup k sociálnym službám rovnako pre kmeňových i agentúrnych zamestnancov. A ďalšie dva RP sprístupňujú agentúrnym zamestnancom vybrané sociálne služby. Čiže v tejto oblasti užívateľské podniky vychádzajú v ústrety agentúrnym zamestnancom.

Spôsob sprístupnenia sociálnych služieb v reportujúcom podniku pre agentúrnych zamestnancov

RP sprístupňuje sociálne služby pre AZ :	Rovnako ako pre kmeňových zam.	Sprístupňuje len vybrané soc. služby	Sociálne služby pre AZ neposkytujú	Neodpovedal
Počet RP	17	2	2	4

Takýto ústretový postoj môžeme zaznamenať aj v tých reportujúcich podnikoch, kde je výraznejšie zastúpenie AZ v podnikoch, a aj tam, kde pracujú AZ z tretích krajín. Buď teda užívateľskí zamestnávateľia sprístupňujú svoje sociálne služby v rovnakej miere pre kmeňových i agentúrnych zamestnancov, alebo takéto sociálne služby neposkytujú vôbec.

Spôsob sprístupnenia sociálnych služieb pre agentúrnych zamestnancov v tých reportujúcich podnikoch, kde sú AZ aj z tretích krajín

RP sprístupňuje sociálne služby pre AZ :	Rovnako ako pre kmeňových zam.	Sprístupňuje len vybrané soc. služby	Sociálne služby pre AZ neposkytujú	Neodpovedal
Počet RP	3	-	1	-

Spôsob sprístupnenia sociálnych služieb pre agentúrnych zamestnancov v tých reportujúcich podnikoch, kde je vysoký podiel AZ (50%-60%) v pracovnej sile

RP sprístupňuje sociálne služby pre AZ :	Kraj	Rovnako ako pre kmeňových zam.	Sprístupňuje len vybrané soc. služby	Sociálne služby pre AZ neposkytujú	Neodpovedal
Počet RP	ZI	3	-	1	1

Podobnú podporu, ba v ešte vyššom počte reportujúcich podnikov má aj podpora vzdelávania zo strany užívateľských podnikov voči svojim dočasne prideleným AZ. 80% RP umožňuje prístup k vzdelávaniu rovnako pre kmeňových i agentúrnych zamestnancov. Len v jednom prípade bolo deklarované, že náklady vzdelávania budú platiť ADZ.

Umožnenie prístupu AZ ku vzdelávaniu zo strany reportujúcich podnikov

Prístup k vzdelávaniu RP voči AZ:	Rovnaký ako voči kmeňovým	Rovnaký, ale na náklady ADZ	Iba pre niektorých	Netreba	Neodpovedal
Počet RP	20	1	1	2	1

Zo štyroch reportujúcich podnikov, ktoré zamestnávajú aj AZ z tretích krajín, tri uviedli, že zabezpečujú rovnaký prístup k vzdelávaniu pre svojich kmeňových i pre agentúrnych zamestnancov; jeden takýto podnik však zdôraznil, že náklady vzdelávania poniesie ADZ.

Umožnenie prístupu AZ ku vzdelávaniu zo strany tých reportujúcich podnikov, kde sú AZ aj z tretích krajín

Prístup k vzdelávaniu RP voči AZ:	Rovnaký ako voči kmeňovým	Rovnaký, ale na náklady ADZ	Iba pre niektorých	Netreba	Neodpovedal
Počet RP	3	1	-	-	-

V podnikoch, kde je významný podiel AZ na pracovnej sile síce tiež väčšina reportujúcich podnikov uviedla, že prístup k vzdelávaniu zabezpečujú rovnako pre kmeňových aj agentúrnych zamestnancov. Ale z piatich podnikov jeden deklaruje podporu vzdelávania len pre niektorých AZ a ďalší reportujúci podnik deklaruje vymáhanie nákladov vzdelávania AZ od príslušných agentúr dočasného zamestnávania.

Umožnenie prístupu AZ ku vzdelávaniu zo strany tých reportujúcich podnikov, kde je vysoký podiel AZ (50%-60%) v pracovnej sile

Prístup k vzdelávaniu RP voči AZ:	Rovnaký ako voči kmeňovým	Rovnaký, ale na náklady ADZ	Iba pre niektorých	Netreba	Neodpovedal
Počet RP	3	1	1	-	-

IV. Komunikácia medzi aktérmi

Zákonník práce i zákon č.5/2004 o službách zamestnanosti vytvárajú rámec pre spoluprácu užívateľských zamestnávateľov, agentúry dočasného zamestnávania a samotnými agentúrnymi zamestnancami. Aká je realita v týchto vzťahoch ? Ako medzi sebou komunikujú relevantné témy ? Spýtali sme sa užívateľských zamestnávateľov na to, ako oni informujú agentúry dočasného zamestnávania – o sumách vyplatených miezd a o pracovných podmienkach a podmienkach zamestnávania. Ďalej – ako užívateľskí zamestnávatelia informujú samotných agentúrnych zamestnancov – o ich vyplácaných mzdách a o voľných pracovných miestach.

Poskytovanie informácií užívateľských zamestnávateľov pre ADZ

Nastavenie spravodlivého odmeňovania agentúrnych zamestnancov závisí jednak od správne nastavenej mzdy relevantnej porovnateľnému zamestnancovi, ale tiež od toho ako a koľko vyplatí ADZ mzdu svojmu agentúrnemu zamestnancovi. Teda ADZ potrebuje relevantné informácie od užívateľského zamestnávateľa, aby následne vyplatila mzdu svojmu agentúrnemu zamestnancovi. Podľa väčšiny reportujúcich podnikov (56%) tieto poskytnú dochádzkové listy agentúre dočasného zamestnávania, ktorá na ich základe vypočíta mzdy svojich agentúrnych zamestnancov . Ďalších 16% reportujúcich podnikov podáva ADZ osobitné reporty a 12% ADZ sú informovaní o mzdách na stretnutí s RP. Časť podnikov však priebežnú komunikáciu s ADZ o mzdách nerieši.

Spôsob informovania reportujúceho podniku ADZ o sumách vyplatených miezd

RP dáva info o mzdách:	Podáva osobitné reporty	ADZ vypočíta mzdy na základe prijatých dochádzkových listov	Na stretnutí s ADZ	Nijako	Neodpovedal
Počet RP	4	14	3	2	2

V tých štyroch reportujúcich podnikoch, kde pracujú AZ aj z tretích krajín, majú zaužívanú prax poskytovať ADZ dochádzkové listy AZ, a ADZ na ich základe vypočíta mzdy.

Informovanie ADZ zo strany RP o sumách vyplatených miezd v podnikoch, kde sú AZ aj z tretích krajín

RP dáva info o mzdách:	Podáva osobitné reporty	ADZ vypočíta mzdy na základe prijatých dochádzkových listov	Na stretnutí s ADZ	Nijako	Neodpovedal
Počet RP	-	4	-	-	-

Celkove však v podnikoch, kde je vysoký podiel agentúrnych zamestnancov v pracovnej sile, majú rozličný spôsob informovania ADZ o mzdách ich agentúrnych zamestnancov. Z celkove piatich RP vo dvoch poskytujú ADZ dochádzkové listy a vo dvoch im podávajú informácie o mzdách na vzájomnom stretnutí. Dokonca v jednom RP priebežne neinformujú ADZ o mzdách.

Informovanie ADZ zo strany RP o sumách vyplatených miezd v podnikoch, kde je vysoký podiel AZ (50%-60%) v pracovnej sile

RP dáva info o mzdách:	Podáva osobitné reporty	ADZ vypočíta mzdy na základe prijatých dochádzkových listov	Na stretnutí s ADZ	Nijako	Neodpovedal
Počet RP	-	2	2	1	-

Čo sa týka odkomunikovania pracovných podmienok a podmienok zamestnávania, to je pochopiteľne doménou prípravy zmluvy medzi užívateľským podnikom a ADZ. Takto to aj deklarovala vyše polovica reportujúcich podnikov. Predsa však významná časť RP (36%) deklarovala aj následné stretnutia s ADZ v priebehu spolupráce a v jednom prípade RP poskytne agentúre platný mzdový predpis.

Spôsob informovania reportujúceho podniku ADZ o pracovných podmienkach a podmienkach zamestnávania porovnateľných zamestnancov

RP dáva info o pracovných podmienkach:	Je to dohodnuté v zmluve o dočasnom pridelení	Na stretnutí s ADZ	Poskytne platný mzdový predpis	Nijako	Neodpovedal
Počet RP	13	9	1	-	2

V rámci tých reportujúcich podnikov, ktoré zamestnávajú aj AZ z tretích krajín, takisto sa vo väčšine prípadov tieto otázky vydiskutovali ešte v rámci prípravy zmluvy o dočasnom pridelení, ale tiež sa vyskytujú aj ďalšie stretnutia s ADZ v priebehu spolupráce.

Informovanie ADZ zo strany RP o podmienkach práce v podnikoch, kde sú AZ aj z tretích krajín

RP dáva info o pracovných podmienkach:	Je to dohodnuté v zmluve o dočasnom pridelení	Na stretnutí s ADZ	Poskytne platný mzdový predpis	Nijako	Neodpovedal
Počet RP	3	1	-	-	-

To isté platí aj v podnikoch s výrazným podielom AZ na pracovnej sile. Väčšina RP si otázky pracovných podmienok a podmienok zamestnávania vydiskutuje s ADZ ešte v priebehu rokovaní o dočasnom pridelení AZ, ale viaceré RP tieto otázky riešia aj na stretnutiach s ADZ v priebehu spolupráce.

Informovanie ADZ zo strany RP o podmienkach práce v podnikoch, kde je vysoký podiel AZ (50%-60%) v pracovnej sile

RP dáva info o pracovných podmienkach:	Je to dohodnuté v zmluve o dočasnom pridelení	Na stretnutí s ADZ	Poskytne platný mzdový predpis	Nijako	Neodpovedal
Počet RP	3	2	-	-	-

Poskytovanie informácií užívateľských zamestnávateľov pre agentúrnych zamestnancov

Dočasne pridelení agentúrni zamestnanci tiež majú právo na to, aby dostali relevantné informácie, ktoré sa bytostne dotýkajú ich práce a odmeňovania za prácu. Keďže sú zamestnancami agentúry dočasného zamestnávania, predovšetkým táto ich má informovať o podmienkach dočasného pridelenia a odmeňovania. Agentúrny zamestnanec by však mal vedieť o celom reťazci vyplácaných zárobkov: od vyplácania zmluvne dohodnutých mzdových plnení užívateľského podniku agentúram dočasného zamestnávania až po čistú mzdu agentúrnemu zamestnancovi. Teda aby si mohol AZ odkontrolovať plnenie zmluvného vzťahu ADZ voči svojej osobe. Výsledky sondy však napovedajú, že vo väčšine prípadov užívateľské podniky neiniciujú kontrolu skutočne vyplatených odmien vyplácaných agentúrnym zamestnancom. Väčšina RP to rieši až potom, keď prídu sťažnosti AZ na vyplatené mzdy, prípadne sa na túto otázku vyhla odpovedi či sa bránila že predsa oni reportom informujú o mzdách ADZ a tie by mali informovať svojich agentúrnych zamestnancov. Výplatnú pásku od užívateľského zamestnávateľa dostanú AZ len v 12% reportujúcich podnikov a ešte jeden ďalší RP deklaroval poskytovanie úkolových listov agentúrnym zamestnancom. Náhodné kontroly výplatných pások vydaných ADZ deklarovali tiež v jednom RP.

Spôsob informovania agentúrnych zamestnancov zo strany reportujúceho podniku o sumách vyplatených miezd

Info od RP pre AZ o mzde vo forme:	Výplatnej pásky	Úkolového listu	Platového poriadku	Náhodné kontroly výplatných pások vydaných ADZ	Reportom informuje ADZ	Riešenie sťažností	Neodpovedal
Počet RP	3	1	1	1	3	12	4

V podnikoch, kde pracujú AZ aj z tretích krajín, užívateľskí zamestnávatelia v troch zo štyroch prípadov v tejto oblasti sa sústreďujú len na riešenie prípadných sťažností AZ na výšku vyplatenej sumy mzdy a len v jednom prípade užívateľský zamestnávateľ poskytne agentúrnym zamestnancom výplatné pásky.

Spôsob informovania agentúrnych zamestnancov zo strany reportujúceho podniku o sumách vyplatených miezd v podnikoch, kde sú AZ aj z tretích krajín

Info od RP pre AZ o mzde vo forme:	Výplatnej pásky	Úkolového listu	Platového poriadku	Náhodné kontroly výplatných pások vydaných ADZ	Reportom informuje ADZ	Riešenie sťažností	Neodpovedal
Počet RP	1	-	-	-	-	3	

Podobnú skúsenosť majú aj v tých RP, kde agentúrni zamestnanci tvoria významnú časť pracovnej sily. Tri z piatich RP problémy s kontrolou skutočne vyplatených miest nechávajú až na ten čas, keď prídu sťažnosti. Jeden RP však poskytuje agentúrnym zamestnancom výplatné pásky.

Je zaujímavé, že ani viacnásobné skúsenosti užívateľských podnikov so zamestnávaním agentúrnych zamestnancov nedali príčinu na predchádzanie nedorozumení pri vyplácaní miezd agentúrnym zamestnancom, a že to väčšinou riešia len prípad od prípadu.

Spôsob informovania agentúrnych zamestnancov zo strany reportujúceho podniku o sumách vyplatených miezd v podnikoch, kde je vysoký podiel AZ (50%-60%) v pracovnej sile

Info od RP pre AZ o mzde vo forme:	Výplatnej pásky	Úkolového listu	Platového poriadku	Náhodné kontroly výplatných pásov vydaných ADZ	Reportom informuje ADZ	Riešenie sťažností	Neodpovedal
Počet RP	1	-	-	-	1	3	

Zamestnávaním agentúrnych zamestnancov si užívateľské podniky vo viacerých prípadoch riešia nedostatok kmeňových zamestnancov. V dlhodobejšej perspektíve však záujmom užívateľských podnikov nájsť trvalú (a nie dočasnú) náhradu na voľné pracovné miesta. A z radov agentúrnych zamestnancov by tiež mohli prísť záujemcovia o trvalé zamestnanie na voľnom pracovnom mieste. Ako užívateľskí zamestnávateľia komunikujú záujem o prijatie AZ do trvalého pracovného pomeru na voľné pracovné miesta? Podľa zistení našej sondy sa takmer polovica RP spolieha na zabehanú inzerciu na nástenkách v podniku či v komunikačných zónach podniku a ďalšia štvrtina RP deklarovala inzerovanie záujmu o naplnenie voľných pracovných miest cez svoje web-stránky prípadne internetové portály či spoluprácu s úradmi práce – teda formy tradične používané voči všetkým prípadným záujemcom. Takmer štvrtina RP však buď na túto otázku neodpovedala, alebo deklarovala, že nijaké osobitné spôsoby informovania AZ o voľných pracovných miestach nepoužíva. Len dva RO uviedli, že u nich vedúci pracovníci oslovujú s ponukami na voľné pracovné miesto agentúrnych zamestnancov.

Spôsob informovania agentúrnych zamestnancov o voľných pracovných miestach v reportujúcom podniku

RP dáva info o voľných pracovných miestach:	Rovnako ako pre ostatných – Web, internetové portály, inzeráty na ÚP	Cez nadriadených	Inzercia na nástenkách - v podniku, v komunikač zónach	Nijako	Neodpovedal
Počet RP	6	2	11	4	2

Reportujúce podniky, ktoré zamestnávajú AZ aj z tretích krajín sú dosť zdržanlivé pri náboře agentúrnych zamestnancov na svoje pracovné miesta. Dva zo štyroch takýchto RP nijako nepodávajú AZ informácie o voľných pracovných miestach a len v jednom prípade také informácie idú od nadriadených pracovníkov agentúrnym zamestnancom.

Spôsob informovania agentúrnych zamestnancov o voľných pracovných miestach v tých reportujúcich podnikoch, kde sú AZ aj z tretích krajín

RP dáva info o voľných pracovných miestach:	Rovnako ako pre ostatných – Web, internetové portály, inzeráty na ÚP	Cez nadriadených	Inzercia na nástenkách - v podniku, v komunikač zónach	Nijako	Neodpovedal
Počet RP	1	1	-	2	

V tých podnikoch, kde agentúrni zamestnanci tvoria významnú časť pracovnej sily, sa pri náboře záujemcov o voľné pracovné miesta spoľahnú skôr na tradičné spôsoby – cez internet a úrady práce a len v jednom z piatich RP deklarovali inzerciu na nástenkách v podniku či v komunikačných zónach.

Spôsob informovania agentúrnych zamestnancov o voľných pracovných miestach v tých reportujúcich podnikoch, kde je vysoký podiel AZ (50%-60%) v pracovnej sile

RP dáva info o voľných pracovných miestach:	Rovnako ako pre ostatných – Web, internetové portály, inzeráty na ÚP	Cez nadriadených	Inzercia na nástenkách - v podniku, v komunikačných zónach	Nijako	Neodpovedal
Počet RP	3	-	1	1	-

V. Bezpečnosť a ochrana zdravia agentúrnych zamestnancov

D1 Ako sú u agentúrnych zamestnancov uplatňované predpisy BOZP?

Predpisy BOZP sú uplatňované rovnako ako u kmeňových zamestnancov. Zamestnanci absolvujú povinné vstupné a opakované školenia BOZP, ktoré sú zo zákona povinné. Tam sú oboznámení s pravidlami, ktoré musí dodržiavať každá osoba pohybujúca sa v určenej zóne bez rozdielu. Takto odpovedali všetci respondenti dotazníkového prieskumu. Nerobia rozdiely medzi agentúrnymi a kmeňovými zamestnancami.

D2 Aká je štatistika pracovných úrazov (PÚ) na pracovisku? Koľko PÚ spolu a koľko osobitne za agentúrnych zamestnancov v roku 2016 ?

Poradové číslo	Veľkosť organizácie	SK NACE	Drobné pracovné úrazy		Registrované pracovné úrazy	
			Kmeňoví zamestnanci	Agentúrni zamestnanci	Kmeňoví zamestnanci	Agentúrni zamestnanci
1.	Stredne veľká organizácia	C	0	4	0	0
2.	Veľká organizácia	C	0	0	10	10
3.	Veľká organizácia	C	0	0	6	3
4.	Veľká organizácia	C	0	0	15	18
5.	Veľká organizácia	C	0	0	3	1
6.	Malá organizácia	C	0	0	1	0
7.	Veľká organizácia	C	8	6	9	1
8.	Veľká organizácia	C	0	0	16	20
9.	Veľká organizácia	C	0	0	0	1
10.	Stredne veľká organizácia	C	6	0	10	0
Spolu			14	10	70	54
Spolu pracovné úrazy				24		124

Z dotazníkového prieskumu sme zistili (pozri tabuľka), že pracovných úrazov sa najviac vyskytuje podľa ekonomickej klasifikácie SK NACE 2 rev. v oblasti C priemyselná výroba. Z výsledkov vyplýva, že u kmeňových zamestnancov sa vyskytuje viac registrovaných pracovných úrazov (56 %) ako u agentúrnych zamestnancov (44%), pričom sa vzájomne líšia iba 13-timi percentami. Celkový počet registrovaných pracovných úrazov u respondentov bol 124. V prevažnej väčšine ide o veľké organizácie.

D3 Sú agentúrnym zamestnancom poskytované osobné ochranné pracovné prostriedky? Akým spôsobom?

Respondenti sa vyjadrili k poskytovaným OOPP pre agentúrnych zamestnancov nasledovne, citujeme:

- *„Rovnako ako pri kmeňových zamestnancoch, t.j. pri nástupe a neskôr podľa potreby, pri nástupe dostane pracovný odev, obuv a rukavice. Príjem potvrdí na osobnej karte OOPP. Podľa potreby sú vymenené. V prvý deň príchodu na pracovisko. Dostávajú samozrejme pevnú obuv na náklady spoločnosti a ostatné reflexné vesty, atď. V zmysle interných smerníc spoločnosti. OOPP je poskytované v zmysle smernice na poskytovanie OOPP (v rovnakom rozsahu ako kmeňoví zamestnanci. OOPP sú vydávané všetkým podľa pracovnej pozície v zmysle katalógu OOPP.“*
- *„Nie (máme len tričká s krátkym rukávom) (pozn. ide o stredne veľkú organizáciu)“*
- *„Sú zabezpečované OOPP – pracovná obuv (cez agentúru, v ktorej sú zamestnaní) Naša spoločnosť im poskytuje OOPP ako rukavice, štuple do uší, ochranné okuliare, pracovné oblečenie (nohavice, tričká). Každý zamestnanec má svoju skrinku na zámok pod identifikačným číslom. Oblečenie im dávame prať a majú aj kusy na výmenu.“*
- *„Ochranná obuv – ADZ; ostatné OOPP – užívateľský zamestnávateľ“*
- *„OOPP pre agentúrnych zamestnancov poskytuje agentúra na základe zmluvy. Typy OOPP boli zadefinované tak, aby spĺňali všetky požiadavky na bezpečnú prácu v našom závode.“*
- *„Agentúrnym zamestnancom poskytuje OOPP agentúra. Sú poskytované v priamej závislosti so smernicami zamestnávateľa a sú poskytované na základe analýzy rizík.“*

Vo väčšine odpovedali respondenti, že OOPP sú poskytované v zmysle platnej legislatívy a podnikových smerníc na poskytovanie OOPP rovnako ako pre kmeňových zamestnancov, tak i agentúrnym zamestnancom. V niektorých prípadoch sú zmluvne upravené podmienky poskytovania OOPP agentúrnym zamestnancom, tzn. časť OOPP poskytuje agentúra, kde je zamestnaný zamestnanec a časť poskytuje užívateľský zamestnávateľ.

Stretli sme sa však i s odpoveďou, ktorá nevytvára o poskytovaní OOPP, nie je možné posúdiť, či v konkrétnej organizácii pridávajú OOPP v zmysle platnej legislatívy a podnikových smerníc. Z odpovede respondenta *„Nie (máme len tričká s krátkym rukávom)“*, nie je jasné, či agentúrni zamestnanci majú pridelené OOPP.

D4 Ako zabezpečuje užívateľský zamestnávateľ informovanie a vzdelávanie v oblasti BOZP (vstupné školenie, školenie na mieste výkonu práce, pravidelné preškolenie apod.)?

Prevažne sa respondenti vyjadrili k informovaniu a vzdelávaniu v oblasti BOZP agentúrnych zamestnancov nasledovne, citujeme:

- *„Užívateľský zamestnávateľ zabezpečí pre agentúrnych zamestnancov rovnaké informovanie a vzdelávanie v oblasti BOZP ako u kmeňových zamestnancov. Vstupné a periodické oboznamovanie a informovanie. Zaučenie na pracovnom mieste.“*
- *„Agentúrny zamestnanec absolvuje pred nástupom vstupné školenie z BOZP a OPP s následným overením vedomostí prostredníctvom odborného pracovníka našej spoločnosti. Na pracovisku absolvuje konkrétne teoretické a praktické zaškolenie zo strany priameho nadriadeného. Ďalšie školenia prebiehajú v zmysle zákona a sú evidované v Bezpečnostnej*

karte, ktorú má každý zamestnanec. Po každom preradení tohto zamestnanca je opätovne preškolený, opakované školenie 1x ročne, špeciálne priebežne počas roka.“

- „Agentúrni zamestnanci sú v deň nástupu do práce riadne školení na BOZP našim interným BOZP školiteľom za prítomnosti zástupcu ADZ. V prípade potreby je tlmočník zabezpečený agentúrou.“

Informovanie a vzdelávanie v oblasti BOZP realizujú užívateľskí zamestnávateľa dvomi spôsobmi a to:

- zabezpečia informovanie a vzdelávanie v oblasti BOZP priamo u nich v organizácii, tzn. vstupné vzdelávanie pri nástupe do práce, zaškolenie priamo na mieste, po každom preradení tohto zamestnanca je opätovne preškolený, opakované školenie 1x ročne, špeciálne priebežne počas roka napr. pri zmene technológií, resp. pracovného postupu. V prípade, že je potrebný tlmočník (pre zahraničného ADZ), toho zabezpečí agentúra.
- Informovanie a vzdelávanie v oblasti BOZP zabezpečí agentúra na základe zmluvy a priame zaškolenie na pracovnom mieste priamo užívateľský zamestnávateľ.

Užívateľskí zamestnávateľa zabezpečujú pre agentúrnych zamestnancov rovnaké možnosti informovania a vzdelávania v oblasti BOZP ako u kmeňových zamestnancov.

D5 Ako sú zabezpečené vstupné a následné lekárske preventívne prehliadky (vo vzťahu k práci) pre agentúrnych zamestnancov?

Užívateľskí zamestnávateľa zabezpečujú pre agentúrnych zamestnancov rovnaké vstupné a následné lekárske preventívne prehliadky (vo vzťahu k práci) ako u kmeňových zamestnancov.

Vo väčšine odpovedí respondentov sú lekárske prehliadky u agentúrnych zamestnancov zabezpečované samotnou agentúrou dočasného zamestnávania. Lekárska preventívna prehliadka vo vzťahu k práci je poskytovaná na základe odporúčenia pracovníka pracovnej zdravotnej služby (PZS) u zamestnávateľa. Na vstupné prehliadky ich posiela agentúra ešte pred nástupom do práce. Taktiež sú preplácané agentúrou, čo je zakotvené v zmluve s užívateľským zamestnávateľom.

Medzi odpoveďami respondentov sa uvádza, že agentúra je povinná mať podpísanú zmluvu s rovnakou PZS ako má užívateľský zamestnávateľ.

Niektorí respondenti uviedli, že vstupné a následné lekárske preventívne prehliadky (vo vzťahu k práci) sú vykonávané cez užívateľského zamestnávateľa, ktorý ich vyšle ku svojmu zazmluvnenému poskytovateľovi zdravotnej starostlivosti (lekár, príp. tím PZS).

D6 Ako je koordinovaná spolupráca ADZ a užívateľského zamestnávateľa vo vzťahu k BOZP agentúrnych zamestnancov?

Spolupráca agentúry a užívateľského zamestnávateľa vo vzťahu k BOZP agentúrnych zamestnancov je realizovaná cez zamestnanca ADZ, ktorý bol pridelený ako kontaktná osoba, prípadne v priestoroch užívateľského zamestnávateľa sídli aj koordinátor personálneho leasingu. Spolupráca prebieha prostredníctvom priamej komunikácie napr. e-mailom, telefonicky, osobne s koordinátormi z jednotlivých ADZ v prípade potreby.

D7 Ako je zabezpečená kontrola používania alkoholu, omamných a psychotropných látok a dodržiavanie zákazu fajčenia u agentúrnych zamestnancov?

Kontroly používania alkoholu, omamných a psychotropných látok a dodržiavanie zákazu fajčenia u agentúrnych zamestnancov sa buď nevykonávajú alebo vykonávajú a v prípade priestupku sa to hlási agentúre.

Väčšina respondentov odpovedala, že sa kontroly používania alkoholu, omamných a psychotropných látok a dodržiavanie zákazu fajčenia vykonávajú podľa pracovného poriadku, rovnako ako pri kmeňových zamestnancoch. Respondenti vykonávajú tiež náhodné kontroly v spolupráci s SBS a vedúcimi zamestnancami. V prípade porušenia pravidiel je ihneď kontaktovaná agentúra prostredníctvom koordinátora.

Niektorí odpovedali, že na pracovisku je vykonávaná pravidelná kontrola (min. 1x týždenne) na požitie alkoholických, omamných a psychotropných látok vrátane zákazu fajčenia mimo vyhradeného miesta u všetkých interných aj externých zamestnancov.

D8 Zúčastňujú sa agentúrni zamestnanci nácviku traumatologického a evakuačného plánu v nadväznosti na vzniknuté nebezpečné situácie, havárie, požiar, úraz?

Respondenti uviedli, že sa agentúrni zamestnanci zúčastňujú na nácviku traumatologického a evakuačného plánu v nadväznosti na vzniknuté nebezpečné situácie, havárie, požiar, úraz, rovnako ako kmeňoví zamestnanci. V prípade, že je potrebné tlmočenie, je prizvaný tlmočník.

Záver

Celkove význam agentúrnych zamestnancov v podnikoch užívateľských zamestnávateľov je diferencovaný. V našej sonde asi tretina podnikov využíva agentúrnych zamestnancov ako malý doplnok pracovnej sily (ich podiel na pracovnej sile je menej ako 10%). Asi 20% reportujúcich podnikov ich využíva ako významnejší doplnok pracovnej sily (10%-20% zo stavu pracujúcich). Prakticky súčasťou podniku (21-45%) sú agentúrni zamestnanci pre štvrtinu reportujúcich podnikov a bez AZ sa prakticky nezaobíde asi 20% reportujúcich podnikov, keď AZ u nich tvoria väčšinu pracovne sily.

Agentúrni zamestnanci sú užívateľskými zamestnávateľmi využívaní nielen na pomocné práce, ale aj na odborné. Dokonca štvrtina reportujúcich podnikov deklarovala využívanie AZ najmä na odborné práce. Tieto zistenia podporujú hypotézu, že u nás agentúrne zamestnávanie nemá len podporný charakter, ale že má ambíciu byť rovnocenným partnerom pri personálnom zabezpečení výroby a služieb u nás.

Najviac reportujúcich podnikov zdôvodnilo potrebu zamestnávania agentúrnych zamestnancov z dôvodu zvýšených zákaziek, čo je vzhľadom na prebiehajúcu ekonomickú konjunktúru u nás celkom pochopiteľné. Avšak takmer polovica reportujúcich podnikov odôvodnila využívanie agentúrnych zamestnancov z dôvodu nedostatku kmeňových zamestnancov.

Čo sa týka pracovných podmienok, u atypických foriem zamestnávania – nadčasov, práce v sobotu, nedeľu, vo sviatok a práce na zmeny – väčšina reportujúcich podnikov deklarovala rovnaké podmienky pre agentúrnych zamestnancov ako pre kmeňových zamestnancov. Len malá časť reportujúcich podnikov nevyužíva agentúrnych zamestnancov v takýchto formách práce.

Vyjadrenia reflektujú, že užívateľské podniky si postupne osvojujú, že agentúrnemu zamestnancovi náležia – aspoň podľa väčšiny vyjadrení – rovnaké výhody ako kmeňovému zamestnancovi. Predsa však malá časť užívateľských podnikov nepremieta do miezd agentúrnych zamestnancov niektoré náležitosti – napr. rozličné bonusy či druhy odmien poskytovaných kmeňovým zamestnancom. Na druhej strane je väčšia ochota zabezpečovať rozličné sociálne služby a vzdelávanie aj pre agentúrnych zamestnancov.

Ukazuje sa, že podmienky práce agentúrnych zamestnancov nie sú predmetom vyjednávania o kolektívnych zmluvách. Keďže v žiadnom z reportujúcich podnikov nemá KZ osobitné ustanovenia o agentúrnych zamestnancoch, títo nie sú osobitne chránení mimo Zákonníka práce. A problémom to môže byť práve v tých podnikoch, kde intenzívnejšie využívajú agentúrnych zamestnancov.

Ostrakizácia agentúrnych zamestnancov sa o niečo viac prejavuje v iných otázkach. Napríklad stravovanie je pre nich zabezpečené v rovnakej miere ako pre kmeňových zamestnancov v cca polovici reportujúcich podnikov, avšak významná časť užívateľských podnikov túto povinnosť prenecháva agentúram dočasného zamestnávania – tie sú predsa zamestnávateľom agentúrneho zamestnanca. Podobne je to so záujmom užívateľských podnikov získať agentúrneho zamestnanca na voľné pracovné miesta. Dokonca aj v tých podnikoch, kde agentúrni zamestnanci tvoria významnú časť pracovnej sily, sa pri náboře záujemcov o voľné pracovné miesta spoľahnú skôr na tradičné spôsoby – cez internet a úrady práce a len v jednom z piatich RP deklarovali inzerciu na nástenkách v podniku či v komunikačných zónach.

Komunikácia medzi ADZ a užívateľským zamestnávateľom ohľadne podmienok práce a odmeňovania je podľa vyjadrení reportujúcich podnikov na dobrej úrovni. Avšak komunikovanie odmien voči samotnému agentúrnemu zamestnancovi je zo strany užívateľských zamestnávateľov problém. Agentúrny zamestnanec by mal vedieť o celom reťazci vyplácaného zárobku: od vyplatenia zmluvne dohodnutého mzdového plnenia agentúre dočasného zamestnávania až po čistú mzdu agentúrnemu zamestnancovi. Teda aby si mohol agentúrny zamestnanec odkontrolovať plnenie zmluvného vzťahu agentúry dočasného zamestnávania voči svojej osobe. Výsledky sondy však napovedajú, že vo väčšine prípadov užívateľské podniky neiniciujú kontrolu skutočne vyplatených odmien vyplácaných agentúrnym zamestnancom. Väčšina reportujúcich podnikov to riešila až potom, keď prišli sťažnosti agentúrnych zamestnancov na malé sumy vyplatenej mzdy.

Pri vyhodnocovaní dotazníka sme zistili, že oblasť BOZP je napĺňaná v zmysle platnej legislatívy SR a interných podnikových smerníc. Užívateľskí zamestnávatelia zabezpečujú dodržiavanie plnenia podmienok BOZP rovnako pre agentúrnych zamestnancov ako aj pre kmeňových zamestnancov. Nezaznamenali sme žiadne výrazné rozdiely v ich dodržiavaní.

Z odpovedí sme zistili, že niektorí užívateľskí zamestnávatelia využívajú agentúry aj na zabezpečenie plnenia v oblasti BOZP. Najviac spornou témou je zabezpečenie zdravotného dohľadu pri agentúrnych zamestnancoch. Zamestnávatelia a agentúry sa sporia o zabezpečenie zdravotného dohľadu v zmysle financovania a zabezpečenia kvality posúdenia zdravotnej spôsobilosti na prácu.

Z dotazníkového prieskumu sme zistili, že pracovných úrazov sa najviac vyskytuje podľa ekonomickej klasifikácie SK NACE 2 rev. v oblasti C priemyselná výroba. Z výsledkov vyplýva, že u kmeňových zamestnancov sa vyskytuje viac registrovaných pracovných úrazov (56 %) ako u agentúrnych zamestnancov (44%), pričom sa vzájomne líšia iba 13-timi percentami. Celkový počet registrovaných pracovných úrazov u respondentov bol 124. V prevažnej väčšine ide o veľké organizácie.

Odporúčania pre užívateľských zamestnávateľov

- 1) Odporúčame zlepšiť komunikáciu medzi užívateľským zamestnávateľom a agentúrou dočasného zamestnávania a rovnako aj užívateľským zamestnávateľom a agentúrnym zamestnancom, napr.:
 - zabezpečenie dennej prítomnosti koordinátora z agentúry na pracovisku užívateľského zamestnávateľa;
 - odbúranie jazykových bariér;
 - vytvorenie multikulturálneho tímu a pracovného prostredia (napr. vydávanie podnikových manuálov v jazyku väčšiny užívateľských zamestnancov).
- 2) Podľa zákona č. 124/2006 Z. z. o BOZP v znení neskorších predpisov §6 ods. 1 písmeno o), citujeme: *„Zamestnávateľ v záujme zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci je povinný zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav, najmä na výsledok posúdenia ich zdravotnej spôsobilosti na prácu, schopnosti, na ich vek, kvalifikačné predpoklady a odbornú spôsobilosť podľa právnych predpisov a ostatných predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a nedovoliť, aby vykonávali práce, ktoré nezodpovedajú ich zdravotnému stavu, najmä výsledku posúdenia ich zdravotnej spôsobilosti na prácu, schopnostiam, na ktoré*

nemajú vek, kvalifikačné predpoklady a doklad o odbornej spôsobilosti podľa právnych predpisov a ostatných predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci,“ odporúčame, aby užívateľský zamestnávateľ prideloval prácu agentúrnym zamestnancom na základe posúdenia rizika, ich kvalifikácie a odbornej spôsobilosti.

- 3) Podľa zákona č. 124/2006 Z. z. o BOZP v znení neskorších predpisov § 7 Oboznamovanie a informovanie zamestnancov ods. (2) citujeme: *„Zamestnávateľ je povinný oboznámiť zrozumiteľne a preukázateľne zamestnanca so zoznamom prác a pracovísk podľa § 6 ods. 1 písm. m).“* Odporúčame užívateľským zamestnávateľom, aby využívali tlmočnicke služby, nakoľko medzi agentúrnymi zamestnancami sú aj občania iných krajín bez znalosti štátneho jazyka t.j. slovenského jazyka. Pri nepochopení, prípadne pri neznalosti predpisov v oblasti BOZP ako aj pracovných postupov a technológií môže dôjsť jednak k pracovným úrazom alebo iným poškodeniam zdravia pri práci a následne aj materiálnym škodám, požiaru, nebezpečným situáciám a pod.
- 4) Naďalej uplatňovať zásady rovnakého zaobchádzania, ktoré spočívajú v zákaze diskriminácie z dôvodu pohlavia, náboženského vyznania alebo viery, rasy, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, zdravotného postihnutia, veku, sexuálnej orientácie, manželského stavu a rodinného stavu, farby pleti, jazyka, politického alebo iného zmýšľania, národného alebo sociálneho pôvodu, majetku, rodu alebo iného postavenia alebo z dôvodu oznámenia kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti. (v zmysle zákona č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon) v znení neskorších predpisov)

Použitá literatúra

1. Agentúrne zamestnávanie: Nevyhnutné zlo?
<https://euractiv.sk/clanky/socialnapolitika/agenturne-zamestnavanie-nevyhnutne-zlo-023568/>
2. BARANCOVÁ, H. Požičiavanie zamestnancov a agentúrne zamestnávanie.
<http://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2010/Barancova.html>,
3. BARANCOVÁ, Helena (ed.). Možnosti a hranice liberalizácie pracovných vzťahov. Bratislava: Sprint dva, 2011. 190s. ISBN 978-80-89393-50-3 DOLOBÁČ, M.: Zákaz zneužívania agentúrneho zamestnávania. In : Studia iuridica Cassoviensis, 2 (1), 2014, s.59-67
4. BEDNÁRIK , R., KORDOŠOVÁ, M.: Nelegálna, fraudulentná práca, agentúrne zamestnávanie a ich dopady na pracovné podmienky a BOZP, Správa z VÚ , 1.etapa, IVPR, Bratislava 2016, 39s.
5. BENACH, J., VIVES, A., TARAFÁ, G., DELCLOS, C., MUNTANER, C. (2016): What should we know about precarious employment and health in 2025? Framing the agenda for the next decade of research. International Journal of Epidemiology, 2016, Vol. 45, No. 1, p. 232-238
6. Dohovor Medzinárodnej organizácie práce o súkromných agentúrach zamestnania č.181 z roku 1997. Dostupné na internete:
https://lt.justice.gov.sk/%28S%28onzwia55p3ej4s45tuqkfz45%29%29/Attachment/Dohovor%20MOP%20-%20C4%8D_%20181%20-%20vlastn%C3%BD%20mater%C3%A1%20-%20text%20dohovoru_doc.pdf?instEID=53&attEID=16813&docEID=69241&matEID=1732&langEID=1&tStamp=20091102101226357
7. DOLOBÁČ, M.: Agentúrne zamestnávanie a dočasné pridelenie zamestnancov ako prostriedok vyrovnávania regionálnych rozdielov. In: Regionalism in labour law. Košice, Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2014, s.92-113
8. Eurofound: 'Economically dependent workers, employment law and industrial relations', EIRO, 2002 Dublin, Eurofound
9. Eurofound: *Posted workers in the European Union*, Eurofound, 2010, Dublin.
10. Eurofound: *Tackling undeclared work in 27 European Union Member States and Norway: Approaches and measures since 2008*, Dublin.
11. Exploring the fraudulent contracting of work in the European Union, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
12. HÅKANSSON, K., ISIDORSSON, T. (2015): Temporary Agency Workers—Precarious Workers? Nordic journal of working life studies Volume 5, Number 4, December 2015, p. 3-22

13. HANZELOVÁ, E., OLŠOVSKÁ, A.: Aplikačná prax agentúrneho zamestnávania v SR. Záverečná správa z VÚ, Bratislava, IVPR, 2011 HANZELOVÁ, E.: Neštátne služby zamestnanosti na trhu práce SR. Záverečná správa z VÚ, Bratislava, IVPR 2011
14. HANZELOVÁ, E.: Sociálnoprávny rozmer agentúrnej práce. <http://www.sspr.gov.sk/IVPR/images/IVPR/prezentacie/agenturna-praca-v-cislach.pdf>, 11. 04. 2012 HUDCOVÁ, K. a kol.: Agentúrne zamestnávanie. Podklady ku tvorbe Národnej stratégie zamestnanosti. Bratislava, IVPR, 2014 38
15. Inšpektori práce mimoriadne skontrolovali agentúry dočasného zamestnávania. Tlačová správa Národného inšpektorátu práce. Dostupné na internete: http://www.safework.gov.sk/?id_af=221&ins=nip
16. KOVÁČIKOVÁ, E., ŠUMICHRASTOVÁ, A.: Agentúry dočasného zamestnávania. <http://www.poradca.sk/SubPages/OtvorDokument/Clanok.aspx?idclanok=59655>, 10. 04. 2012
17. MPSVR SR (2014): Národná stratégia zamestnanosti Slovenskej republiky do roku 2020. Bratislava
18. MUNTANER, C. (2016): Global precarious employment and health inequalities: working conditions, social class, or precariat? Cad. Saúde Pública, Rio de Janeiro, 32(6):e00162215, jun, 2016
19. Košice NIP (2011): Súhrnná správa z mimoriadnej úlohy č. B 11 130 Previerky zamerané na kontrolu agentúr dočasného zamestnávania. Február 2011.
20. NIP (2011): Súhrnná správa z mimoriadnej úlohy č. B 11 142 Previerky zamerané na kontrolu agentúr dočasného zamestnávania. November 2011.
21. Košice NIP (2013): Súhrnná správa z mimoriadnej úlohy zameranej na kontrolu dodržiavania právnych a ostatných predpisov v agentúrach dočasného zamestnávania. Apríl 2013.
22. Košice NIP (2014): Súhrnná správa z celoslovenskej úlohy č. 14 134 Celoslovenská kontrola agentúr dočasného zamestnávania. December 2014. Košice
23. OLŠOVSKÁ, A.: Atypické zamestnania. In: BARANCOVÁ, Helena at al. Pracovné právo v európskej perspektíve. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009. 374 s. ISBN 978-80-7380-241-7
24. OLŠOVSKÁ, a., ŠVEC, M.: Practice of agency work in the Slovak Republic as a consequence of labour market liberalisation. In: SEER: journal for labour and social affairs in Eastern Europe. - Baden-Baden : Nomos, - Vol. 16, no. 3 (2013), p. 313-324. - ISSN 1435-2869.

25. OLŠOVSKÁ, A., TOMAN, J., ŠVEC, M., SCHUSZTEKOVÁ, S., BULLA, M. (2015): Agentúrne zamestnávanie. Wolters Kluwer: Bratislava. ISBN 978-80-8168-288-9 PFEIFER, 2011.
26. PEDERSINI, R., PALLINI, M.: Exploring the fraudulent contracting of work in the European Union , European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2016 , ISBN: 978-92-897-1555-3
27. RICHARD, S.: *The implementing directive on postedworkers: and what now?*, Robert Schuman Foundation, Policy Paper, European issues, no. 383, 2016
<http://www.robert-schuman.eu/en/doc/questions-deurope/qe-383-en.pdf>.
28. Smernica Európskeho parlamentu a rady 2008/104/ES z 19. novembra 2008 o dočasnej agentúrnej práci. Úradný vestník Európskej únie.
<http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2008:327:0009:0014:SK:PDF>,
29. ŠUBRT, B.: Agenturní zaměstnávání Stav a problémy v širších souvislostech. In: Práce a mzda 2008/4 ŠVEC , M. (ed.) : Ochrana zdravia zamestnanca pri výkone práce (SK). LLA, Bratislava, 2014
30. Temporary agency work in an enlarged European union. 2006. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Dostupné na internete: <http://www.laser.unierlangen.de/papers/paper/121.pdf> The agency work industry around the world. 2011. Economic report. Ciett- International Confederation of Private Employment Agencies. Dostupné na internete:
31. VENN, D. : Legislation, collective bargaining and enforcement: Updating the OECD employment protection indicators. OECD Social, Employment and Migration Working Papers. 2009 Dostupné na Internete: <http://www.oecd.org/dataoecd/36/9/43116624.pdf>